

Bergmann, Nadja / Gutknecht-Gmeiner, Maria /  
Wieser, Regine / Willsberger, Barbara:

**„Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen  
in einen geteilten Arbeitsmarkt – Empirische Er-  
hebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen“**

Band I der Studie „Berufsorientierung und -einstieg  
von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt“  
im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich

Wien, 06. Dezember 2002

unter Mitarbeit von Fritsch, Clara / Gräfinger, Elisabeth /  
Putz, Ingrid / Scheibelberger, Jutta



Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG  
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1  
Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0  
Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9  
E-mail: [office@lrsocialresearch.at](mailto:office@lrsocialresearch.at)  
<http://www.lrsocialresearch.at>



Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung  
A- 1010 Wien, Wipplingerstraße 35/4  
Tel: +43 (1) 310 33 34 - 0  
Fax: +43 (1) 319 77 72 - 9  
E-mail: [office@oebf.at](mailto:office@oebf.at)  
<http://www.oebf.at>

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Studienaufbau und Methodik</b>	<b>7</b>
2.1	Aufbau der Studie	7
2.2	Methodik	9
2.2.1	Literaturanalyse	10
2.2.2	Datenanalyse	10
2.2.3	Befragung	10
2.2.4	Fokusgruppe und Workshop	13
<b>3</b>	<b>Wahrnehmung der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Bedingungen am Arbeitsmarkt</b>	<b>14</b>
3.1	Problembewusstsein des sozialen Umfelds	15
3.2	Problembewusstsein des professionellen Umfelds	17
3.3	Problembewusstsein der Jugendlichen	18
<b>4</b>	<b>Spezifische Bedürfnisse von Migrantinnen</b>	<b>22</b>
4.1	Sicht der Migrantinnenberatungsstellen und jungen Migrantinnen	22
4.2	Ansätze der Beratungsstellen für junge Migrantinnen	26
4.3	Weitere Anforderungen zur besseren Unterstützung von Migrantinnen	27
<b>5</b>	<b>Berufsorientierungs- und Berufswahlprozess</b>	<b>30</b>
5.1	Faktoren der Berufswahl	30
5.2	Verengung des Berufswahlprozesses	31
5.3	Berufs- und Ausbildungswahl der befragten Jugendlichen	33
5.3.1	Kriterien der Berufswahl	35
5.3.2	Berufliche Vorbilder	38
5.3.3	Konkrete Berufswünsche	39
<b>6</b>	<b>AkteurInnen im Berufsorientierungsprozess</b>	<b>42</b>
6.1	AkteurInnen aus dem persönlichen Umfeld	43
6.2	Akteurin Schule	48
6.2.1	Schule als Vermittlerin geschlechtsspezifischer Rollenbilder	48
6.2.2	Berufsorientierung an den Schulen	50
6.2.3	Bewertung durch Jugendliche	53
6.3	AMS-BeraterInnen und BIZ-BetreuerInnen als AkteurInnen in der Berufsorientierung	57
6.3.1	Personal und strukturelle Hintergründe	60
6.3.2	Ansätze und Angebote	62
6.3.3	Bewertung durch Jugendliche	63
6.4	Die Rolle der Mädchenberatungseinrichtungen	66

6.4.1	Ziele, Ansätze und Angebote	66
6.4.2	Wirkungsmöglichkeiten und Grenzen der Mädchenberatungsstellen	70
6.5	Schnittstellen zwischen den verschiedenen Institutionen und Einrichtungen	73
6.5.1	Schnittstelle BIZ-Schule	73
6.5.2	AMS-interne Schnittstellen	74
6.5.3	Schnittstelle BIZ - Mädchenberatung	74
6.5.4	Schnittstelle Mädchenberatung - Schule	75
6.5.5	Übergreifende Kooperationen	76
6.6	Ansprechende Materialien/Medien sowie gelungene Ansätze	77
<b>7</b>	<b>Hindernisse für einen Berufseinstieg in nicht-traditionelle Bereiche</b>	<b>84</b>
7.1	Geschlechtstypische Rollenzuschreibungen	85
7.2	Lehrstellensuche	89
7.3	Arbeitsumfeld	91
<b>8</b>	<b>Positive Faktoren für eine nicht-traditionelle Berufswahl</b>	<b>92</b>
8.1	Auflösung der geschlechtsspezifischen Berufszuschreibungen	92
8.2	Exkurs: Fallbeispiele für einen erfolgreichen Berufseinstieg im IKT-Bereich	95
8.2.1	Absolventinnen einer IKT-Lehrausbildung	96
8.2.2	Absolventinnen höherer IKT-Ausbildungen	97
8.2.3	"Reine" Quereinsteigerinnen	98
8.2.4	Absolventinnen einschlägiger Kursmaßnahmen	100
8.2.5	Zusammenfassung zentraler Ergebnisse zum erfolgreichen Berufseinstieg im IKT-Bereich	101
8.3	Positive Faktoren bei der Personalakquirierung und –auswahl	102
8.3.1	Überwindung gängiger Klischees und Vorurteile	103
8.3.2	Geschlechtssensible Stellenakquisition	104
8.3.3	Geschlechtssensible Auswahlverfahren und Tests	105
8.3.4	Spezifische Beratung und Information für die Betriebe	107
8.4	Positive Faktoren in der Phase des Berufsalltags und beruflichen Weiterkommens	108
<b>9</b>	<b>Mögliche Handlungsansätze und Empfehlungen</b>	<b>114</b>
9.1	Allgemeine Handlungsansätze zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	114
9.1.1	Handlungsoptionen für Schulen	117
9.1.2	Handlungsoptionen für BIZ und AMS	119
9.1.3	Handlungsoptionen für Förderstellen	127
9.1.4	Handlungsoptionen für (Mädchen)Beratungsstellen	129
9.1.5	Handlungsoptionen für Betriebe bzw. zur Unterstützung von Betrieben	129
9.1.6	Handlungsoptionen für Berufsschulen	131
9.1.7	Akteursübergreifende Handlungsoptionen	132
9.1.8	Handlungsoptionen für die politische und Verwaltungsebene	135
	<b>Zusammenfassung der Studie</b>	<b>138</b>

Zentrale Ergebnisse – BAND I „Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen“	138
Zentrale Ergebnisse – BAND II „Geteilte (Aus-)Bildung und geteilter Arbeitsmarkt in Fakten und Daten“	145
<b>10 Literatur</b>	<b>149</b>
<b>11 ANHANG</b>	<b>154</b>
11.1 Fallbeispiele im IKT-Bereich	154
11.2 Fragebogen zur Berufswahl	165
11.3 Gesprächsleitfäden	173
11.3.1 Gesprächsleitfaden BIZ-BetreuerInnen	173
11.3.2 Gesprächsleitfaden Mädchenberatungsstellen	174
11.3.3 Gesprächsleitfaden Mädchen (bei Mädchenberatungsstellen)	175
11.3.4 Gesprächsleitfaden für Berufseinsteigerinnen in nicht-traditionelle oder neue Branchen	177
11.3.5 Gesprächsleitfaden Unternehmen	180

# 1 Vorwort

Ein wesentlicher Ausgangspunkt für die vorliegende Studie ist die seit Jahren nahezu unveränderte Situation am Lehrstellenmarkt bzw. am Arbeitsmarkt generell. Nach wie vor kann von einer gewaltigen Teilung des Arbeitsmarktes in (zumeist besser bezahlte und abgesicherte) Männerberufe und (zumeist schlechter eingestufte) Frauenberufe gesprochen werden. Um nur ein eklatantes Beispiel herauszugreifen: 2001 entschieden sich noch immer 53% der weiblichen Lehrlinge für nur drei Lehrberufe: "Einzelhandelskauffrau", "Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)" sowie "Bürokauffrau" (demgegenüber wählen 24% der männlichen Lehrlinge die drei Lehrberufe "Kraftfahrzeugmechaniker" bzw. „Kraftfahrzeugtechniker“, "Elektroinstallateur" bzw. „Elektroinstallationstechniker“, "Tischler").

Auf Basis dieses geschlechtsspezifisch geprägten Arbeitsmarktes soll mit der vorliegenden Untersuchung einerseits ein genaueres Bild bestehender Strukturen und Bedingungen für junge Frauen im Ausbildungssystem, während der Berufsorientierung und beim Einstieg in den Arbeitsmarkt nachgezeichnet werden. Andererseits sollen Antworten für die Frage nach den möglichen Gründen für das bestehende Ungleichgewicht gefunden und Lösungsansätze zu deren Überwindung entwickelt werden. Hierzu wurden umfangreiche empirische Erhebungen sowie Literatur- und Datenanalysen durchgeführt. Diese Forschungsarbeiten wurden L&R Sozialforschung in Kooperation mit dem *öibf* durchgeführt, wobei der Arbeitsschwerpunkt des *öibf* auf der Datenanalyse lag und jener von L&R Sozialforschung auf den empirischen Erhebungen sowie der Literaturanalyse. Für zentrale Berichtsstellen wurde zudem die Expertise von der Mädchenberatungsstelle Mafalda eingeholt. Die Ergebnisse dieser Arbeit werden in zwei Bänden festgehalten:

- **Band I** „Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen“
- **Band II** „Geteilte (Aus-)Bildung und geteilter Arbeitsmarkt in Fakten und Daten“

Der Fokus der vorliegenden Untersuchung liegt auf dem Übergang von der Pflichtschule zu einer Lehre, also auf der Phase der Lehrberufswahl und des Berufseinstiegs. Für jene Jugendlichen, die sich nicht für einen weiteren Schulbesuch entscheiden bedeutet dies, dass sie sich im Alter von 14, 15, 16 Jahren für ihren künftigen Berufsweg entscheiden sollten. Ziel dieses Forschungsprojektes ist einen genauen Blick auf die Bedingungen zu werfen, mit welchen Mädchen und junge Frauen (auch im Vergleich zu Burschen) bei den Berufsorientierungs- und –auswahlprozessen konfrontiert sind.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Berufsorientierung und -wahl sowie die Entwicklung möglicher Handlungsoptionen erfolgt unter besonderer Bedachtnahme relevante Ansatzpunkte für Mädchen und junge Frauen zu erarbeiten. Da die Schwierigkeiten und Hindernisse für Mädchen teilweise auch aus generellen Problemfeldern bei den Berufsfindungsprozessen resultieren, werden im Rahmen dieser Studie auch Fra-

gen der allgemeinen Qualität von Beratungsangeboten angesprochen und thematisiert sowie Lösungsansätze vorgeschlagen.

Da diese Studie im Auftrag der Frauenabteilung des Arbeitsmarktservice (AMS) durchgeführt wurde, liegt der Schwerpunkt der Analyse und der Auseinandersetzung auf dem AMS – insbesondere BIZ - und Mädchenberatungsstellen. Andere bei der Berufsorientierung relevante AkteurInnen, wie beispielsweise der schulische Bereich, werden natürlich ebenfalls berücksichtigt, bilden aber nicht den Hauptuntersuchungsgegenstand der Studie.

An dieser Stelle wollen wir uns sehr herzlich bei allen InterviewpartnerInnen bedanken, die sich Zeit genommen haben unsere doch sehr ausführlichen Fragen zu beantworten: bei den vielen Mädchenberaterinnen, BIZ- und AMS-MitarbeiterInnen, den Mädchen, Berufseinsteigerinnen in nicht-traditionellen Berufen und den BetriebsvertreterInnen. Außerdem herzlichen Dank auch an die SchülerInnen, die den Fragebogen ausgefüllt haben sowie an die Schulvertretungen, die diese Befragung ermöglicht haben. Weiters möchten wir auch all jenen ExpertInnen danken, die uns im Rahmen der durchgeführten Fokusgruppen mit ihrem Fachwissen unterstützt haben.

## 2 Studienaufbau und Methodik

Um ein möglichst differenziertes Bild zu den Themen „Berufsorientierung“ und „geteilter Arbeitsmarkt“ zu erhalten wurde bei der vorliegenden Studie auf verschiedenste **Analysemethoden** zurückgegriffen:

- Literaturanalyse
- Datenanalyse
- Fragebogenerhebung
- qualitative Interviews
- Fokusgruppen und Workshops

Der Schwerpunkt ist sicher bei der umfassend angelegten Befragungswelle zu sehen. Um die theoretischen Erkenntnisse aus der Literaturanalyse konkretisieren zu können und die Meinungen, Erfahrungen und Zufriedenheitswerte von Jugendlichen sowie ExpertInnen direkt in die Untersuchung einfließen zu lassen, wurden zahlreiche quantitative und qualitative Erhebungen durchgeführt. Über 350 SchülerInnen der 4. Klasse Hauptschule wurden mittels Fragebogen befragt, mit zahlreichen ExpertInnen aus dem AMS (vor allem BIZ-BetreuerInnen) und von Mädchenberatungsstellen, sowie mit Mädchen in der Berufsorientierungsphase, Berufseinsteigerinnen in nicht-traditionellen und neuen Berufen und Personalverantwortlichen wurden leitfadengestützte Interviews durchgeführt, die an verschiedenen Stellen des Berichts einfließen.

### 2.1 Aufbau der Studie

Als **Ziele des Forschungsprojektes** können insgesamt drei Bereiche genannt werden:

- Identifikation **mögliche Ursachen für die bestehende Teilung des Arbeitsmarktes** (mit dem Fokus Berufswahl und –einstieg) mittels qualitativer und quantitativer Erhebungen sowie einer umfassenden Analyse vorliegender Studienergebnisse. Hier stellen mögliche Einflussfaktoren auf die Berufs- und Ausbildungswahl sowie die tatsächliche Situation von jungen Frauen, die einen Lehrberuf oder Beruf in einem nicht-traditionellem oder neuen Bereich ausüben, Analyseschwerpunkte dar.
- Identifikation und Entwicklung von **Handlungsoptionen und Ansatzpunkten** für Maßnahmen, die eine Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zum Ziel haben.
- Auswertung und Zusammenstellung zentraler statistischer Kennzahlen, um einen **Überblick über die aktuelle Situation von Mädchen und Frauen** in Ausbildung und Beschäftigung zu erhalten.

Um die Vielzahl der Ergebnisse in übersichtlicher Form aufzuarbeiten, wurde eine Trennung der Ergebnisse in 2 Bände vorgenommen. Der **erste Band** „...aber sonst ist es leiwand! - Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen“ enthält vor allem die Auswertung der Literaturanalyse und empirischen Befragung und beschäftigt sich mit dem Nachzeichnen der Bedingungen und Wirkungsfaktoren der Berufsorientierungs- und -auswahlprozesse von Mädchen sowie des Berufseinstiegs in nicht-traditionelle Bereiche. Außerdem der Identifikation und Entwicklung von Handlungsoptionen und Ansatzpunkten für Maßnahmen, die eine Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zum Ziel haben. Der **zweite Band** „Geteilte (Aus-)Bildung und geteilter Arbeitsmarkt in Fakten und Daten“ beinhaltet die Auswertung und Zusammenstellung zentraler statistischer Kennzahlen, um einen Überblick über die aktuelle Situation von Mädchen und Frauen in Ausbildung und Beschäftigung zu erhalten, außerdem einen ausführlichen Tabellenteil.

Im vorliegenden **Band I** „Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen“ werden folgende Themenschwerpunkte in den einzelnen Kapiteln behandelt:

**Kapitel 3** „Wahrnehmung der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Bedingungen am Arbeitsmarkt“ geht der Frage nach, von welchen AkteurInnen und vor allem von welchen AkteurInnen nicht geschlechtsspezifische Fragen und Benachteiligungen während des Berufsorientierungsprozesses bzw. generell am Arbeitsmarkt erkannt und berücksichtigt werden. Diese Analyse wird getrennt nach AkteurInnen aus dem sozialen Umfeld, dem professionellen Umfeld, aber auch den Jugendlichen selbst vorgenommen. Basis für dieses Kapitel stellt vor allem die Auswertung der Interviews mit SchülerInnen, Mädchen, Mädchenberatungsstellen und BIZ-BetreuerInnen dar.

In einem eigenem Kapitel – **Kapitel 4** „Spezifische Bedürfnisse von Migrantinnen“ – wird ein näherer Blick auf die Gruppe der Migrantinnen vorgenommen. Da die Hürden für Mädchen aus Migrantinnenfamilien für eine berufliche Integration oft höher sind, wird hier der Frage nachgegangen, ob diese Hindernisse entsprechend wahrgenommen und vor allem auch berücksichtigt werden. Die Auswertung der Interviews mit Mädchen, Mädchenberatungsstellen (vor allem jener, deren spezielle Zielgruppe Migrantinnen sind) und BIZ-BetreuerInnen stellen hier die wichtigste Grundlage dar.

Im **Kapitel 5** „Berufsorientierungs- und Berufswahlprozess“ werden – auf Basis der Literaturrecherche und der Interviews – jene Faktoren herauskristallisiert, die mitentscheidend dafür sind, dass die Berufsorientierung von Mädchen oft in traditionellen Bahnen verläuft bzw. vor allem in der konkreten Phase der Berufswahl nur mehr aus einem sehr eingeschränkten Berufsspektrum geschöpft wird.

Mit **Kapitel 6** „AkteurInnen im Berufsorientierungsprozess“ werden jene AkteurInnen in den Mittelpunkt der Analyse gerückt, die innerhalb des Berufsorientierungs- und -auswahlprozesses eine zentrale Rolle spielen: neben AkteurInnen aus dem persönlichen Umfeld (Eltern, FreundInnen, Schule) wird hier ein Schwerpunkt auf das AMS gelegt, aber auch die Einflussmöglichkeiten von (Mädchen)beratungsstellen näher betrachtet. Auf Basis der Interviewauswertung mit SchülerInnen, Mädchen, Mädchenberatungsstellen und BIZ-BetreuerInnen wurde in diesem zentralen Kapitel der Frage nachgegangen, welche Rolle diese AkteurInnen im Sinne einer geschlechtsspezifischen



schen Berufsorientierung und –auswahl spielen, welche Ziele, Ansätze und Angebote geboten werden, welche Gründe dafür identifiziert werden können, dass geschlechtsspezifisches Wahlverhalten verstärkt und reproduziert wird und welche Gestaltungs- und Handlungsspielräume ausgemacht. Zudem wurde ein näherer Blick auf die Schnittstellen zwischen drei relevanten AkteurInnen, nämlich BIZ, Schule und Mädchenberatungsstellen, geworfen, um hier die Möglichkeiten vermehrter Kooperation im Sinne einer geschlechtersensiblen Berufswahlunterstützung zu verorten. Außerdem werden einige, für Mädchen ansprechende Materialien und Medien sowie gelungene Ansätze vorgestellt, um Berufswahlprozesse positiv zu beeinflussen.

Ab **Kapitel 7** „Hindernisse für einen Berufseinstieg in nicht-traditionelle Bereiche“ wird die Aufmerksamkeit auf den tatsächlichen Berufseinstieg und somit stärker auf die Betriebe und das betriebliche Umfeld gelegt. Neben geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen wird vor allem die Phase der Lehrstellensuche sowie des Einstiegs in ein – oft männlich geprägtes – Arbeitsumfeld aus Sicht der Berufseinsteigerinnen, BetriebsvertreterInnen und Mädchenberatungsstellen kritisch beleuchtet.

In **Kapitel 8** „Positive Faktoren auf betrieblicher Ebene für eine nichttraditionelle Berufswahl“ werden entlang von drei Bereichen (der Auflösung der geschlechtsspezifischen Berufszuschreibungen, der Personalakquirierung und –auswahl sowie des Berufsalltags und beruflichen Weiterkommens) Faktoren und Handlungsansätze identifiziert, die zu einem erfolgreichen Berufseinstieg von Mädchen in nicht-traditionelle Bereichen beitragen können. Außerdem wurden in einigen IT-Unternehmen Fallstudien durchgeführt, um für diesen Bereich noch einmal spezifische Faktoren herausarbeiten zu können. Basis dieses Kapitels stellen die Gespräche mit den Berufseinsteigerinnen, BetriebsvertreterInnen und Mädchenberatungsstellen dar.

Im **Kapitel 9** „Mögliche Handlungsansätze und Empfehlungen“ schließlich werden mittels einer Zusammenschau sämtlicher vorangegangener Kapitel resümierend mögliche Handlungsansätze auf den Punkt gebracht, wie dazu beigetragen werden kann, dass die Phase der Berufsorientierung und des -einstiegs für Mädchen so gestaltet werden kann, dass tatsächlich eine geschlechtsspezifisch ausgewogene Berufs- und Bildungswahl möglich ist. Neben allgemeinen Handlungsansätzen werden auch für die einzelnen AkteurInnen konkrete Empfehlungen für Umsetzungsschritte ausgearbeitet. Aufgrund des zusammenfassenden Charakters dieses Kapitels fließen hier Ergebnisse aus allen Untersuchungsschritten der Interview-, Fragebogen- und Literaturlauswertung ein. Zudem wurden erste Zwischenergebnisse auch bei von uns veranstalteten Fokusgruppen mit VertreterInnen von AMS, BIZ und Mädchenberatungsstellen diskutiert; diese Ergebnisse fließen ebenfalls hier ein.

## **2.2 Methodik**

Wie erwähnt wurde zur Beantwortung der zentralen Forschungsfragen ein umfassendes Methodenbündel, bestehend aus Literatur- und Datenanalyse, Fragebogenerhebung, qualitative Interviews sowie Fokusgruppen und Workshops, gewählt. Diese werden im Folgenden näher beschrieben:

### **2.2.1 Literaturanalyse**

Im Rahmen des Projektes wurde zu den relevanten Fragestellungen eine systematische Recherche in Literatur- und Forschungsdatenbanken sowie im WWW durchgeführt. Als Quellen der Literaturrecherche wurden herangezogen:

- AK Wien Studienbibliothek
- Bibliothek der Universität Wien
- FEMAIL-List
- Stichwort (Archiv der Frauen- und Lesbenbewegung)
- Dokumentationsstelle Frauenforschung (Institut für Wissenschaft und Kunst)
- Internet

Zur Bearbeitung wurde Literatur ab dem Erscheinungsjahr 1990 verwendet. Die Dokumente wurden entlang der zentralen Forschungsfragen des Projekts analysiert und flossen auch in die Leitfaden- und Fragebogenerstellung ein. Neben einem Überblick über den bisherigen Forschungsstand war es vor allem zentrales Anliegen dieses Schrittes Kernkategorien, theoretische und empirische Erklärungsmodelle zum Thema zu erhalten und für die eigene Forschung in komprimierter Form nutzbar zu machen.

### **2.2.2 Datenanalyse**

Zur zahlenmäßigen Erfassung der interessierenden Fragestellungen wurden die für Österreich relevanten Datenquellen herangezogen und ausgewertet. Diese sind neben den großen Datenkörpern der Statistik Austria und dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger kleinere Datenbestände des Bildungsministeriums, der Wirtschaftskammer, des AMS, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes sowie eine Spezialauswertung des Mikrozensus. Der Erstellung von Zeitreihen wurde besonderes Augenmerk geschenkt. Die Aufbereitung erfolgte in einem detaillierten Datenteil und einer beschreibenden Textierung in Band II des vorliegenden Berichts.

### **2.2.3 Befragung**

Um die theoretischen Erkenntnisse aus der Literaturanalyse konkretisieren zu können und die Meinungen, Erfahrungen und Zufriedenheitswerte von Jugendlichen in der Phase der Berufsorientierung, von ExpertInnen, BIZ-BetreuerInnen, Mädchenberaterinnen, AMS-BeraterInnen, Berufseinsteigerinnen und Personalverantwortlichen in Betrieben direkt in die Untersuchung einfließen zu lassen, ist eine umfassende Befragungswelle, die sowohl eine quantitative Fragebogenerhebung als auch qualitative Interviews beinhaltete, zentraler Bestandteil der vorliegenden Studien.

#### **Fragebogenerhebung bei SchülerInnen**

Im Rahmen der Studie war vorgesehen, bundesweit 300 Jugendliche, die sich in der vierten Klasse Hauptschule befinden, mittels Fragebogen (sh. Anhang) zu befragen.

Ursprünglich war geplant die Jugendlichen direkt bei einem BIZ-Besuch zu befragen. Allerdings gestaltete sich dieser Zugang zur Zielgruppe relativ schwierig, da die Berufs-InfoZentren von Jugendlichen vermehrt im Herbst genutzt werden, die Befragung aber im Zeitraum von April bis Juni stattfand. Aufgrund dieser Tatsache konnten insgesamt nur 59 Jugendliche direkt im BIZ befragt werden. Alternativ dazu wurden dann SchülerInnen einer Klasse direkt in den Schulen befragt.

Für die Auswahl der Schulorte war ausschlaggebend, dass sich auch ein BIZ an diesem Standort befinden muss. Insgesamt wurden an 15 verschiedenen Standorten 160 Mädchen und 199 Burschen befragt, wobei in Vorarlberg und im Burgenland nur die Landeshauptstädte ausgewählt wurden und in den weiteren Bundesländern die Landeshauptstadt und ein zusätzlicher BIZ-Standort. Die Verteilung nach Befragungsort gestaltet sich folgendermaßen:

**Tabelle 1: Verteilung nach Befragungsort**

	weiblich		männlich		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
Wien	17	10,6	20	10,1	37	10,3
Bregenz	13	8,1	11	5,5	24	6,7
Eisenstadt	8	5,0	18	9,0	26	7,2
Graz	7	4,4	12	6,0	19	5,3
Mürzzuschlag	9	5,6	13	6,5	22	6,1
St.Pölten	6	3,8	21	10,6	27	7,5
Eugendorf	10	6,3	10	5,0	20	5,6
Krems	8	5,0	11	5,5	19	5,3
Linz	5	3,1	23	11,6	28	7,8
Vöcklamarkt	22	13,8	6	3,0	28	7,8
Innsbruck	9	5,6	11	5,5	20	5,6
Kufstein	13	8,1	9	4,5	22	6,1
Klagenfurt	13	8,1	13	6,5	26	7,2
St. Veit	4	2,5	14	7,0	18	5,0
Zell am See	16	10,0	7	3,5	23	6,4
<b>Gesamt</b>	160	100,0	199	100,0	359	100,0

Die Entwicklung des Fragebogens erfolgte auf Basis der Literaturanalyse sowie der Expertise von Mädchenberaterinnen. Der Fragebogen befindet sich im Anhang. Die Auswertung der Fragebogenerhebung erfolgte mittels SPSS.

### **Qualitative Interviews mit verschiedenen Zielgruppen**

Um ein umfassendes Bild der Situation von Mädchen und jungen Frauen bei der Berufsorientierung und beim Berufseinstieg zu erhalten, wurden mit nachstehenden Zielgruppen qualitative Interviews durchgeführt. Alle Interviews wurden anhand zielgruppenspezifischer Leitfäden (sh. Anhang) geführt. Durch diesen offenen Befragungsweg waren auch entsprechende Freiräume in der Interviewführung garantiert.

Bundesweit wurden mit 15 MitarbeiterInnen der **BerufsInfoZentren (BIZ)** sowie in Wien zusätzlich einer AMS-Jugendberaterin Leitfaden-Interviews durchgeführt. Ziel war es Informationen über ihre Arbeitsschwerpunkte, vor allem im Hinblick auf die Arbeit mit Jugendlichen, sowie ihre Einschätzung des beruflichen Orientierungsprozesses, zu erhalten. Die Verteilung der BIZen wurde so gewählt, dass aus jedem Bundesland die BIZ-MitarbeiterInnen der Landeshauptstädte sowie jeweils ein zusätzliches BIZ aus einer ländlichen Region (mit Ausnahme von Vorarlberg und Burgenland) befragt wurden.

Einen zentralen Stellenwert bei der Erhebung nahm auch die Befragung von **Mädchenberatungsstellen** bzw. **Frauenberatungsstellen mit mädchenspezifischen Schwerpunkten** ein. Aufgrund der täglichen Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen und der Schnittstellentätigkeit zwischen Betrieben, AMS und weiteren Beratungseinrichtungen verfügen die Frauen- und Mädchenberatungsstellen über große Erfahrungswerte bezüglich der Berufs- und Bildungsentscheidungen von ihren Klientinnen, aber auch über die realen Probleme und Grenzen, mit welchen sie konfrontiert sind. Insgesamt wurden mit 15 Beraterinnen - davon 4 von Migrantinnen-Beratungsstellen - themenzentrierte Leitfadeninterviews geführt. Die Beraterinnen verteilen sich quer über alle Bundesländer mit einem Schwerpunkt auf die Landeshauptstädte.

Um neben den quantitativen Interviews mit SchülerInnen einen näheren Einblick in die tatsächliche Situation von Mädchen, welche sich aktuell in der Berufsorientierungsphase befinden, zu erhalten, wurden mit einigen Mädchen qualitative Leitfadeninterviews durchgeführt. Insgesamt wurden 16 **Mädchen** – bei ausgewogener regionaler Verteilung - befragt, die bereits **Mädchenberatungsstellen aufgesucht haben**. Die Mädchen waren zwischen 15 und 17 Jahre alt und befanden sich gerade in unterschiedlichen Stadien der Berufsorientierung.

Einen weiteren inhaltlichen Schwerpunkt bildet bei der vorliegenden Untersuchung der Bereich „Berufseinstieg“. Hier wurden insgesamt 25 Interviews mit **Berufseinsteigerinnen in nicht-traditionellen Berufen** sowie mit 15 **Personalverantwortlichen** geführt.

Die Auswahl der Firmen aus handwerklichen, technischen und neuen Branchen erfolgte durch eine Internetrecherche in Absprache mit den Auftraggeberinnen. Bei der Auswahl der Unternehmen erschien insbesondere eine Unterscheidung nach Firmengröße sowie nach urbaner und ländlicher Region interessant.

Bereich	Unternehmensgröße	Unternehmen	beschäftigte Mädchen/Frauen
Ballungszentren	<b>Kleinunternehmen</b> (Klagenfurt, Salzburg)	1	2
	<b>Mittelunternehmen klein</b> (Wien, Salzburg)	1	3
	<b>Mittelunternehmen groß</b> (Innsbruck, Linz)	2	4
	<b>Großunternehmen</b> (Wien, Graz, Salzburg)	3	5
	<b>gesamt</b>	<b>7</b>	<b>14</b>
ländliche Regionen	<b>Kleinunternehmen</b> (Niederösterreich)	1	1
	<b>Mittelunternehmen klein</b> (NÖ, Tirol, Vorarlberg)	2	3
	<b>Mittelunternehmen groß</b> (Steiermark)	2	3
	<b>Großunternehmen</b> (Burgenland, OÖ; NÖ)	3	4
	<b>gesamt</b>	<b>8</b>	<b>11</b>
gesamt	Kleinunternehmen	2	3
	Mittelunternehmen klein	3	6
	Mittelunternehmen groß	4	7
	Großunternehmen	6	9
	<b>gesamt</b>	<b>15</b>	<b>25</b>

Zusätzlich wurden, um die branchen- und betriebsspezifischen Besonderheiten der **Unternehmen im IKT-Bereich** möglichst abbilden zu können, 5 Fallstudien durchgeführt. Insgesamt wurden 5 BetriebsvertreterInnen sowie 11 Frauen, die im IKT-Bereich tätig sind, mittels Leitfaden-Interviews befragt.

## 2.2.4 Fokusgruppe und Workshop

Am Ende der quantitativen und qualitativen Erhebungsarbeiten wurden diese Ergebnisse für eine Fokusgruppe – bestehend aus VertreterInnen von AMS (vor allem auch BIZ-VertreterInnen), Mädchenberatungsstellen und schulischer Einrichtungen – aufbereitet. Ziel war es die jeweiligen – möglicherweise unterschiedlichen – Ansätze gemeinsam zu reflektieren sowie Anforderungen an die jeweiligen anderen Einrichtungen zu thematisieren und rückzuspiegeln. Insgesamt wurden zwei Fokusgruppen (eine in Wien und eine in Salzburg) veranstaltet. Die Diskussionsergebnisse flossen in den Gesamtbericht ein.

Am Ende des Forschungsprozesses wurde auch ein Workshop mit VertreterInnen des AMS sowie MitarbeiterInnen von Mafalda abgehalten, in dessen Rahmen die Forschungsergebnisse abschließend diskutiert wurden.

### **3 Wahrnehmung der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Bedingungen am Arbeitsmarkt**

Der Arbeitsmarkt ist geprägt von zahlreichen ungleichen Bedingungen für Frauen und Männer. Dies scheint zwar mittlerweile Allgemeinwissen geworden zu sein, wie wenig die Ungleichheiten tatsächlich berücksichtigt und aktiv bekämpft werden, belegt die Auswertung der Interviews. Wie in den folgenden Kapiteln gezeigt wird, kann davon ausgegangen werden, dass geschlechtsspezifische Fragen und Benachteiligungen im Rahmen der Berufsinformation und –orientierung durch die Schule, das AMS und das soziale Umfeld sowie beim Berufseinstieg seitens der Betriebe zumeist ignoriert und dadurch geschlechtsspezifische Muster reproduziert werden.

Wenn geschlechtsspezifische Fragen aufgegriffen werden, dann – so die Einschätzung der Mädchenberatungsstellen – von engagierten Einzelpersonen, zumeist Frauen: Berufsorientierungslehrerinnen, die sich des Themas besonders annehmen oder einzelne AMS- bzw. BIZ-Beraterinnen/Betreuerinnen. So wird positiv hervorgehoben, dass seitens mancher AMS-MitarbeiterInnen und einiger Schulen ein reger Austausch mit den Mädchenberatungsstellen besteht und deren Expertise in Anspruch genommen wird.

Es kann aber davon ausgegangen werden, dass das eigene geschlechtsspezifische Agieren in den meisten Fällen genauso wenig hinterfragt wird wie die arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Strukturen, die dazu führen, dass Mädchen bei ihrer Berufswahl mit anderen Bedingungen und Beschränkungen konfrontiert sind als Burschen. Zumeist werden diese Faktoren von den AkteurInnen, die für die direkte Unterstützung und Beratung der Jugendlichen relevant sind – Schulen, AMS und Beratungsstellen – einfach nicht wahrgenommen, in schlimmeren Fällen sogar durch sexistisches und/oder demotivierendes Verhalten verstärkt.

Ähnlich sind auch seitens der Betriebe und Interessenvertretungen aber auch auf politischer Ebene ein geringes Problembewusstsein und wenige Ansätze für durchgängige Strategien festzustellen. Zwar gibt es immer wieder verschiedene Einzelinitiativen und Kampagnen, aber von einer durchgängigen Vernetzung gemeinsamer Ansätze und Initiativen kann nicht gesprochen werden. Beispielsweise werden seitens der politischen Ebene und der Sozialpartner wenig Anstrengungen zu einer umfassenden Reformierung der Ausbildung unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten unternommen oder es werden zu wenige Informations- und Anreizmaßnahmen gesetzt, um Betriebe stärker von diskriminierendem Einstellungsverhalten abzubringen.

Auch das soziale Umfeld der Jugendlichen, Eltern, Bekannte, Freundinnen und Freunde, bietet kaum ausreichende Unterstützung, wenn es um die Reflexion und Änderung traditioneller Rollenbilder geht.

### 3.1 Problembewusstsein des sozialen Umfelds

Die Auswertung der Interviews sowie der relevanten Literatur zeigt, dass kaum von einem generellen gesellschaftlichen Bewusstsein über den „geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarkt“ und dessen – vor allem negativen – Implikationen für Mädchen und Frauen auszugehen ist.

Die **(Massen-)Medien** präsentieren – bis auf wenige „Ausnahmefrauen oder -männer“ – immer noch stark an gängigen Rollenklischees orientierte Vorbilder. Die Berufstätigkeit der Frau generell wird zwar nicht mehr zur Diskussion gestellt, die Darstellung von weiblichen Kfz-Mechanikerinnen ist aber ebenso wenig Thema, wie jene von männlichen Sekretären. Mädchen und Frauen werden – angefangen von (Jugend)magazinen über Kinofilme, Sitcoms und Tageszeitungen – in Berufen gezeigt, die mit „Sozialem“, „Kontaktfreude und Kommunikation“, „Schönheitssinn“, „Geschicklichkeit“ etc. zu tun haben. Gewisse Fertigkeiten werden mit „weiblich“, andere mit „männlich“ in Verbindung gebracht und diese mit verschiedenen Berufen verknüpft. Beispielsweise wird „körperliche Kraft“ Männern zugeschrieben und mit schwerer körperlicher Arbeit am Bau assoziiert. Dass Krankenpflege genauso mit körperlicher Anstrengung verbunden ist, wird ignoriert. Diese Zuschreibungsprozesse, die aus Berufen „Männer-“ und „Frauenberufe“ machen, werden tagtäglich von den Medien mittransportiert und tragen zur Verfestigung von Rollenklischees bei. Sich bei der eigenen Berufsorientierung nicht von diesen Klischees beeinflussen zu lassen, kann als relativ schwierig bezeichnet werden.

Kann den (Massen-)Medien zwar allgemeine Prägung zugeschrieben werden, sind im Konkreten doch vor allem die Eltern bzw. das weitere soziale Umfeld entscheidend für die Berufsorientierung und –wahl. Die **Eltern und Verwandten** geben als Teil der Gesellschaft natürlich auch die entsprechenden Vorstellungen an ihre Kinder weiter, sowohl durch ihr eigenes Agieren und die eigene Berufswahl, als auch in Form von direkter Unterstützung, Vorschlägen und Entscheidungen über zukünftige Ausbildungswege. Eine Literaturanalyse zu diesem Thema kommt zu dem Schluss, dass sich der „umweltspezifische Einfluss der Eltern weniger in direkten, gezielten Interventionen zugunsten bestimmter Berufe ergibt. Wesentlich prägender ist der Umstand, daß die Familie und die Verwandtschaft lange Zeit den mit Abstand wichtigsten Orientierungsrahmen für die Mädchen darstellen“ (Hausegger/Lechner/Reiter/Schrems 1993, 27). Da sich geschlechtsspezifische (Berufs-)Muster nur sehr langsam lösen und Eltern wie auch das weitere soziale Umfeld eher in traditionellen Berufen bzw. geschlechtsspezifischen „Arbeitsteilungen“ agieren, bietet der erste Bezugsrahmen für die Jugendlichen zumeist ein traditionelles Bild. Auch bei der direkten Berufs- und Ausbildungswahl wirken die Eltern eher dahingehend, dass sie aufgrund ihres eigenen Erfahrungshorizonts wiederum zu traditionellen Ratschlägen für ihre Kinder neigen. Zusätzlich bewirken die raschen Änderungen, denen der Arbeitsmarkt nunmehr unterworfen ist, eine weitere Verunsicherung das eigene Wissen über berufliche Möglichkeiten betreffend, sodass Eltern ihren Kindern eher jene Berufe vorschlagen, die sich nach Meinung der Eltern bisher „bewährt“ haben: Eben zumeist sehr traditionelle Berufe, wie etwa Friseurin, Bürokauffrau oder Krankenschwester für Mädchen sowie Mechaniker, Tischler oder Elektriker für Burschen. Zudem sind die Nachteile von typischen Frauenberufen

(schlechte Aufstiegschancen, geringeres Einkommen, etc.) oft nicht ausreichend bekannt bzw. werden diese Kriterien für Mädchen als „nicht so wichtig“ wie für Burschen befunden. Insgesamt wird vor allem von den Mädchenberatungsstellen, aber auch den interviewten Mädchen das Bild gezeichnet, dass von Eltern kaum die Initiative für eine nicht-traditionelle Berufswahl ausgeht; was jedoch nicht heißt, dass Mädchen nicht unterstützt werden, wenn sie sich aus eigenem Antrieb für einen nicht-traditionellen Beruf entscheiden. Hier sind es zumeist Mütter (oder andere weibliche Verwandte), die aufgrund eigener, teilweise negativer Erfahrungen in traditionellen Berufen offener für eine breite Berufswahl sind und Töchter dahingehend unterstützen.

Auch den FreundInnen bzw. **Peer Groups** der Jugendlichen wird ein sehr hoher Stellenwert bei der Berufsentscheidung zugesprochen. Wie eine Studie von Lechner et al (1997) aufzeigt, ist der Kreis der Freundinnen für Mädchen ein Ort, der die Phantasie beflügelt und aus dem Burschen weitgehend ausgeschlossen sind, um nicht der Kritik männlicher Gleichaltriger ausgesetzt zu sein. Einerseits bietet sich so Raum an, neue Wege anzudenken, andererseits führt der Druck der FreundInnen oft dazu, innerhalb geschlechtsspezifischer Normen zu agieren. Gerade in der Zeit der Pubertät, in der „Frauwerden“ ein wichtiges Thema ist, kann es daher nach Einschätzung von Mädchenberaterinnen zu einer Überbetonung von als feminin angesehener Verhaltensmuster und zur Ablehnung von als männlich angesehener Eigenschaften kommen, was gerade im Alter von 13 bis 15 zu einer starken Orientierung an geschlechtsspezifisch typisierten Berufsbildern führen kann. Oft sind es daher etwas ältere FreundInnen, die Wege aus dem engen Konzept weisen.

Die **Schule** kann ebenfalls als sehr wichtige Institution für die Jugendlichen in diesem Zusammenhang genannt werden, da sie einerseits spezifische Rollenbilder, Einstellungen und Werte vermittelt, andererseits durch bestimmte Unterrichtsfächer und -inhalte zum Thema Berufsorientierung direkten Einfluss ausübt. Da die Schule bzw. die LehrerInnen Teil der geschlechtsspezifisch strukturierten Gesellschaft sind, ist – ohne gegensteuernde Maßnahmen – generell davon auszugehen, dass bestehende Normen und Klischees eher reproduziert als hinterfragt werden. Die Auswertung der Interviews mit den Mädchen und Mädchenberatungsstellen zeigt, dass – bis auf wenige engagierte LehrerInnen - im Hinblick auf den Abbau geschlechtsspezifischer Rollenklischees insgesamt relativ wenig unternommen wird. Dass die derzeitige Arbeitswelt auch von unterschiedlichen Chancen geprägt ist, dass es geschlechtsspezifische Berufsentscheidungen gibt, die vor allem Mädchen negativ treffen können, ist – wie die Auswertungen zeigen – kaum Thema. Bestehende Muster - wie die Teilung des Faches Werkerziehung in technisches und textiles Werken - verstärken eher noch Rollenzuschreibungen. Das explizite Entgegenarbeiten gegen geschlechtsspezifische Klischees und Orientierungsmuster basiert auf dem Engagement einzelner Schulen oder LehrerInnen und ist trotz Verankerung in den Lehrplänen noch nicht überall gelebte Realität.

Schlussendlich sind hier noch **die Betriebe bzw. "die" Arbeitswelt** kurz anzuschneiden, die aufgrund von Signalen, aber auch realen Jobchancen, Schnuppertagen, Reaktionen auf Bewerbungen einen wichtigen Einfluss auf die Berufsorientierung und vor allem die Berufswahl der Jugendlichen haben. Hier zeigt sich quer durch alle Interviews, dass nach wie vor ein großer Aufholbedarf besteht, wenn von tatsächlicher



Chancengleichheit gesprochen werden soll. Zwar wird in wirtschaftlich florierenden Zeiten und Fachkräftemangel gerne das Interesse an (jungen) Frauen kundgetan und betont, dass es heutzutage bezüglich des Einstellungsverhaltens der Firmen keine Unterschiede gebe, die Realität sieht - nicht nur in wirtschaftlich schlechten Zeiten - allerdings ganz anders aus. Trotz des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung ist die Suche nach männlichen Mitarbeitern Gang und Gäbe. So wird auch nahezu in jedem Interview, das mit VertreterInnen von BIZen oder Mädchenberatungsstellen geführt wurde, von der Erfahrung berichtet, dass aus unterschiedlichsten Gründen Firmen für eine Vielzahl von Jobs nur Männer (bzw. nur Frauen) suchen. In Phasen der Berufsorientierung werden natürlich auch solche Signale sehr genau von den Jugendlichen registriert. Neben der Erkenntnis, dass es offenbar in manchen Branchen fast nur Männer gibt (was auch von vorneherein ein Faktor sein kann, diesen Beruf für sich nicht in Betracht zu ziehen), waren fast alle interviewten Mädchen aufgrund ihres Geschlechts bereits mit sehr deutlichem Ablehnungsverhalten von Firmen konfrontiert. Aussagen wie "wir nehmen nur Burschen", "bei uns gibt es kein Frauenklo, wir können keine Frauen anstellen" zählen zum Erfahrungsschatz der Interviewten. Auch bei der Suche nach Betrieben für die Interviews mit PersonalchefInnen und Berufseinsteigerinnen haben die InterviewerInnen des öfteren derartige Aussagen zu hören bekommen. Chancengleichheit und Gleichbehandlung als gelebte betriebliche Selbstverständlichkeit sind noch weit davon entfernt verwirklicht zu sein; diese Signale bestimmen auch die Berufsorientierungsprozesse.

### **3.2 Problembewusstsein des professionellen Umfelds**

Das **Arbeitsmarktservice (AMS)** ist in Österreich sicher als die zentrale Institution zu benennen, wenn es um Berufseinstieg, -umstieg, Arbeitsplatzwechsel aber auch um Berufsinformation geht. Generell gehen interviewte ExpertInnen davon aus, dass über allgemeine Fragen rund um die Entwicklungen am Arbeitsmarkt und bei bestimmten Berufsfeldern ein breiter Einblick besteht. Dieses Wissen muss aber nicht automatisch ein entsprechendes Bewusstsein über geschlechtsspezifische Arbeitsmarktfragen umfassen. Aus Sicht der Mädchenberatungsstellen stellt sich dies eher gegenteilig dar: Bis auf einige engagierte Personen besteht ein eher geringes Bewusstsein darüber, dass es die bestehende Teilung des Arbeitsmarktes gibt und diese insbesondere für Frauen negative Konsequenzen nach sich zieht. In diesem Zusammenhang ist jedoch zwischen der strategischen/planerischen Ebene des AMS und der Umsetzungsebene zu unterscheiden: Auf der ersten Ebene, wo es um die Definition von Zielsetzungen des AMS, um Öffentlichkeitsarbeit etc. geht, wird ein stärkeres Problembewusstsein hinsichtlich der ungleichen Arbeitsmarktbedingungen verortet (allerdings werden andere Probleme oft als dringlicher und mehr als „Kerngeschäft“ des AMS angesehen). Auf der zweiten Ebene, also jener der tatsächlichen Information und Beratung von KundInnen, wird demgegenüber eher wenig Verständnis und Bewusstsein für gleichstellungsorientierte Informations- und Beratungsansätze konstatiert, weshalb entsprechende Beratung und Arbeit mit Mädchen nicht in ausreichendem Ausmaß stattfindet. Wie in

den folgenden Kapiteln näher ausgeführt wird, ist das mangelnde Bewusstsein aber stark auf institutionelle Faktoren (wie fehlende Zeit- und Personalressourcen, das Fehlen spezifischer sensibilisierender Ausbildungselemente, andere prioritäre Ziele, ...) zurückzuführen und nicht unbedingt den einzelnen AMS-MitarbeiterInnen anzulasten.

Als zentrale Institutionen, die sich mit geschlechtsspezifischen Fragestellungen des Arbeitsmarktes befassen bzw. durch entsprechende Informations- und Beratungsarbeit diskriminierenden Faktoren entgegenarbeiten wollen, sind vor allem **spezifische Einrichtungen** zu nennen – Mädchenberatungsstellen, Frauenberatungsstellen mit Mädchenschwerpunkten, arbeitsmarktpolitische Beratungseinrichtungen mit speziellen Angeboten für Mädchen und junge Frauen bzw. entsprechende Abteilungen und Funktionen innerhalb bestehender Institutionen, spezifische Projekte, Vereine und teilweise Jugendzentren. Aufgrund der noch immer vorherrschenden asymmetrischen Geschlechterhierarchien und dem bereits beschriebenen fehlenden Bewusstsein der AkteurInnen darüber, kommt derartigen Einrichtungen noch immer nahezu alleine die wichtige Funktion zu, Ungleichheiten sichtbar zu machen und sich gegen diese einzusetzen. Nicht zuletzt wegen der doch als sehr begrenzt anzusehenden personellen und finanziellen Ressourcen ist der Wirkungsradius der Einrichtungen allerdings nicht zu überschätzen. Im Gegensatz zu der großen Zahl von Mädchen, die mit dem AMS in Kontakt kommen, erreichen die Mädchenberatungsstellen nur eine kleine Gruppe. Darüber hinaus beziehen sich aufgrund fehlender Ressourcen die Angebote in erster Linie auf die Mädchen selbst und weniger auf das eigentlich problemverursachende Umfeld.

### **3.3 Problembewusstsein der Jugendlichen**

Welches Bewusstsein kann aufgrund der Befragung bei den Jugendlichen selbst verortet werden? Hier zeigen sich große Unterschiede bei der Auswertung der Fragebögen und der persönlichen Interviews. Vor allem die persönlichen Interviews mit den Mädchen zeigen, dass sich diese der Ungleichbehandlung und Benachteiligung in den verschiedensten Bereichen – im Schulsystem und besonders wenn es um Fragen des Berufseinstiegs und erster Kontakte mit Firmen geht – deutlich bewusst sind.

Demgegenüber belegen die **Auswertungsergebnisse der Fragebogenerhebung** eine denkbare geringe Problemwahrnehmung bei den Jugendlichen: Nur 32% der Mädchen und 29% der Burschen sehen eine Benachteiligung von Frauen im Berufsleben, wogegen der überwiegende Teil (68% der Mädchen und 70% der Burschen) die Meinung vertritt, dass Frauen und Männer im Berufsleben die gleichen Chancen haben. Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass die spezifischen Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt im Unterricht kaum Thema sein kann. Wie zementiert die Rollenbilder der Jugendlichen sind, verdeutlichen die Antworten zu der offenen Frage „warum Frauen benachteiligt sind“. An dieser Stelle seien ein paar Antworten von Burschen und Mädchen exemplarisch angeführt: „Männer kennen sich besser mit Mechanik aus“ (Bursche), „Männer sind intelligenter“ (Mädchen), „Männer verdienen mehr, weil sie meistens die Familie ernähren müssen“ (Mädchen), „Frauen haben kein Talent dafür“ (Bursche), „Frauen sind langsam und dumm“ (Bursche), „Frauen sind zu gesprächig“ (Mädchen).

und arbeiten dann nichts“ (Bursche). Am häufigsten wird sowohl von Mädchen als auch Burschen die fehlende körperliche Kraft von Frauen als Grund für die Benachteiligung angeführt.

Aus dem Antwortverhalten einiger Mädchen ist jedoch ablesbar, dass sie sich der bestehenden Rollenbilder in der Gesellschaft und den daraus resultierenden Benachteiligungen am Arbeitsmarkt bewusst sind („Frauen verdienen weniger und werden für gewisse Berufe für nicht geeignet gehalten.“). Während bei den Burschen eher der Tenor überwiegt, dass manche Berufe „einfach nichts für Frauen sind“.

Noch stärker untermauert wird dieses Ergebnis durch die Antwort auf die Frage, ob es Berufe gebe, die eher für Männer oder für Frauen geeignet seien. Zwar gab jeweils rund ein Drittel der befragten Mädchen und Burschen an, dass sie nicht dieser Meinung sind, aber bei jenen zwei Dritteln, die hier sehr wohl Berufe sehen, für die Frauen oder Männer besser geeignet sind, können sehr tradierte Vorstellungen beobachtet werden.

Bei der Frage, welche **Berufe eher Frauenberufe** seien, nannten sowohl Mädchen als auch Burschen am häufigsten den Beruf der Friseurin, bei den weiteren Nennungen geht jedoch die Rangreihung relativ weit auseinander: Mädchen führten noch Kindergärtnerin, Verkäuferin, Büroberufe sowie Kranken- oder Altenpflegeberufe an. Demgegenüber nannten Burschen den Beruf der Putzfrau am zweithäufigsten, gefolgt von Büroberufen, Verkäuferin und Näherin/Schneiderin. Die bessere „Eignung“ der Frauen für diese Berufe wurde damit begründet, dass sie geschickter, ordentlicher, einfühlsamer, geduldiger usw. seien.

Hingegen ließen sich bei der Frage, welche **Berufe eher Männerberufe** seien, kaum Unterschiede im Antwortverhalten der befragten Mädchen und Burschen feststellen. Folgende Rangreihung ergab sich: Kfz-Mechaniker, Tischler, Maurer und Bauberufe. In diesem Zusammenhang wird als Begründung zumeist angegeben, dass Frauen nicht so stark seien.

Die Fragebogenauswertung zeigt also sehr deutlich, dass Geschlechterstereotypen von den Jugendlichen in einem relativ hohen Ausmaß übernommen und wiedergegeben werden. Von einigen Jugendlichen, wurde aber auch dezidiert festgehalten, dass es keine Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen gibt bzw. angemerkt, dass Berufszuschreibungen nicht auf realem Können oder Nichtkönnen beruhen, sondern darauf, dass die Fähigkeiten insbesondere von Mädchen unterschätzt werden.

Die **persönlichen Interviews mit den Mädchen** spiegeln durchgehend – geprägt nicht zuletzt durch eigene negative Erfahrungen, sensibilisiert durch die Beratung bei den Mädchenberatungsstellen und auch aufgrund der Tatsache, dass die Interviewten etwas älter waren als die SchülerInnen, die mittels Fragebogen befragt wurden – ein anderes Bewusstsein wider: Die Berufstätigkeit von Mädchen an sich, bzw. der insgesamt hohe Stellenwert, der dieser eingeräumt wird, ist heutzutage gelebte Selbstverständlichkeit. Aber welche Berufe tatsächlich erlern- und ergreifbar sind, wird noch immer durch geschlechtsspezifische Berufs- und Rollenzuschreibungen von Medien, Eltern, Bekanntenkreis, Schule und Betrieben bestimmt und von vielen als Korsett erlebt. Dass sämtliche Berufe Mädchen und Burschen gleichermaßen offen stehen, wird nicht

als Selbstverständlichkeit erlebt, sondern es wird in fast allen Interviews von Erfahrungen berichtet, bei denen Mädchen vor Augen geführt wird, dass bestimmte Berufe vor allem Burschen offen stehen.

Sei es im Freundeskreis: *„Irgendwie war es einfach klar für uns, dass es Berufe gibt, die mehr für Burschen sind und andere mehr für Mädchen, weiß auch nicht warum“* (M2), von den Eltern: *„Ich wollte eigentlich gleich eine Tischlerlehre machen, aber ich hab nicht dürfen, also habe ich zuerst in eine Haushaltungsschule gehen müssen“* (M11), in der Schule: *„Natürlich haben sie manchmal gesagt, dass z.B. die technischen Berufe wie Automechaniker nichts für Frauen sind“* (M16), beim AMS: *„Kfz-Techniker hat mich jetzt auch interessiert, und von dem haben sie mir halt abgeraten, weil sie sagen, dass da für Mädchen die Chancen sehr schlecht stehen“* (M15) und vor allem bei den Betriebskontakten: *„...das können keine Mädchen machen, die sind viel zu schwach....die bringen ja nicht soviel Leistung....das habe ich schon alles gehört“* (M3), *„meistens suchen sie sowieso Männer, es ist irrsinnig schwer gewesen, eigentlich“* (M5).

Die erlebten Grenzen werden allerdings kaum auf „reale“ Unterschiede zwischen Frauen und Männern zurückgeführt, sondern auf Benachteiligungen gegenüber den Mädchen und Frauen. *„Ich denke nicht, dass es da irgendwo Grenzen für Mädchen gibt, für einen Beruf, den sie nicht ausführen könnten. Nur trauen die Männer den Frauen oft nicht soviel zu“* (M18). Die meisten interviewten Mädchen betonen, dass aus ihrer Sicht Mädchen für die meisten Berufe genauso geeignet sind wie Burschen, dass diese Feststellung aber noch weiter eingefordert werden muss, da sie keine Selbstverständlichkeit ist. *„Ich denke, die Männer sollten Ihre Vorurteile ablegen, weil Frauen mindestens genauso gut wie Männer sind, wenn nicht vielleicht sogar besser“* (M1). Es wird zwar wahrgenommen, dass es Berufe gibt, die eher "Männerberufe" sind oder in der Gesellschaft und Arbeitswelt als solche angesehen werden, allerdings werden diese Zuschreibungen hinterfragt und in Zweifel gestellt. *„Also bei Elektrotechnik oder so kann ich mir eigentlich nicht vorstellen, dass das nur Männerberufe sind“* (M11).

Die explizite Auseinandersetzung mit dem Thema Chancengleichheit am Arbeitsmarkt erfolgte oft bei den Mädchenberatungsstellen oder teilweise im Austausch mit Freundinnen, aber auch aufgrund eigener negativer Erfahrungen bei Bewerbungen. Neben der Frage, ob eine Vielzahl von Berufen eher Burschen offen stehen und diese es am Arbeitsmarkt leichter haben, sind auch Überlegungen zu unterschiedlichen Karrieremöglichkeiten und Einkommen Thema. Von einigen Mädchen wurde auch thematisiert, dass es zumeist noch immer die Frauen seien, die sich um Familie und Haushalt kümmern und daher berufliche Nachteile einzustecken haben.

Wie sich die Mädchen selbst die zukünftige Gestaltung von Berufs- und Privatleben vorstellen, ist sehr unterschiedlich. Einige betonten, dass sie ganz andere Wege als ihre Eltern gehen werden und sich an erster Stelle einmal um den Beruf kümmern möchten, andere malten sich eine Zukunft mit Familie und Kindern inklusive karenzbedingter Unterbrechungen aus, immer aber mit der Klarheit, dass Beruf und berufliche Selbstverwirklichung ebenfalls einen zentralen Stellenwert in ihrem Leben einnehmen sollen. *„Für mich ist schon wichtig, dass ich immer arbeiten geh, dass ich selbständig*

*bin, dass ich mein eigenes Leben führe, dass ich Geld hab, dass ich meine Sachen machen kann, nicht von irgendeinem anderen abhängig bin" (M10).*

Sämtliche Teile der Untersuchung – die Interviews mit den BIZ-BetreuerInnen, Mädchenberaterinnen und Mädchen, die Befragung der SchülerInnen und auch der Personalverantwortlichen, die Literaturanalyse etc. – kommen zusammengenommen zu dem Ergebnis, dass hinsichtlich der Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Unterschiede und Benachteiligungen sowie dem Versuch diese abzubauen, noch sehr viel an grundlegender Arbeit zu leisten wäre und bestehende Ansätze verstärkt werden sollten.

## **4 Spezifische Bedürfnisse von Migrantinnen**

Hat die Analyse schon gezeigt, dass Mädchenspezifische Benachteiligungen und Bedürfnisse bei der Berufsorientierung nicht ausreichend berücksichtigt werden, so verschärft sich das Problem im Hinblick auf die Wahrnehmung der Bedürfnisse und die Situation von Mädchen aus Migrantinnenfamilien. Band II, Kapitel 5 gibt – im Rahmen der eher spärlich vorhandenen Daten – Auskunft über zusätzliche Benachteiligungen, welchen MigrantInnen am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind. Neben der Frage der prinzipiellen Zugangsmöglichkeit zum Arbeitsmarkt verschärfen sich für MigrantInnen zahlreiche arbeitsmarktpolitische Probleme, wie höhere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, stärkere Konzentration auf Branchen mit geringen Löhnen und Strukturproblemen. Migrantinnen sind vor allem im Dienstleistungssektor beschäftigt, und hier in den Branchen Handel, Tourismus und Reinigungsgewerbe. Zudem sind sie in noch stärkerem Ausmaß als Inländerinnen einer Arbeitsplatzfluktuation unterworfen und haben noch stärker als „Flexibilisierungsreserve“ zu fungieren. Ob junge Frauen überhaupt Zugang zum Arbeitsmarkt haben, ist nach Herkunft unterschiedlich und hängt von den verschiedensten Faktoren ab. Zudem ist – wie im Band II, Kapitel 5 gezeigt wurde – unter Migrantinnen die Konzentration auf wenige Lehrberufe noch höher als bei Nicht-Migrantinnen: von den türkischen Mädchen und Mädchen aus Ländern des ehemaligen Jugoslawien erlernen über 70% lediglich drei Lehrberufe.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden nicht nur spezielle Einrichtungen interviewt, die sich mit Berufsorientierungs- und Auswahlprozessen bzw. Qualifikationsanforderungen von Migrantinnen auseinandersetzen, sondern auch einige Mädchen der zweiten Generation. Die Frage nach den spezifischen Bedingungen für Migrantinnen und Ihren Bedürfnissen wurde darüber hinaus auch den Expertinnen gestellt. Aus der Analyse aller Befragungen geht klar hervor, dass die Ausgangssituation junger Migrantinnen und die Gründe für deren spezifische Schwierigkeiten im Berufsorientierungsprozess wenig bekannt sind bzw. oft auch kaum interessieren. Das Desinteresse an und die Unkenntnis über spezifische Anforderungen und Probleme lässt sich in Schule, Beratungseinrichtungen und AMS orten. Auch jene Mädchenberatungsstellen, bei welchen Migrantinnen nicht explizite Zielgruppe sind, haben diesbezüglich fehlendes Wissen und mangelnde Angebote artikuliert.

### **4.1 Sicht der Migrantinnenberatungsstellen und jungen Migrantinnen**

Prinzipiell gehen die befragten Expertinnen der Migrantinnenberatungsstellen davon aus, dass in den für die Berufsorientierung zentralen Institutionen das Wissen über die soziokulturellen Hintergründe der Migrantinnen fehlt, und daher auch die Auseinandersetzung mit diesen. Ebenso mangelt es an Information über deren sozioökonomische Ausgangssituation und die unterschiedlichen Diskriminierungen, mit denen die Mäd-

chen konfrontiert sind. Genau dieses Wissen oder die Sensibilität dafür wäre aber bei der Auseinandersetzung mit Entscheidungen um berufliche oder schulische Ausbildungswege wichtig: Einerseits um realen Schwierigkeiten wie Zugangsbeschränkungen zu Ausbildung, Kursen, Arbeitsmarkt oder Sprachbarrieren u.ä. besser zu begegnen, andererseits um Unterstützung gegen weiterführende Diskriminierungen bei der Berufsorientierung und Arbeitssuche bieten zu können.

Die gängigen Klischeevorstellungen und Vorurteile, mit denen viele Migrantinnen bei der Arbeitssuche konfrontiert sind (egal ob mit oder ohne österreichischer Staatsbürgerschaft), wie etwa die Unterstellung mangelnder Deutschkenntnisse, einer generell schlechten Ausbildung, u.ä., werden insofern häufig gegen die Mädchen gewendet, als ihnen im Vorhinein nahegelegt wird, dass sie aufgrund dieser Schwierigkeiten keine zu hohen Ansprüche stellen sollen. Auch andere potentiell schwierigere Situationen für Migrantinnen - wie das Hin- und Hergerissensein zwischen verschiedenen Kulturen oder die Auseinandersetzung mit familiären Ansprüchen - werden wenig wahrgenommen. Die hat zur Folge, dass den Mädchen kaum Unterstützung angeboten wird.

Mit der doppelten „Benachteiligung“ Frau und Migrantin zu sein, haben die Mädchen in Schule, AMS und natürlich in den Betrieben zu kämpfen. Abgesehen von engagierten Einzelpersonen wird diesen Institutionen bzw. dem weiteren betrieblichen und sozialen Umfeld kein sehr gutes Zeugnis ausgestellt, was Verständnis und Unterstützung für Migrantinnen betrifft.

Um mit der Einschätzung der **Situation in den Schulen** zu beginnen: Generell wird die Schule als ein Ort beschrieben, wo Migrantinnen besonders leichten Zugang zu den Werten und Wertigkeiten der österreichischen Gesellschaft hätten, ein Austausch zwischen möglicherweise unterschiedlichen Zugängen erfolgen könnte, die oft stattfindende Trennung in unterschiedliche ethnische Lebenswelten minimiert werden könnte (vielleicht nicht ganz reibungsfrei gegenüber der Herkunftsfamilie) und Vorurteile und Ungleichheiten abgebaut werden könnten. In Realität werden diese positiven Möglichkeiten aber wenig ausgeschöpft. Mögliche unterschiedliche Ausgangsbedingungen und Hintergründe werden ignoriert oder es wird den Mädchen vor Augen geführt, dass ihre Herkunft in vielerlei Hinsicht ein Defizit ist und sie keine hohen Ansprüche an ihre berufliche Zukunft zu stellen haben.

Von vornherein wird den Mädchen wenig zugetraut, mögliche Vorteile beispielsweise aus Mehrsprachigkeit nicht herangezogen, sondern nur auf vermeintlichen Defizite geachtet. Auch die interviewten Mädchen berichteten über teilweise erschütternde Erlebnisse in der Schule: *„Ich habe öfters leider gehört, wie ich nach Österreich gekommen bin, dass ich sowieso als Putzfrau enden werde. ... Die Lehrerin hat gemeint, ich könnte ja dann von Tür zu Tür gehen und anklopfen, ob jemand Arbeit für mich hat“* (M16). Wenn dieses Beispiel – wie zu hoffen ist – auch einen Extremfall darstellt, spiegelt sich insgesamt in allen Gesprächen wider, dass junge Migrantinnen in der Schule nicht mit dem Erwerb übermäßigen Selbstvertrauens rechnen können und ihnen generell eher das Bild vermittelt wird, dass sie dankbar sein müssen überhaupt Arbeit zu bekommen ohne große Ansprüche zu stellen. Die Einschätzung einer Beraterin: *„auch in der Schule wird ihnen ja vermittelt, dass sie da kaum eine Chance haben. Natürlich ist das so, dass sie es schwieriger haben und es hat auch keinen Sinn ihnen da was*

*vorzuschwindeln. Nur ist es so, die Mädchen kommen vollkommen demotiviert, sie haben keine Visionen, keinen Mut, verlernen Ziele zu setzen, Wünsche zu haben, sich mehr zu trauen, Phantasien zu entwickeln, wie ihr Weg sein kann“ (MB1).*

Für die Mädchenberatungsstellen wären kontinuierlicher Kontakt sowie Austausch mit den Schulen zur Unterstützung der Mädchen zwar wünschenswert, aber abgesehen von Kontakten zu einzelnen engagierten LehrerInnen besteht wenig regelmäßiger Austausch. Dies wird einerseits auf die eigenen mangelnde Kapazitäten, andererseits auf das Desinteresse der Schulen zurückgeführt.

Die Unterstützung und Problembewusstsein durch das **AMS** wird seitens der interviewten Mädchenberaterinnen und Mädchen ebenfalls als nicht ausreichend eingeschätzt. Viele Mädchen haben auch hier mit Vorurteilen und Benachteiligungen zu kämpfen. *„Ich würde mir wünschen, dass Gleichheit auch vom Arbeitsamt eine Leitlinie wird, und nicht nur von einzelnen Mitarbeitern. Aber das ist schon fast ein persönliches Hobby von wenigen Einzelnen“ (MB2).* Die an anderer Stelle erwähnten generellen Schwierigkeiten – zu wenig Zeit für Jugendliche, Orientierung an „schneller“ Vermittlung – kommen für Migrantinnen doppelt zum Tragen. Die Fixierung auf schnelle Vermittlung von Jobs bringt es mit sich, dass zuerst überlegt wird, wo Mädchen einfach untergebracht werden können, beispielsweise in der Reinigungs- oder Tourismusbranche. Dieses kurzfristige Ziel wird länger- oder mittelfristigen Berufs- und Lebensperspektiven untergeordnet *„Was ich mitbekomme ist, dass es oft nur um Jobs und nicht um Berufe geht. Als wichtigstes Ziel wird es gesehen, dass das Mädchen arbeitet, was oder in welchem Bereich wird als nicht so wichtig beurteilt. Im Gegenteil wird es schon als Riesenglück hingestellt, wenn sie irgendwas bekommen, ganz zu schweigen von einer Lehrstelle. Noch dazu muss ich betonen, dass ich jetzt über meine Zielgruppe spreche, das sind Mädchen, die hier geboren wurden, deren Eltern jung nach Österreich gekommen sind, Mädchen, die sich jetzt fast als „richtige“ Österreicherinnen fühlen“ (MB4).*

Für Migrantinnen werden aufgrund der genannten Vorurteile angeblicher Defizite in der Sprache und Integrationsschwierigkeiten sowie der Annahme, dass höherwertige Berufe für Migrantinnen noch weniger durchlässig seien, von vornherein weniger Möglichkeiten gesehen. Den Mädchen wird sehr wenig zugetraut und auch wenig Selbstvertrauen mitgegeben. Vielmehr beschränkt sich die Beratung oft darauf, den Mädchen zu vermitteln, dass sie sich bloß um „Jobs“ zu bewerben und keine (Lehr-)Berufe ins Auge zu fassen brauchen.

Problematisiert wird auch, dass zumeist zu lange gewartet wird, bis Mädchen Berufsorientierungskurse oder andere arbeitsmarktrelevanten Kurse besuchen können und dann schon ein relativ großes Frustrationspotential entstanden ist. Die Mädchen werden zudem mit den oft negativen und diskriminierenden Erfahrungen, mit denen sie bei der Berufssuche konfrontiert sind, alleine gelassen. Spezifische Angebote für Migrantinnen gibt es generell sehr selten und auch die Zusammenarbeit mit Einrichtungen für MigrantInnen erfolgt eher auf individueller Basis abhängig vom Engagement einzelner MitarbeiterInnen. Schulungen und Bewusstseinsbildung der BeraterInnen und BetreuerInnen werden als besonders wichtig für den Abbau von Vorurteilen, größeres Einfühlungsvermögen in die Situation der Migrantinnen und in der Folge für adäquatere Vorschläge angesehen.



Diese Einschätzungen und Erfahrungen der interviewten Mädchenberaterinnen und Mädchen werden durch die Auswertungsergebnisse der BIZ-Interviews bestätigt. Nur vereinzelt war bei den interviewten BIZ-BetreuerInnen eine gesonderte Problemwahrnehmung und der Versuch einer problemgruppenspezifischen Beratung zu beobachten. *„Wir versuchen die MigrantInnen innerhalb ihres Rahmens zu unterstützen, und raten ihnen die Interessen und Stärken, die sie haben, für den jetzigen Beruf einzusetzen. Später, wenn sie sich vom Familienverband ein bisschen gelöst haben, können sie ja dann immer noch etwas anderes machen; eine Berufswahl in diesem Alter ist ja nicht fürs ganze Leben bindend.“* (BI-B)

Vielmehr überwiegen sehr allgemeine Aussagen zu diesem Thema, wonach der religiöse Hintergrund – insbesondere Mädchen mit Kopftuch – sowie Sprachbarrieren die Berufsmöglichkeiten junger Migrantinnen einschränken. Allgemein wird der Familie – insbesondere dem Vater – ein sehr starker Einfluss auf die Berufswahl der Tochter zugesprochen und hier wiederum das Faktum in den Vordergrund gestellt, dass der Beruf keine tragende Rolle im Leben der Tochter spielen soll, sondern die Heirat im Vordergrund steht. Aus diesen Gründen ist nach den Erfahrungen der BIZ-BetreuerInnen das Berufswahlspektrum der Mädchen noch kleiner und sehr stark auf traditionelle Frauenberufe begrenzt. Teilweise wird seitens der BIZen die Strategie verfolgt, keine unkonventionellen Anregungen zu geben, um so familiäre Konflikte zu vermeiden. Häufig werden Berufe im Gastgewerbe empfohlen, da hier nach Meinung mancher BetreuerInnen die Chancen am höchsten sind.

Gesamt gesehen nehmen die interviewten BetreuerInnen zwar allgemein bekannte Probleme von jungen Migrantinnen wahr, allerdings kann dem Großteil kaum fundiertes Wissen über die soziokulturellen Hintergründe wie die unterschiedlichen Diskriminierungen, denen Migrantinnen ausgesetzt sind, zugesprochen werden; ebenso fehlen zum Teil grundlegende Kenntnisse oder die entsprechende Sensibilisierung: *„Von einer Einschränkung durch das Elternhaus hab ich bisher noch nichts gehört, dass bestimmte Tätigkeiten nicht gemacht werden dürfen. Aber da ist die Kommunikation auch sehr eingeschränkt. Da habe ich zuwenig Einblick beziehungsweise zuwenig diesbezügliche Anfragen.“* (BI-I)

Aber auch **(Mädchen)Beratungsstellen**, deren Schwerpunkt nicht explizit auf MigrantInnen liegt, wird teilweise ziemliche Unwissenheit über die spezifische Situation von Migrantinnen attestiert. *„Mädchenberatungsstellen sind da mit den Sonderproblemen von Migrantinnen oft überfordert. Da ist es einerseits gut sich an uns zu wenden. Aber es wäre schon auch wichtig, nicht immer automatisch alle zu uns zu schicken, sondern da auch schauen, dass sich die selber sensibilisieren mit der Thematik, dass kulturelle Vielfalt auch Teil der Mädchenberatungsstellen wird, auch wenn beispielsweise bei Spezialproblemen natürlich andere Stellen heranzuziehen sind, bei juristischen Sachen etc.“* (MB2).

Viele MitarbeiterInnen der Mädchenberatungsstellen bestätigen auch selbstkritisch die Einschätzung, dass für spezielle, zusätzliche Probleme der Migrantinnen wenig Know-how und Raum gegeben sei. Falls es in der Nähe spezifische Einrichtungen für MigrantInnen gibt, wird aber zumindest eng kooperiert.

## 4.2 Ansätze der Beratungsstellen für junge Migrantinnen

Die Ansätze und Grundsätze der Mädchenberatungsstellen für Migrantinnen decken sich einerseits mit jenen, die auch im Kapitel 6.4.1 generell für Mädchenberatungsstellen beschrieben werden: *„Ich denke, die Jugendlichen haben auch ein Recht darauf, unterstützt zu werden. Auch wenn sie vielleicht so einen Job finden könnten, solange die Chance besteht, dass sie mit unserer Unterstützung einen besseren Job bekommen, muss man da einfach helfen. Das heißt ja nicht, dass wir alles für sie machen, wir bauen nur die ersten Brücken und dann machen sie eh selber weiter“* (MB3). Die *„klare Parteilichkeit für die Mädchen, sie beispielsweise auch gegenüber den Eltern oder dem AMS, zu stärken* (MB1) wird auch hier stark hervorgehoben. Andererseits gehen die Ansatzpunkte der Mädchenberatungsstellen für Migrantinnen aber aufgrund der verschiedenen zusätzlichen Diskriminierungen und Problemfelder tiefer: *„Wir haben zuerst mit einer Vielzahl von anderen Problemen zu tun, bevor wir an Arbeitsmarkt oder Ausbildung denken. Da geht's um juristische Probleme, Sprachkenntnisse, Anrechnungen von Ausbildungen, sonstige behördliche Hürden, Wohnproblem, was auch immer. Die Konzentration auf den Arbeitsmarkt ist erst nach der Überwindung von zahlreichen anderen Problemen möglich. Und da geht's dann oft erst mal darum, überhaupt Zugang zum Arbeitsmarkt zu erkämpfen“* (MB4).

Neben den generellen Problemen, die Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt haben, geht es aber zusätzlich um die spezifischen Probleme, mit denen Mädchen zu kämpfen haben:

- Einerseits in der Schule und im Berufsorientierungsprozess sowie seitens des AMS, beispielsweise gegen das Abdrängen auf Reinigungs- oder Tourismusberufe oder gegen Vorurteile, dass Migrantinnen sowieso nicht arbeiten dürfen.
- Andererseits geht es aber auch darum, die Mädchen gegenüber ihren Eltern zu ermutigen und zu bestärken, Berufe auszuwählen, die sie für sich selber richtig finden, oder mittels Elternarbeit direkt auf die Eltern einzuwirken.
- Und schließlich geht es um Begleitung bei Lehrstellen- oder Jobsuche, Unterstützung bei Bewerbungen, Kontaktaufnahme mit Betrieben und vieles mehr.

Die Beratungsstellen für Migrantinnen sind in noch stärkerem Ausmaß als jene für Nicht-Migrantinnen gezwungen, mit anderen Institutionen und Betrieben in Kontakt zu treten, um gegen Vorurteile und Hindernisse zu wirken. Insbesondere wenn es um Betriebskontakte geht, würden sie sich seitens des AMS und anderer Beratungs- und Vermittlungsstellen mehr Unterstützung erwarten, da die Erfahrung zeigt, dass die Firmen offener für die Aufnahme von MigrantInnen sind, wenn offizielle Stellen anfragen und nicht „nur“ Einrichtungen, die ebenfalls den „AusländerInnen-Stempel“ haben.

Darüber hinaus wird der niederschwellige Zugang und das Kontakthalten zur Zielgruppe als besonders wichtig angesehen, da die Zusammenarbeit mit Schulen und AMS nicht immer einfach funktioniert und es wichtig ist, die Mädchen daher durch andere Zugänge zu erreichen.

### 4.3 Weitere Anforderungen zur besseren Unterstützung von Migrantinnen

In einem ersten Schritt geht es generell darum, den Jugendlichen **den Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt zu eröffnen**. Unabhängig von Staatsbürgerschaft und „Integrationsgrad“ ist es wichtig, Zukunfts- und Berufsperspektiven nicht durch diverse Hemmnisse zu verbauen, sondern den Jugendlichen alle Chancen zu eröffnen. *„Es ist zwar ein Schlagwort, aber man muss darauf pochen, dass alle Menschen die gleichen Chancen bekommen. Das darf nicht von der Herkunft abhängig sein. Und wenn ein Mädchen sprachliche Probleme hat oder Mankos bezüglich der Bildung, dann muss es Möglichkeiten geben, dass es das nachholen kann. Sonst wird das zu einem Stempel, den man für sein ganzes Leben aufgedrückt bekommt. Es muss begleitende Maßnahmen geben, die über das Mädchenalter hinausgehen“* (MB4). Das heißt, dass neben dem Abbau formaler Hürden auch die **tatsächliche Zugangsmöglichkeit** zu Ausbildung und Arbeitsmarkt sichergestellt werden muss, wie etwa durch Sprachkurse, Unterstützung bei der Bewältigung von Fluchterfahrungen, Anrechnung von Ausbildungen.

Für die Migrantinnen ist ein **spezielles Betreuungs- und Beratungsangebot** wichtig, da sie doppelten Diskriminierungen ausgesetzt sind, als Frau und Migrantin. Daher greift sowohl das Angebot allgemeiner MigrantInnenberatungsstellen, als auch von Mädchenberatungsstellen oft zu kurz. Spezifische Probleme der Berufsorientierung, Ausbruch aus traditionellen Rollenbildern, Vorurteile gegen Migrantinnen können von spezialisierten Beratungsstellen besser aufgegriffen werden. Neben spezifischen Projekten von Migrantinnenberatungsstellen in Österreich (beispielsweise von Radita, Danaida, MAIZ – Beratungszentrum für Migrantinnen, Migrantinnenberatung NÖ-Süd) soll hier ein Beispiel aus der Schweiz vorgestellt werden:

#### Good Practice “Projekt Amie” in Bern (Schweiz)

Das Projekt Amie (berufsvorbereitendes Ausbildungsjahr für Migrantinnen und Schweizerinnen in technischen und technologischen Berufen) hat Mädchen der 9. Schulstufe mit dem Schwerpunkt auf jungen Migrantinnen als Zielgruppe. Das 2001 durchgeführte Pilotprojekt beinhaltete ein berufsvorbereitendes Ausbildungsjahr in technischen und technologischen Berufen für junge Migrantinnen und Schweizerinnen. Im einjährigen Lehrgang erwerben junge Frauen berufsspezifisches Wissen, vertiefen ihre Allgemeinbildung und füllen allfällige Schulstofflücken. Sie setzen sich mit ihren Fähigkeiten und Neigungen auseinander. Sie werden in ihrer Lehrstellensuche oder in der Suche nach einer weiterführenden Schule unterstützt. Die interessierten Mädchen und jungen Frauen werden während der ganzen Ausbildung von einer Fachfrau begleitet. Integrationsschwierigkeiten, persönliche Probleme, finanzielle Abklärungen usw. sind Themen der Begleitung.

Neben diesen „Extra-Beratungsschienen“ wird es aber als wichtig erachtet, *„dass in allen Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten, in allen Kursen ... auch Elemente oder Hintergründe oder Unterstützung für nicht-österreichische Menschen eingebaut“* werden, damit *„nicht immer alles auf uns abgeschoben wird, sondern tatsächlich in alle Kurse integriert wird“* (MB2). Neben **vermehrter Bewusstseinsarbeit für Beratungsstellen**, wäre die Schulung und Sensibilisierung von AMS-BeraterInnen, BIZ-BetreuerInnen und LehrerInnen von zentraler Bedeutung. *„Es ist nun mal Lebensreali-*

*tät, dass wir eine kulturelle Vielfalt haben und in keiner einseitigen Monokultur leben. Integration ist ein Menschenrecht und das bedeutet bei mir auch keine einseitige Integration oder Anpassung, sondern das Annähern verschiedener kultureller Hintergründe. Der Berater muss da eine gewisse Sensibilisierung haben. Natürlich kann er da auch nicht vollkommen überfordert werden. Da ist natürlich die Zusammenarbeit mit uns z.B. sehr wichtig“ (MB4).* Wichtig auch vor dem Hintergrund, dass mehr Wissen über die Existenz und Arbeit von Beratungsstellen für MigrantInnen, insbesondere für Mädchen, transportiert wird, und die Zusammenarbeit gesucht wird. Die Kundinnen der Migrantinnenberatung finden selten den Weg über AMS oder Schule zu diesen, sondern über bestehende Netzwerke oder andere informelle Zugänge. Auch die BeraterInnen und LehrerInnen selbst könnten vom gemeinsamen Austausch profitieren.

Da die ExpertInnen davon ausgehen, dass - wenn auch von Herkunftsfamilie und -land, Aufenthaltsdauer etc. stark abhängig – Eltern und Verwandte für Migrantinnen eine größere Rolle als Orientierungsrahmen spielen, als bei Nicht-Migrantinnen, kommt der Elternarbeit – auch seitens der Schule und des AMS – eine besondere Bedeutung zu. Aufgrund des teilweise fehlenden Einblicks in die Arbeitswelt wäre hier weiterführende Information und Beratung für die Eltern sehr wichtig. Aufgrund der finanziellen und personellen Ressourcenknappheit der Beratungsstellen kann eine stärkere Auseinandersetzung mit dem Umfeld der Mädchen, vor allem ihren Eltern, bisher aber nicht in ausreichendem Maße stattfinden.

Schließlich stellt sich auch die Frage, welches Bild von Beratungseinrichtungen besteht und vermittelt wird. Bislang haben die Beraterinnen oft den Eindruck, dass das Aufsuchen ihrer Stellen den Rat- und Unterstützungssuchenden eher als persönliches Manko angelastet wird. Nicht weil das bestehende System Probleme verursacht, sondern weil etwas mit der Person nicht stimmen kann, muss Unterstützung in Anspruch genommen werden. Dies wird eher als Strafe vermittelt. Hier sollte ein Umdenken stattfinden, um es den potentiellen Zielgruppen zu erleichtern, spezifische Stellen aufzusuchen.

Ein weiteres Anliegen der Beratungsstellen ist es, dass für die **verschiedenen Kooperationsmöglichkeiten und die notwendige Ausweitung des Angebots** – z.B. mehr Elternbetreuung, regelmäßiger Austausch mit Schulen, Schulungen für AMS-BeraterInnen und BIZ-BetreuerInnen sowie LehrerInnen – **mehr finanzielle und personelle Kapazitäten** zur Verfügung gestellt werden. Auch die Möglichkeit zur Entwicklung und Implementierung von nachhaltigeren Konzepten und Ansätzen wird thematisiert. *„Wichtig wäre auch, dass uns die Möglichkeit gegeben wird, mehr in die Tiefe zu gehen. Jetzt muss alles innovativ sein. Wir versuchen ein tolles Projekt auf die Beine zu stellen, zur Arbeitsmarktintegration von türkischen Mädchen beispielsweise. Bis das anläuft und zu greifen beginnt, sind die Mittel auch schon wieder eingestellt, weil was Neues, Innovatives her muss. Die alten Probleme bleiben aber bestehen“ (MB2).* Hier wird das generelle Problem angesprochen, dass Projekte oder gute Ideen oft einige Zeit benötigen, bis sie tatsächlich greifen, oft aber gleich wieder eingestellt werden.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die **Schaffung oder Bereitstellung von Ausbildungsplätzen** durch die öffentliche Hand. Gerade in Anbetracht der Tatsache, dass die Ausbildungsplätze immer weniger werden, wird es für Migrantinnen noch schwieriger –

egal ob mit oder ohne österreichische Staatsbürgerschaft – einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Dem erzwungenen Ausweichen auf Hilfsarbeitsplätze oder dem Drängen in Berufe, die kurzfristig Jobs für Migrantinnen bereitstellen (Reinigungs- und Tourismusbranche, etc.), aber keine längerfristigen Zukunfts- und Berufsperspektiven ermöglichen, könnte so entgegengewirkt werden.

## 5 Berufsorientierungs- und Berufswahlprozess

Die konkrete Berufswahl stellt das Resultat eines langfristigen, von individuellen und gesellschaftlichen Faktoren beeinflussten Prozesses dar. Wie die bisherigen Ergebnisse belegen, entscheiden sich Mädchen nach wie vor für „frauentypische“ Berufe oder Ausbildungen, die unter anderem durch niedriges Einkommen und geringe Aufstiegschancen gekennzeichnet sind. Demgegenüber sind Mädchen in nicht-traditionellen Berufen noch immer unterrepräsentiert. Die Zeit vor dem Pflichtschulabschluss ist hier als erste wichtige Entscheidungsschnittstelle anzusehen. Aus diesem Grund wurde auch der Schwerpunkt der Erhebungsarbeit für die vorliegende Studie auf diesen Zeitpunkt gelegt.

In diesem Zusammenhang ist jedoch auch zu bedenken, dass die erste Ausbildungs- oder Berufswahl in einem Alter von 14 bzw. 15 Jahren getroffen werden muss. Diese Entscheidung fällt also genau in die Lebensphase der Adoleszenz, in der die Jugendlichen generell schon mit vielfältigen neuen Anforderungen konfrontiert werden. Neben einschneidenden körperlichen und psychosozialen Veränderungen sollte eben auch die Berufswahl getroffen werden. Wie die nachstehenden Auswertungen der geführten Interviews zeigen, haben viele Jugendliche zu diesem Zeitpunkt noch keine konkreten Vorstellungen bezüglich der Berufswelt und fühlen sich teilweise mit der Entscheidung überfordert. So zeigen auch die Interviews mit BerufseinsteigerInnen, dass Schul- bzw. Lehrabbrüche häufig auf übereilte Entscheidungen („*Irgendetwas musste ich machen*“) oder unzureichende Informationen seitens Schule oder Informationsstellen sowie unzureichende eigene Informationssuche zurückzuführen sind.

### 5.1 Faktoren der Berufswahl

Allgemein wird die Berufswahl von sehr unterschiedlichen Faktoren geprägt, die zueinander in Wechselwirkung stehen. An dieser Stelle seien nur einige beispielhaft genannt, die dazu führen, dass sich Mädchen häufig an bestimmten Berufen orientieren und die vielfältigen weiteren Berufsmöglichkeiten kaum wahrnehmen oder in Betracht ziehen (Bundesinstitut für Berufsbildung 1994, Berndt 1991, Hestermann 1999, Lieserling 1996):

- **Sozialisationsbedingtes eingeschränktes Berufswahlverhalten:**  
Im weiblichen Sozialisationsprozess stehen nach wie vor soziales Verhalten und Beziehungsarbeit im Vordergrund, wogegen Mädchen kaum zu technischen Dingen ermutigt werden.
- **Eingeschränkte Berufsinformation in Elternhaus, Schule und Öffentlichkeit:**  
Studienergebnisse belegen, dass sowohl Eltern als auch LehrerInnen geschlechtsuntypische Kompetenzen weniger als frauentypische berücksichtigen: So bestärken rund 70% der Eltern ihre Töchter bei der Entscheidung für einen frauentypischen Beruf, wogegen 80% befürchten, dass die Tochter bei einem frauenuntypi-

schen Beruf Diskriminierungen und Mobbing ausgesetzt ist (Kleffner et al 1996). Zudem überwiegt in den elektronischen sowie Printmedien und auch in Schulbüchern die geschlechtsstereotype Darstellung von Frauen und Männern (Gebel 1995).

Außerdem sind Eltern, aber auch Lehrkräfte, aufgrund der rasanten Änderungen am Arbeitsmarkt teilweise überfordert und können den Jugendlichen kaum adäquate Berufsinformationen – insbesondere neue Perspektiven – bieten. Im Gegenteil: in diesen Fällen wird häufig auf das eigene Erfahrungswissen, also die alt bekannten und „bewährten“ Berufe zurückgegriffen.

■ **Fehlende Vorbilder:**

Mädchen orientieren sich häufig an bekannten Vorbildern, allerdings sind Frauen in handwerklichen Berufen kaum präsent.

■ **Angst das *einzigste Mädchen in einem männlich geprägten Umfeld* zu sein.**

■ **Aussichtslosigkeit am Lehrstellen- und Arbeitsmarkt:**

Das Wissen um die mangelnde Bereitschaft von Betrieben Frauen auszubilden und zu beschäftigen, wirkt bereits im Vorfeld auf die Wahl von Berufen bzw. kann während erfolgloser Bewerbungsphasen zu einer Umorientierung zu „traditionellen“ Berufen führen.

Die individuellen und gesellschaftlichen Bedingungen der Berufswahl werden überdies durch die soziale Schicht überlagert. Hier zeigt sich, dass die in einkommensschwachen und bildungsfernen Milieus allgemein bestehenden Einschränkungen für Mädchen und junge Frauen noch zusätzlich geschlechtsspezifisch akzentuiert werden (vgl. z.B. Mädchenbericht 1997). Es kommt also zu einer doppelten Benachteiligung, da eine meist ungünstige „Berufsvererbung“ mit in diesen Schichten rigideren geschlechtsstereotypen Rollenzuweisungen Hand in Hand gehen. So sind es beispielsweise vor allem Töchter von Vätern mit Universitätsabschlüssen, die sich zu einem nennenswerten Anteil (ca. 10%) für ein Technikstudium entscheiden. Während Töchter aus bildungsfernen Schichten – wenn überhaupt – eher ein typisches „Frauenfach“ aus den Geisteswissenschaften wählen (Papouschek 2001).

Dieses Ergebnis scheint auch für die vorliegende Studie von Relevanz. Dadurch, dass nur HauptschülerInnen sowie Lehrmädchen interviewt wurden, liegt das Bildungsniveau der Eltern generell niedriger als im österreichischen Durchschnitt. Hier ist anzunehmen, dass es für die Mädchen noch schwieriger ist, geschlechtsspezifische Barrieren zu überwinden.

## **5.2 Verengung des Berufswahlprozesses**

Vor der tatsächlichen Berufswahl finden bereits vielfältige Anpassungsprozesse statt, die das Berufswahlspektrum der Mädchen stark einschränken. So belegen auch Studienergebnisse, dass sich das Berufswahlspektrum von Mädchen je näher die konkrete Berufswahl heranrückt zunehmend einschränkt: Während beispielsweise Mädchen in der siebten Schulstufe eine ähnliche Bandbreite an Wunschberufen aufweisen wie Burschen, verengt sich dies bei Mädchen zunehmend, wenn es um die Realisierung

des Berufes geht (Berndl 1991). Bezeichnend ist auch, dass bei Mädchen eine höhere Diskrepanz zwischen Wunschberuf und tatsächlicher Berufsausbildung besteht als bei Burschen (Engelbrech 1991).

Diese Ergebnisse aus der Literaturanalyse werden durch die im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführte bundesweite Fragebogenerhebung bei SchülerInnen der vierten Klasse Hauptschule belegt: So zählen Mädchen bei der Frage nach Traumberufen während der Kindheit beinahe ebenso viele verschiedene Berufe auf wie Burschen (Mädchen: 46 und Burschen: 51). Es ist aber nicht nur ein deutlich weiteres Berufsspektrum der Mädchen als bei der tatsächlichen Berufswahl (siehe Kapitel 5.3) zu beobachten, sondern auch eine viel stärkere Tendenz zu nicht-traditionellen Berufen: So waren 31% der Nennungen von Mädchen in nicht-traditionellen Bereichen angesiedelt, wie etwa Feuerwehrfrau, Geheimagentin, Pilotin, Polizistin, Tischlerin, RichterIn, Astronautin oder Fußballerin. Dieser Anteil betrug bei der Frage nach dem konkreten angestrebten Beruf nur mehr 7%. Demgegenüber äußerte kaum ein Bursche einen Traumberuf in einem von Frauen dominierten Bereich, lediglich Lehrer oder Kellner könnten diesen zugeordnet werden (insgesamt 6 von 157 Nennungen).

So lautet auch der Tenor der interviewten BIZ-BetreuerInnen, dass gerade in der kritischen Phase der konkreten Berufswahl von den Mädchen, die sich für nicht-traditionelle Berufe interessieren, ein „Rückzieher“ gemacht wird. Dies ist nach ihren Erfahrungen sehr stark mit der regionalen Lehrstellensituation verbunden, die insbesondere bei angespannter Lage für Mädchen in nicht-traditionellen Berufen kaum Chancen bietet. Aber auch gut gemeinte Ratschläge, wie „Überleg dir das genau, ob da die Nachteile nicht überwiegen“ wirken natürlich einschränkend.

Die Expertinnen der Mädchenberatungsstellen gehen ebenfalls davon aus, dass es nicht unbedingt unterschiedliche Interessen sind, die dazu führen, dass Mädchen und Burschen zu gänzlich verschiedenen Berufen tendieren. Vielmehr wirken zahlreiche Faktoren dahingehend, dass das durchaus vorhandene Interesse von Mädchen an handwerklichen oder technischen Tätigkeiten immer stärker in den Hintergrund tritt. Die während des gesamten Sozialisationsprozesses wirkenden geschlechtsspezifischen Prägungen erfahren während der Zeit der Pubertät - also gerade zum Zeitpunkt der Berufsentscheidung - einen Höhepunkt. *„So was bis 10, 11 sind sie noch viel offener, da sind sie noch experimentierfreudiger und dann werden sie auf einmal traditionell. Also da gibt es einen ganz extremen Bruch, spätestens mit 12, 13 zur Pubertät. Und das hat natürlich eine Logik und ist auch wichtig als Frau wahrgenommen zu werden. Da ist es wichtig attraktiv zu sein, fraulich zu wirken, da kommt niemand so leicht vorbei an der Geschichte“* (MB8). Gerade die beruflichen Entscheidungen im Alter von 14, 15 Jahren sind daher aus Sicht der Mädchenberaterinnen mit besonderen Schwierigkeiten verknüpft. Etwas ältere Mädchen und junge Frauen haben es zumindest in dieser Hinsicht bereits leichter. Neben der Frage der Geschlechterrollenfindung ist natürlich die Reaktion des Umfeldes zentral: Was gefördert wird und welche Interessen eher verkümmern. Hier wird davon ausgegangen, dass auch im persönlichen Umfeld eher jene Interessen und Kompetenzen erkannt und gefördert werden, die den gängigen Geschlechterklischees entsprechen. Berufs- und Bildungsinformationen, Broschüren, Schnupperkurse etc. erfolgen nicht neutral, sondern werden bereits geschlechtsspezifisch „gesiebt“ den Jugendlichen weitergegeben. Noch immer ist es Gang und Gäbe,



dass es für Burschen eine Exkursion in die umliegenden HTLs gibt und Mädchen die Hauswirtschaftsschulen besuchen. Das Aufmerksammachen auf unterschiedliche Möglichkeiten ist also von verschiedenen Seiten – Schule, Eltern, Umfeld – stark von geschlechtsspezifischen Unterschieden geprägt. Auch die Auswertung der offenen Interviews mit Mädchen zeigen, dass sie vor dem Aufsuchen der Mädchenberatungsstelle schlichtweg nicht über handwerkliche oder technische Berufsfelder informiert wurden oder ihnen die Möglichkeit geboten wurde, diesbezügliche Fähigkeiten und Begabungen zu entdecken.

Diese Auswertungsergebnisse belegen also ebenso wie die Ergebnisse aus der Literaturanalyse, dass die bestehende Teilung des Arbeitsmarktes nicht a priori auf eingeschränkte Interessensgebiete von Mädchen und Frauen zurückzuführen ist, sondern auf unterschiedlichste Faktoren auf gesellschaftlicher und struktureller Ebene, die das Berufswahlspektrum der Mädchen stark verengen.

### **5.3 Berufs- und Ausbildungswahl der befragten Jugendlichen**

Allgemein stellt die Berufsorientierung einen relativ langfristigen Prozess dar, der von vielen Faktoren geprägt ist. Allerdings wird dies im Bewusstsein der Jugendlichen kaum wahrgenommen, sondern eher als kurzfristiger Prozess beschrieben, bei dem primär die eigenen Interessensgebiete im Vordergrund stehen.

Der Großteil der Jugendlichen beschäftigt sich nach eigenen Angaben ein bis zwei Jahre vor dem Pflichtschulabschluss mit den späteren Berufsmöglichkeiten. Interessant ist, dass sich aufgrund der Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung Mädchen kürzer mit diesem Thema auseinandersetzen als Burschen: So gaben 31% der Mädchen an, sich erst während des laufenden Jahres mit den späteren Berufsmöglichkeiten zu beschäftigen (Burschen: 22%), 43% seit dem letzten Jahr (Burschen: 42%), wogegen sich nur rund 26% seit dem Beginn der Hauptschule oder bereits vorher mit diesem Thema auseinandergesetzt haben (Burschen 36%). Es ist anzunehmen, dass dieses Ergebnis auf die tradierten gesellschaftlichen Rollenbilder zurückzuführen ist, wonach die Berufstätigkeit und die Berufswahl bei Burschen noch immer wichtiger angesehen wird als bei Mädchen. Fragen wie „Was willst du denn einmal werden?“ werden Burschen daher früher und auch häufiger gestellt und regen zu einer frühzeitigeren Auseinandersetzung mit dem Thema an.

Die Befragungsergebnisse belegen, dass zum Zeitpunkt der Untersuchung rund 16% der befragten **Mädchen und der Burschen unentschlossen** sind und dies obwohl in der vierten Klasse Hauptschule eigentlich die Berufs- oder Ausbildungswahl unmittelbar bevorsteht. Besonders hoch ist dieser Anteil bei jenen Jugendlichen, die sich erst seit dem aktuellen Schuljahr mit ihrer zukünftigen Berufswahl auseinandersetzen: Bei dieser Gruppe beträgt der Anteil sogar 28%. Generell stellt der frühe Zeitpunkt der Berufsentscheidung – wie bereits einleitend erwähnt – ein Problem dar. So wurde auch in den geführten Interviews mit Berufseinsteigerinnen immer wieder erwähnt, dass man mit 14 oder 15 noch sehr unentschlossen sei und eigentlich kaum konkrete Vorstellungen

gen habe: *„In der Hauptschule hat noch keiner gewusst, was er machen will. Man kann sich unter Berufswelt nichts genaues vorstellen“* (BE 4). Zudem dürften die Jugendlichen auch durch die Tatsache, dass der Arbeitsmarkt rasanten Änderungen unterworfen ist, verunsichert sein: *„Man kann oft nicht genau sagen, was man nach der Hauptschule und dem Poly genau werden will. Das ist schon schwer - besonders heutzutage“* (BE 16). Auch die offenen Interviews mit Mädchen, die sich noch aktuell in der Orientierungsphase befinden, zeigen, dass der zeitliche Druck, sich bereits frühzeitig für einen Beruf oder weitere Ausbildungsschritte entscheiden zu müssen, als große Belastung empfunden wird und es hier oft zu wenige Informationen oder eingehende Beratungen gibt. Besonders wenn sich die Eltern nicht aktiv um die berufliche Zukunft der Jugendlichen kümmern, erleben viele diese Phase als starke Überforderung. Informationen – so die oft wieder gegebene Einschätzung – bekommt man nur, wenn man ungefähr weiß, welche Richtung eingeschlagen werden soll. Die Unterstützung dabei, die eigene Richtung zu finden oder überhaupt einen Überblick über verschiedene Möglichkeiten zu erhalten, wird dagegen als sehr mangelhaft eingeschätzt. Die Situation sich bei drängender Zeit für einen Weg entscheiden zu müssen, ohne die verschiedenen Möglichkeiten überhaupt zu kennen, wird als sehr großer Druck beschrieben, auch die Angst davor, dann *„irgendwas ein Leben lang machen zu müssen, was keinen Spaß macht“* (M2). Viele erhielten erst durch Beratungsgespräche und Berufsorientierungskurse die Möglichkeit, sich mit ihren Interessen und den unterschiedlichen Berufsfeldern auseinander zu setzen, oft nachdem schon einige falsche Entscheidungen getroffen und wieder abgebrochen worden waren. *„Na ich hab mich immer schon für handwerkliche Sachen interessiert. ... Aber irgendwie war mir nicht so klar, dass ich das auch beruflich machen kann. ... Und im Projekt da bin ich halt auf das gekommen, dass ich das auch beruflich machen kann. Ich glaub, wenn ich allein daheim gewesen wäre, ich wäre nie auf den Gedanken gekommen“* (M12). Zudem kann festgestellt werden, dass die erste Berufsentscheidung von den Mädchen (und deren Eltern) als nicht mehr zu revidierende Entscheidung für das ganze Leben aufgefasst wird, was den Druck noch weiter erhöht.

Bereits diese Befunde belegen, dass Berufsorientierung zum einen möglichst früh ansetzen sollte und zum anderen der Schule auch in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen im Berufsorientierungsprozess eine entscheidende Rolle zukommt, um Verunsicherungen bei den Jugendlichen zu vermeiden. Hier ist eine entsprechende Informationsbereitstellung und Sensibilisierung der Jugendlichen wichtig, wie auch eine Unterstützung, um den eigenen Weg – fernab von eingeschränkten Rollenklischees – finden zu können.

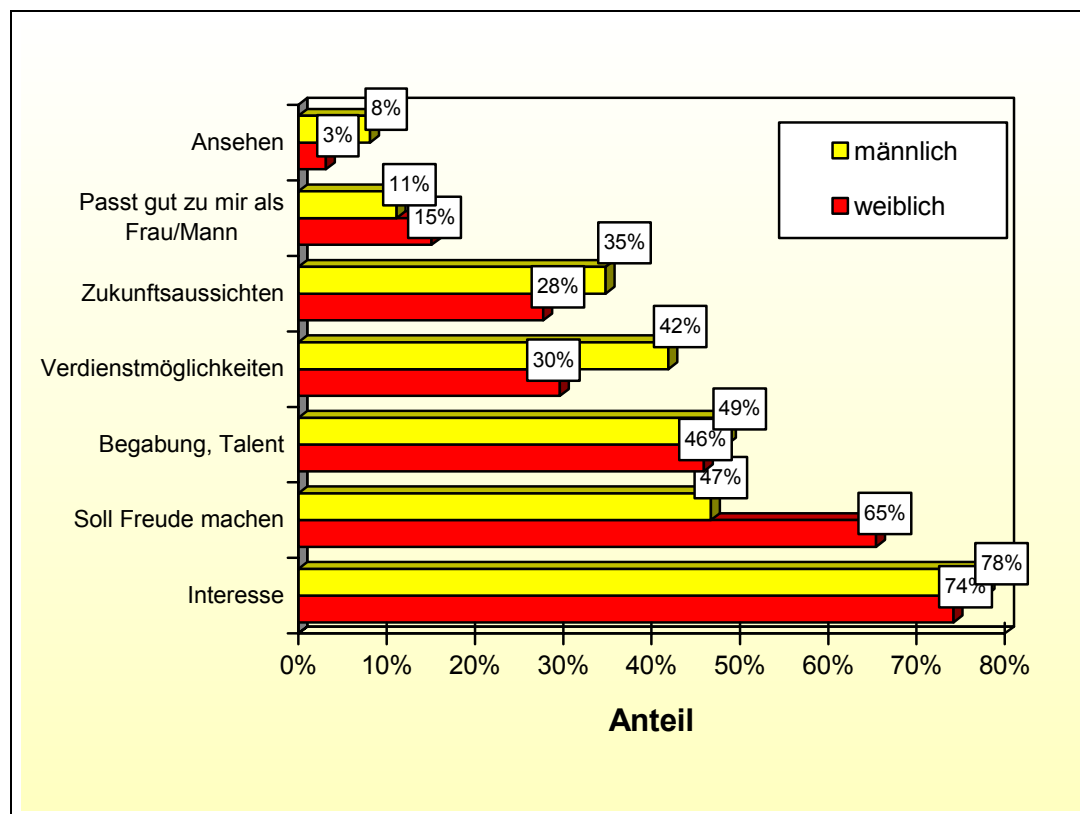
Jene Jugendlichen, die im Fragebogen angaben sich **bereits entschieden** zu haben, wollen überwiegend eine weiterführende Schule besuchen. So planen 38% der Mädchen und 37% der Burschen den Besuch einer Berufsbildenden Höheren Schule, jeweils 8% den Besuch einer Berufsbildenden Mittleren Schule und immerhin 8% der Mädchen aber nur 2% der Burschen wollen eine Allgemeinbildende Höhere Schule besuchen. Demgegenüber strebt ein eher geringer Anteil von 28% Mädchen und 36% der Burschen eine Lehre an und nur jeweils ein Mädchen und ein Bursch wollen ohne Lehre arbeiten gehen.

Gemäß diesen Ergebnissen entscheiden sich immer mehr Jugendliche für den Besuch einer weiterführenden - zumeist berufsbildenden - Schule. Diese Entwicklung kann unter anderem auf folgende Hintergründe zurückgeführt werden: Zum einen sind PflichtschülerInnen aufgrund des derzeitigen prekären Lehrstellenmarktes gezwungen, sich um Alternativen zur Lehrausbildung umzusehen. Zum anderen wird höheren Schulabschlüssen sowohl am Arbeitsmarkt als auch gesamtgesellschaftlich eine immer höhere Bedeutung zugemessen: So sind auch 84% der befragten Mädchen und 80% der Burschen der Meinung, dass man mit einer längeren (Schul-)Ausbildung bessere Berufsaussichten hat.

### 5.3.1 Kriterien der Berufswahl

Bei den genannten Kriterien, die die Berufswahl beeinflussen, überwiegt sowohl bei Burschen als auch bei Mädchen eindeutig das Interesse. Darüber hinaus ist es für Mädchen auch sehr wichtig, dass der zukünftige Beruf Freude macht, während die Verdienstmöglichkeiten für sie eine eher untergeordnete Rolle spielen (30%). Hier ist eine deutliche Diskrepanz zu den befragten Burschen zu beobachten, wo 42% die Verdienstmöglichkeiten als wichtiges Kriterium für die Berufswahl erachten. Die eigene Begabung ist für rund die Hälfte wichtig für die Berufswahl, während die Zukunftsaussichten im jeweiligen Beruf nur 35% Burschen und 28% der Mädchen als Kriterium für die Berufswahl bezeichnen.

Abbildung 1: Auswahlkriterien für zukünftigen Beruf



Quelle: L&R Datafile „Berufseinstieg“; 2002, n= 357

Die offenen Interviews mit den jungen Frauen (sowohl jene, die derzeit noch auf der Suche nach ihren zukünftigen Vorstellungen sind, als auch jene, die bereits beruflich Fuß gefasst haben) zeigen ebenfalls, dass es insbesondere das **Interesse** ist, welches als wichtiges Kriterium für die Berufswahl genannt wird. Viele Interviewten betonen, dass auch ihre Eltern raten, dass das eigene Interesse in den Vordergrund der Entscheidung gestellt werden solle. Allerdings liegt für einige der Befragten genau im fehlenden Wissen bezüglich der eigenen Interessen – vor allem in längerfristiger Perspektive – die Schwierigkeit der Berufswahl. Ein Punkt, der auch von den Mädchenberatungsstellen angesprochen wird. Oft können die Jugendlichen nur ein "diffuses" Interesse formulieren - beispielsweise "was Kreatives tun" - ohne damit nähere Vorstellungen zu verbinden. Die Suche nach den eigenen Vorlieben gestaltet sich oft als schwieriger Prozess. So zeigen die Interviews mit den Mädchen auch, dass berufliche Entscheidungen teilweise als "Negativauswahl" erfolgten: weil andere Berufsfelder noch weniger interessieren, bleiben bestimmte Berufsfelder "über".

Die **Frage der Interessensformulierung** ist auch unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten eine zentrale, da Neigungen unterschiedlich gefördert, berücksichtigt, wahrgenommen und unterstützt werden. Interessen von Mädchen im sozialen oder kommunikativen Bereich werden eher erkannt und gefördert als handwerkliche oder technische Interessen. Oft sind die Definitionen so eng bzw. im Bereich Technik und Handwerk an männliche Lebensrealitäten angepasst, dass Mädchen (und ihr Umfeld) sich hier schwer wieder finden können. Auch die gängigen Interessentests bilden - so die Kritik einiger Mädchenberaterinnen - Interessen entlang entsprechender Geschlechterklischees ab und erschweren es für Mädchen Potentiale zu erkennen. Wenn Mädchen technische und/oder handwerkliche Fähigkeiten äußern, ist es zudem schwerer für sie ihre Umgebung davon zu überzeugen, dass sie sich „wirklich“ dafür interessieren. Manche beschreiben dies direkt als Rechtfertigungsdruck.

Neben dem prinzipiellen Interesse am Beruf werden von den Mädchen vielfach auch **bestimmte Eigenschaften der beruflichen Tätigkeiten** genannt, die zutreffen sollten: neben „abwechslungsreich“, „soll Spaß machen“, wird sehr häufig genannt, dass die Tätigkeit "kreativ" sein soll und/oder "sinnvoll". Wobei diese Zuschreibungen von den Mädchen teilweise auch auf handwerkliche Berufe gemacht wurden. Beispielsweise begründete eine angehende Tischlerin ihre Berufswahl damit, dass sie durch Fertigung verschiedener Gegenstände für andere Leute nützlich und hilfreich sein will. Mädchen vollziehen also durchaus Umdeutungsprozesse von Berufsbildern, die sonst eher auf Burschen ausgerichtet sind - ein interessanter Ansatzpunkt für die Auflösung geschlechtsspezifischer Berufszuschreibungen.

Als weiterer zentraler Punkt wird von nahezu allen Befragten in irgendeiner Form das **Arbeitsklima, die KollegInnen, das Verhältnis zur Chefin/zum Chef** als ausschlaggebend für die konkrete Arbeitsplatz- bzw. Lehrstellenwahl angesprochen. Viele haben bereits beim Schnuppern einen ersten Einblick erhalten und nennen als Gründe für einen geplanten oder erfolgten Einstieg, das gute Arbeitsklima. Auch umgekehrt berichteten einige Mädchen, dass sie eine Lehrstelle nicht angenommen haben, weil die KollegInnen oder die Chefin/der Chef bzw. das Arbeitsklima allgemein nicht ihren Vorstellungen entsprochen haben.

Demgegenüber standen die **Verdienstmöglichkeiten** bei den interviewten Frauen kaum im Vordergrund der Entscheidung. Zumeist wurde betont, dass es am wichtigsten ist, dass der Beruf interessant ist, *„weil man verbringt ja einen Großteil des Lebens damit. Da hilft es nichts, wenn man viel Geld bekommt, aber keinen Spaß hat“* (M7). Andere heben aber durchaus die Wichtigkeit der finanzielle Unabhängigkeit hervor: *„Mein Geld zu verdienen, ist mir auch wichtig, dass ich mir das damit leisten kann, was ich damit machen will“* (M18). *„Es sagen zwar viele das Geld ist unwichtig, aber ich mein, ohne kommt man ja auch nicht aus“* (M15). Wenn auch nach den Erfahrungen der BIZ-BetreuerInnen festzuhalten ist, dass bei den Burschen die Verdienstmöglichkeiten eine wichtigere Rolle spielen, wird doch seitens einiger Mädchenberaterinnen konstatiert, dass ihrer Einschätzung nach die Verdiensthöhe auch für Mädchen immer relevanter wird.

Die **Aufstiegchancen** stehen bei der Berufswahl ebenfalls (noch) nicht sehr stark im Vordergrund. Von kaum einem Mädchen wird dies als wichtiges Entscheidungskriterium genannt. Eher werden Pläne über weiterführende Ausbildungen – beispielsweise Besuch der Abendschule oder von weiterführenden Lehrgängen – nach Beendigung der Lehre gemacht und auf dieser Basis an ein berufliches Weiterkommen gedacht. Die Auswahl der Lehre selbst wird aber kaum an zukünftige Aufstiegsmöglichkeiten geknüpft.

Auch dem Thema **„Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben“** wird kaum explizite Bedeutung bei der Berufswahl zugemessen. Ein Großteil der Interviewten meinte, sich zu diesem Thema noch keine Gedanken gemacht zu haben. Auch wenn sich die meisten „in ein paar Jahren“ ein Leben mit Familie und Kindern vorstellen, sehen sie sich derzeit noch nicht zur dezidierten Auseinandersetzung mit der späteren Vereinbarkeit genötigt. Die Fragebogenauswertung zeigt ebenfalls, dass doch 70% der Mädchen bereits planen, die Berufstätigkeit im Falle einer Geburt zu unterbrechen und ein Viertel die Berufstätigkeit aufgeben will, bis die Kinder groß sind. Rund 77% gaben an, dass sie Beruf und Kindererziehung vereinbaren wollen. Auch die Expertinnen der Mädchenberatungsstellen gehen davon aus, dass sich die Mädchen noch nicht explizit über die Vereinbarung von Beruf und Privatleben Gedanken machen, da ihrer Einschätzung nach, mit 15, 16 Jahren Familie und Kinder tatsächlich noch zu fern sind, um als tatsächliches Entscheidungskriterium zu wirken. Andererseits sind sie der Auffassung, dass manche Berufsbilder (bzw. Klischees) - beispielsweise der Tag und Nacht einsatzbereite EDV-Techniker - auf Mädchen aufgrund der ungünstigen Arbeitszeitbedingungen abschreckend wirken, da sie hier keinen Platz für Familie und Privatleben sehen. Es kann also durchaus angenommen werden, dass – wenn auch unbewusst – von den Mädchen eher Berufe gewählt werden, von denen sie, beispielsweise aus dem Verwandten- und Bekanntenkreis, bereits wissen, dass sich Kinder und Beruf vereinbaren lassen.

Ob und inwiefern die **aktuelle Arbeitsmarktsituation** eine Rolle bei der Berufswahl spielt, wird von den BIZ-BetreuerInnen bzw. Mädchenberaterinnen unterschiedlich beurteilt. Auch die Auswertung der Interviews mit den Mädchen lässt hier kaum einheitliche Schlussfolgerungen zu. Manche BIZ-BetreuerInnen gehen davon aus, dass die aktuelle Arbeitsmarktsituation kaum in die Berufswahl einbezogen wird, sondern dieser Aspekt erst dann relevant wird, wenn der gewünschte Lehrberuf mit vielen Absagen

verbunden ist. Hier sehen sie die Gefahr, dass dann die erstbeste freie Lehrstelle angenommen wird. So bezeichnen manche BIZ-BetreuerInnen die konkrete Berufswahl der Jugendlichen als Zufallswahl – je nach freier Lehrstelle. Einige BIZ-BetreuerInnen sehen auch wenig Sinn darin, insbesondere im ländlichen Raum, Mädchen zu nicht-traditioneller Berufswahl zu ermutigen, da der Lehrstellenmarkt auf keine erfolgreiche Vermittlung hoffen lässt.

Einige Mädchenberaterinnen kommen zur Einschätzung, dass bei den Jugendlichen bzw. ihren Eltern arbeitsmarktrelevante Aspekte durchaus eine Rolle spielen – wenn sie auch nicht immer auf Basis der richtigen Arbeitsmarkteinschätzung beruhen, sondern oft auf falschen Vermutungen. Insbesondere im ländlichem Raum, wo die Berufsauswahlmöglichkeiten generell geringer sind, spielt die Situation bereits im Vorfeld bei der Berufsorientierung und -wahl eine wichtige Rolle. Dabei stellt sich die Frage, welche realen Jobmöglichkeiten es in näherer Umgebung gibt oder ob die Jugendlichen längere Arbeits- oder Ausbildungswege in Kauf nehmen müssten. Hier sehen die Mädchenberaterinnen durchaus geschlechtsspezifische Unterschiede: Einerseits werden die Chancen für Mädchen in nichttraditionellen Bereichen Fuß fassen zu können oftmals noch schlechter eingeschätzt und es kommt hier schon vorab zu einer Beschneidung der Wünsche. Dies wird teilweise auch durch die Interviews mit den Mädchen bestätigt *"Ich bin dann aber später draufgekommen, dass Automechanikerin vielleicht doch nichts ist für Frauen, da hab ich nämlich gehört, dass man da auch schlechte Chancen als Frau hat"* (M9). Andererseits werden längere Anfahrtszeiten oftmals für Mädchen als unpassend angesehen bzw. die Mobilität der Burschen stärker gefördert. Die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes haben so - laut Erfahrung der Mädchenberaterinnen - daher doch einen Einfluss auf den Berufsorientierungs- und -wahlprozess, insbesondere auch in Zeiten mit steigender Arbeitslosigkeit, wo Mädchen stärker in Konkurrenz zu männlichen Bewerbern geraten und der Druck "schnell" einen Arbeitsplatz zu finden noch größer ist. Da die Mädchen bzw. deren Eltern aber oft ein falsches Bild von der Arbeitsmarktsituation haben oder eher kurzfristig denken (leichterer Einstieg als Einzelhandelskauffrau bei kaum vorhandenen beruflichen Perspektiven) beruht die vermeintliche Berücksichtigung der realen Begebenheiten aber teilweise auf tradierten Einstellungen und Vermutungen.

### **5.3.2 Berufliche Vorbilder**

Wesentlichen Einfluss auf die Berufswahl nehmen berufliche Vorbilder; insbesondere für Mädchen in nicht-traditionellen Berufen sind sie von Bedeutung: Zum einen, um aufzuzeigen, dass - entgegen den gesellschaftlichen Stereotypen - Frauen sehr wohl typische Männerberufe ausüben und dort auch erfolgreich sein können. Zum anderen, um den jungen Mädchen einen besseren Einblick in die Tätigkeitsbereiche des jeweiligen Berufes zu gewähren.

Dies ist den Jugendlichen jedoch nicht immer vordergründig bewusst: So gaben rund 60% der befragten Mädchen und 47% der Burschen an, keine beruflichen Vorbilder zu haben. Bei Mädchen, die Vorbilder nannten, verteilt sich dies relativ ausgewogen auf die Mutter (12%), den Vater (10%) und andere Personen (13%) - zumeist Verwandte und/oder Bekannte. Weitere 6% nannten Geschwister. Demgegenüber überwiegt bei

den Burschen eindeutig der Vater als berufliches Vorbild (23%), während nur 8% die Mutter nannten und 3% Geschwister.

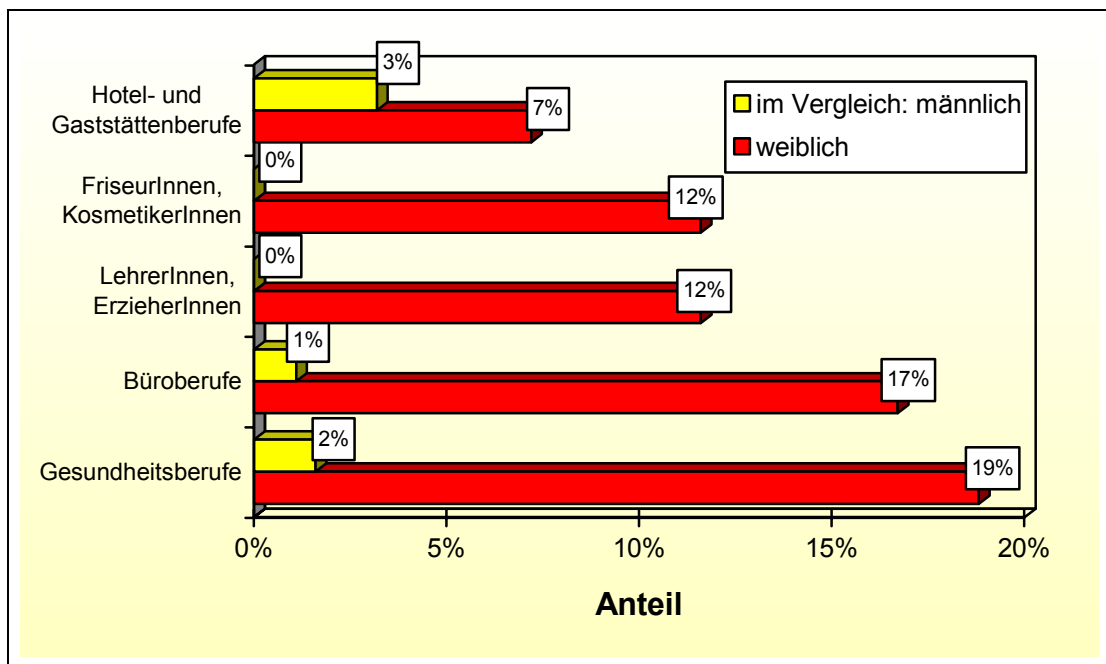
Obwohl den befragten Jugendlichen die Rolle beruflicher Vorbilder für ihre Berufswahl kaum bewusst ist, belegen sowohl die Ergebnisse aus der Literaturanalyse (z.B. Papouschek 2001) als auch die Auswertungen der qualitativen Interviews, dass Mädchen sich eher für nicht-traditionelle Berufe entscheiden, wenn sie diese aus dem Bekannten- oder Verwandtenkreis kennen und darauf aufbauend auch Interesse für diese Berufe entwickeln. *„Alle in der Familie haben handwerkliche Berufe, daher war es von vornherein klar, dass ich auch einen technischen Beruf haben möchte.“ (BE4)* *„In der Verwandtschaft haben schon zwei Werkzeugmacherin gelernt und die haben mich auf die Idee gebracht.“ (BE 13)* Auch interviewte BIZ-BetreuerInnen betonen, dass Berufstätige aus dem Bekannten- und Verwandtenkreis eine wesentliche Informationsquelle für die Jugendlichen darstellen.

Der hohe Stellenwert dieser Vorbilder aus dem Verwandten und Bekanntenkreis birgt für die Berufswahl aber auch eine Gefahr in sich: Eltern und Verwandte üben zumeist traditionelle Berufe aus und dies führt natürlich eine entsprechende Prägung der Jugendlichen mit sich. Zudem wollen Eltern, Verwandte und Bekannte zwar vermeintlich „das Beste“ für den/die jeweilige JugendlicheN, wissen jedoch häufig über aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt kaum Bescheid. Vielmehr greifen sie auf ihre eigenen Erfahrungen zurück und nehmen somit relativ starken Einfluss auf die Berufswahl der Jugendlichen, die natürlich dann dementsprechend traditionell ausfällt. Hier müsste professionelle Unterstützung seitens Schule, AMS und verschiedener Beratungsstellen korrigierend eingreifen. Wie die Auswertungsergebnisse belegen, hängt dies jedoch sehr stark vom Engagement der Lehrkräfte sowie der BIZ-BetreuerInnen und BeraterInnen ab (siehe auch Kapitel6).

### **5.3.3 Konkrete Berufswünsche**

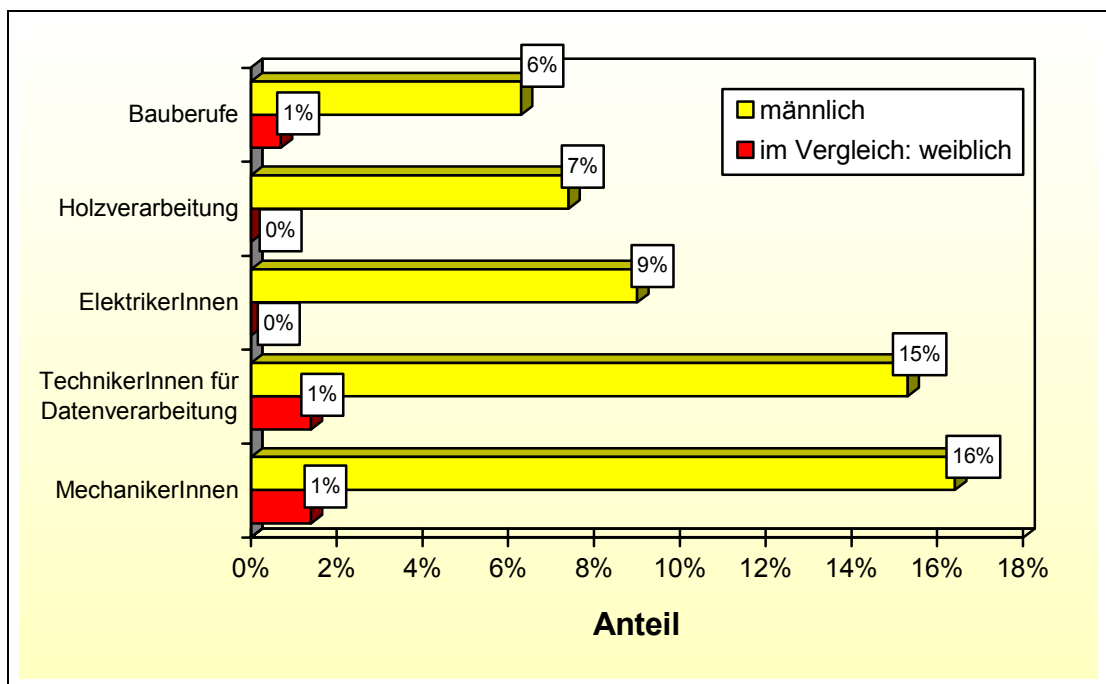
Eine Wechselwirkung der bisher genannten Faktoren dürfte wohl auch einer der ausschlaggebenden Gründe für die nach wie vor sehr traditionell geprägte Berufswahl der Jugendlichen sein. Ganz ähnlich den Auswertungen der Lehrlingsdaten gestalten sich auch die Berufswünsche der befragten Jugendlichen:

**Abbildung 2: Die 5 häufigsten Berufswünsche der befragten Mädchen**



Quelle: L&R Datafile „Berufseinstieg“;2002, n= 327

**Abbildung 3: Die 5 häufigsten Berufswünsche der befragten Burschen**



Quelle: L&R Datafile „Berufseinstieg“;2002, n= 327

Demnach wollen 67% der befragten Mädchen in einer der fünf genannten Berufsgruppen tätig sein und 53% der Burschen. Diese exemplarische Auswahl verdeutlicht auch, dass bisher eigentlich kaum eine Aufweichung der geschlechtstypischen Berufsfelder erfolgte: Nur 12 von 158 Nennungen der befragten Mädchen entfallen auf nicht-



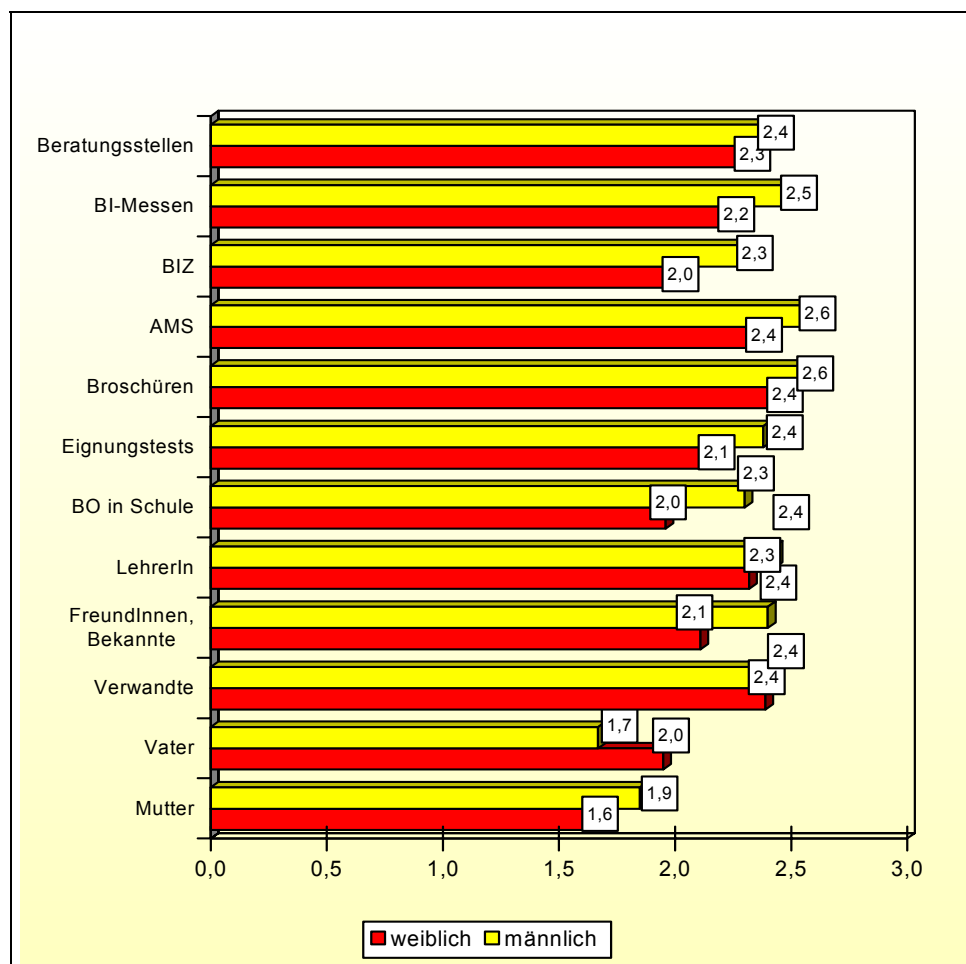
traditionelle Berufe; dies sind Anwältin, Ärztin, Bäckerin, Computerfachfrau, Datenbankverarbeiterin, Gartenarchitektin, Managerin, Malerin, Mechanikerin und Schlosserin; das entspricht einem Anteil von nur 7%. Aber auch von den Burschen entscheidet sich kaum einer für einen typischen Frauenberuf.

Diese quantitative Auswertung verdeutlicht, wie hoch der Handlungsbedarf hinsichtlich einer Aufweichung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktteilung nach wie vor ist. Grundsätzlich gilt es in diesem Zusammenhang, die Defizite nicht bei den Mädchen und jungen Frauen zu suchen, sondern - wie auch die nachstehenden Kapitel verdeutlichen – sind hierfür vordergründig die bestehenden Rahmenbedingungen zu ändern.

## 6 AkteurInnen im Berufsorientierungsprozess

Generell sind am Prozess der Berufsorientierung eine Vielzahl an Institutionen und Personen beteiligt. Dies reicht von privaten AkteurInnen, wie etwa Eltern oder FreundInnen, bis zur professionellen Beratung, sei es in Schule, AMS oder Beratungsstellen. Der Schwerpunkt des folgenden Kapitels liegt auf den professionellen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen für Jugendliche. Vorweg soll jedoch anhand der folgenden Abbildung verdeutlicht werden, welchen Stellenwert einzelne Personen und Institutionen für die befragten Jugendlichen hinsichtlich Schul- und Berufswahl einnehmen.

**Abbildung 4: Stellenwert einzelner Informationsquellen für Schul- und Berufswahl (Mittelwert der Bewertung von 1 = sehr wichtig bis 4 = unwichtig)**



Quelle: L&R Datafile „Berufseinstieg“;2002, n= 357

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung belegen – so wie auch bisherige Untersuchungen zu diesem Thema –, dass für Mädchen die Mutter und für Burschen der Vater die wichtigsten Informationsquellen darstellen. Interessant erscheint, dass Mädchen

generell die genannten Informationsquellen wichtiger einstufen als Burschen, insbesondere die Berufsorientierung in der Schule, die Informationen durch das BIZ und durch FreundInnen und Bekannte werden von Mädchen als wichtig eingestuft. Demgegenüber werden diverse Broschüren, wie Studien- und Schulführer, oder auch Beratungsstellen und das AMS als weniger relevant eingestuft. Dies sind auch jene Informationsquellen, die von vielen der befragten Jugendlichen nicht genutzt werden: So greift jeweils ein Drittel der Mädchen und Burschen nicht auf die Angebote der Beratungsstellen zurück. Beim AMS trifft dies auf rund 23% der Mädchen und 31% der Burschen und beim BIZ auf 20% der Mädchen und 22% der Burschen zu. Auch Broschüren werden von 22% der befragten Mädchen und 31% der Burschen nicht genutzt.

Bereits diese Ergebnisse belegen, dass Eltern maßgeblichen Einfluss auf den Berufswahlprozess der Jugendlichen haben und es daher von zentraler Bedeutung wäre, Eltern kontinuierlich in den Informationsprozess mit einzubeziehen. Allerdings zeigen die Ergebnisse auch, dass Mädchen wesentlich häufiger als Burschen auf andere Informationsquellen zurückgreifen und als wichtiger einstufen. Demnach könnte durch entsprechende Sensibilisierung der beteiligten professionellen AkteurInnen (Schule, BIZ, AMS....) hier ein wesentlicher Anknüpfungspunkt entstehen, um so den jungen Mädchen möglichst breite Informationen zu bieten und eine entsprechende Problemwahrnehmung anzuregen.

## **6.1 AkteurInnen aus dem persönlichen Umfeld**

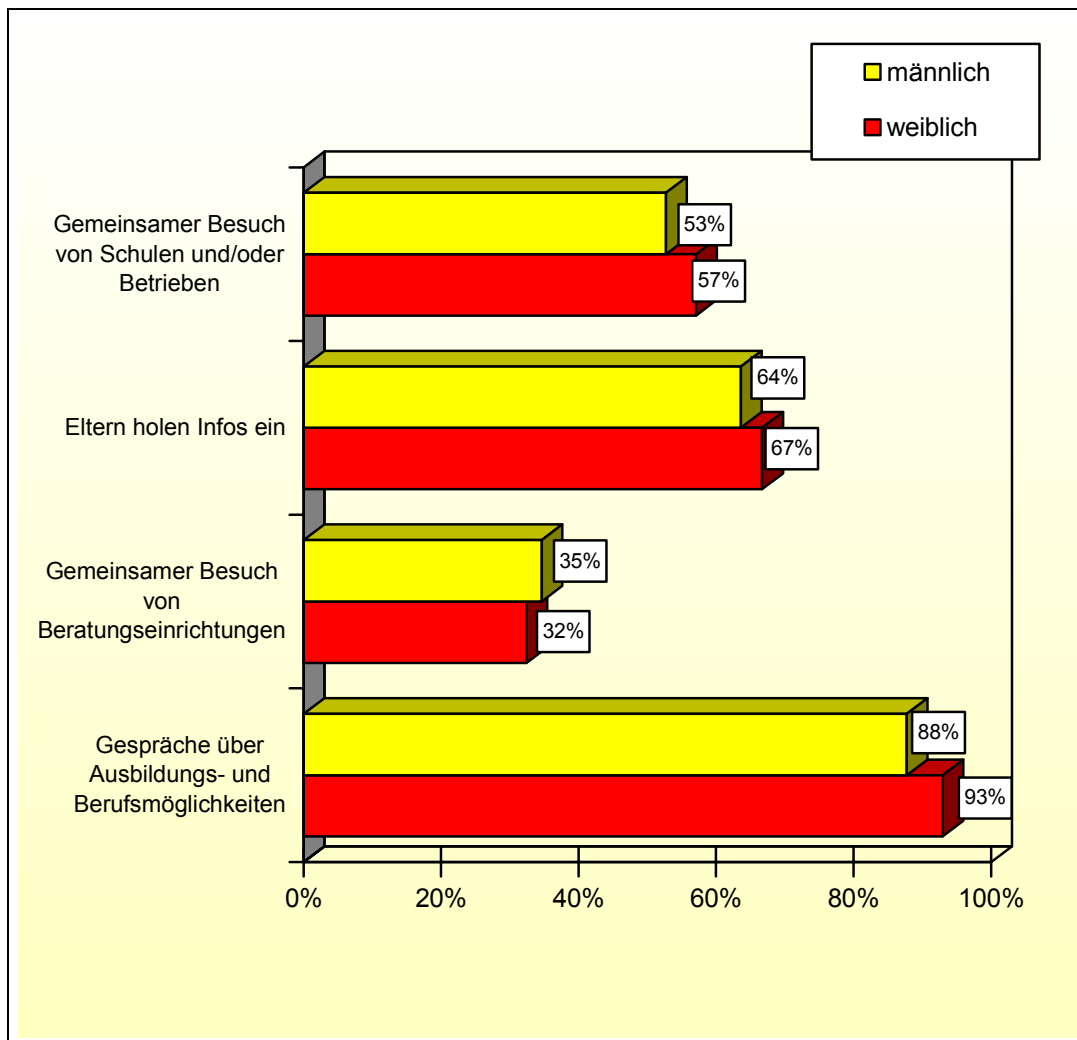
Die geführten Gespräche mit ExpertInnen und PraktikerInnen aus der Berufsorientierung sowie auch die Literaturanalyse zum Thema verdeutlichen ebenso wie die obenstehende Abbildung, dass die Berufswahl der Jugendlichen sehr stark von den **Eltern** beeinflusst wird, sei es bewusst – etwa durch aktive Information seitens der Eltern – oder unbewusst durch vorgelebte Rollenbilder.

Der Berufswunsch der Jugendlichen ist auch ein häufiges innerfamiliäres Gesprächsthema: So gaben etwa 61% der befragten Mädchen an, häufig mit der Mutter über die eigenen Berufswünsche zu sprechen und immerhin 33% manchmal. Der Vater wird seitens der Mädchen zu diesem Thema nicht so häufig angesprochen: 38% sprechen mit ihm oft über Berufswünsche und 30% manchmal. Immerhin ein Drittel gab an, selten oder nie mit dem Vater über dieses Thema zu sprechen. Bei den befragten Burschen verteilt sich dies relativ ausgewogen auf Vater und Mutter: Jeweils 46% sprechen oft mit den Eltern, rund 35% manchmal. Nur drei Mädchen und sechs Burschen gaben an, weder mit der Mutter noch mit dem Vater über die eigenen Berufswünsche zu sprechen.

Das Gespräch über verschiedene Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten ist auch die häufigste Form der **Unterstützung durch die Eltern**. Darüber hinaus holen viele Eltern für ihre Kinder entsprechende Informationen ein, bei den Burschen trifft dies auf 64% zu, bei den Mädchen auf 67%. Immerhin rund die Hälfte der befragten Jugendlichen unternimmt gemeinsam mit den Eltern auch Schul- und/oder Betriebsbesuche um die zukünftige Ausbildungsstätte kennenzulernen. Allerdings wird die Möglichkeit einer

professionellen Beratung, etwa durch AMS-BeraterInnen oder bei Berufsinformationsmessen und dergleichen nur etwa von einem Drittel der Befragten gemeinsam mit den Eltern in Anspruch genommen.

**Abbildung 5: Art der Unterstützung durch Eltern**



Quelle: L&R Datafile „Berufseinstieg“;2002, n= 351

Diese geringe Inanspruchnahme von professioneller Beratung erscheint insofern problematisch, als Eltern aufgrund der raschen Änderungen, denen der Arbeitsmarkt nunmehr unterworfen ist, häufig mit der Berufsinformation überfordert sind und – wie bereits erwähnt - daher zumeist sehr traditionelle Berufe vorschlagen. Diese Gefahr wird auch seitens der interviewten BIZ-BetreuerInnen und Mädchenberaterinnen erwähnt. Zudem treffen ihrer Meinung nach noch immer verhältnismäßig viele Eltern die Berufsentscheidung für die Jugendlichen. Wie tradiert sich dies gestaltet, bestätigen sowohl die statistischen Daten zum Lehrstellenmarkt als auch die Fragebogenauswertungen: So wurde den befragten Mädchen seitens der Eltern insgesamt zu lediglich 25 verschiedenen Berufen geraten, den Burschen aber zu 45. Es wird also bereits durch das Elternhaus Burschen ein weitaus breiteres Berufswahlspektrum eröffnet als Mädchen.

Nicht-traditionelle Berufswünsche seitens der Eltern wurden nur von drei Mädchen genannt und diese planen auch, den Beruf zu erlernen. Auch bei der Auswertung der qualitativen Interviews zeigt sich, dass jene Berufseinsteigerinnen in nicht-traditionellen Berufen, die über eine sehr gute Unterstützung oder eine dementsprechende Förderung durch die Eltern berichten, ihr Berufsziel am zielstrebigsten verfolgten. *„Meine Eltern haben schon früher gesagt, dass so ein Beruf was für mich wäre. Sie sind stolz auf mich“* (BE1). *„Ich habe früher immer meinem Vater geholfen und das hat mir auch gut gefallen (...). Mein Vater hat auch gemeint, dass ich für so etwas ziemlich begabt bin und dass ich mir vielleicht so was mal anschauen sollte und dass es mir vielleicht gefällt.“* (BE17).

Nur ganz wenige junge Frauen ergreifen gegen den Willen ihrer Eltern einen derartigen Beruf, eine Einschätzung, die von den Expertinnen der Mädchenberatungsstelle ebenfalls bestätigt wird. Auch wenn im Alter von 14 bzw. 15 Jahren der Abnabelungsprozess von den Eltern beginnt, geht dieser selten so weit, dass sich die Jugendlichen bei derartig großen Entscheidungen gegen den Willen der Eltern stemmen. Die Unterstützung der Mädchen durch eine entsprechende Beratung der Eltern wird daher als wichtiger Ansatz gesehen.

Allgemein wird davon ausgegangen, dass viele handwerklich oder technisch interessierte Mädchen auf Wunsch der Eltern doch andere Ausbildungs- oder Berufswege einschlagen. Die Interviews mit den Berufseinsteigerinnen zeigen, dass einige ebenfalls vorerst für sie nicht interessante Wege einschlagen mussten, aber diese dann abbrechen. In diesen Fällen erfolgte dann durch eine Neuorientierung – häufig im Rahmen einer Berufsorientierungsmaßnahme für Mädchen – die Entscheidung für einen nicht-traditionellen Beruf.

Entgegen diesem differenzierten Bild aus den offenen Interviews, gaben bei der Fragebogenerhebung nur wenige der befragten Mädchen und Burschen an, dass der Vater oder die Mutter enttäuscht sein würden, falls sie sich für einen anderen Beruf entscheiden. Allerdings entspricht der Berufswunsch der Eltern doch überdurchschnittlich häufig dem eigenen Berufswunsch der Jugendlichen. Hier zeigt sich deutlich, dass die Eltern einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Berufswahl haben. Rund die Hälfte der Mädchen und 40% der befragten Burschen gaben auch an, dass ihnen ihre Eltern von gewissen Berufen abraten, zumeist von angelernten Tätigkeiten (Putzfrau, Müllmann).

Nur wenige der befragten Jugendlichen wünschen sich mehr Unterstützung durch die Eltern (14% Mädchen, 10% Burschen). Falls doch, betrifft dies zumeist die Wünsche nach mehr Aufmerksamkeit, Zeit und Gesprächen. Bei der Auswertung der qualitativen Interviews mit Mädchen, die sich gerade in intensiven Phasen der Berufsorientierung befinden, gibt sich ein etwas abgestuftes Bild. Die Mädchen fühlen sich bei der Frage der Berufs- oder Ausbildungswahl oft relativ alleine gelassen: *„Na ja, eine große Hilfe waren sie nicht unbedingt“* (M2). Viele betonen, dass sie die Eltern nicht als Einengung erleben, da sie selten bestimmte Berufe vorschlagen, sondern mehr Unterstützung für die eigene Entscheidung hilfreich wäre; allerdings nicht in dem Sinn, dass Eltern zu Berufen raten sollen, sondern bei der Entdeckung und Benennung der eigenen Fähigkeiten, durch Unterstützung und Stärkung des Selbstbewusstseins und durch das Auf-

zeigen der prinzipiell bestehenden Möglichkeiten. So heben jene Jugendlichen, die von den Eltern sehr gut unterstützt wurden, diese Aspekte besonders hervor: *„Sie haben gesagt, dass ich geschickt bin, dass ich da und da meine Fähigkeiten hab. Das haben sie eigentlich schon gut gemacht“* (M7), *„Meine Mutter motiviert mich und vor allem sie versteht das irrsinnig gut, was ich machen will. Und somit hat sie mir auch geholfen meine Interessen zu verfolgen, weil sie einfach gewusst hat, in welche Richtung ich gehen will“* (M6). Aus den Interviews mit den Mädchen kristallisiert sich stark heraus, dass von den Eltern prinzipielle Unterstützung und ein „hinter ihnen stehen gewünscht wird“. Sehr wichtig wird es auch eingeschätzt keinem zu starken zeitlichen oder sonstigen Druck ausgesetzt zu sein *„Meine Mama hat mir viel Zeit lassen, das hätte ich mir nie gedacht, das war hilfreich“* (M10). In dem Zusammenhang wurde auch von einigen Mädchen hervorgehoben, dass es auch das Entdecken von handwerklichen oder technischen Interessen – teilweise in Verbindung mit „kreativen“ Ansätzen – war, was dann von den Eltern gut geheißen und gefördert wurde. Zwar war es in den seltensten Fällen so, dass das Mädchen direkt durch die Eltern handwerklich oder technisch gefördert wurde, aber bei Bekanntgabe dieser Interessen, wurden diese (zumindest nach und nach) sehr positiv aufgenommen.

Als besonders negativ wurde von anderen Mädchen beschrieben, dass sie das Gefühl vermittelt bekommen haben, raschest möglich eine Entscheidung treffen zu müssen und keine Zeit mehr hätten, sich näher mit Wünschen und Interessen auseinanderzusetzen. Viele waren einem starken (Zeit-)Druck ausgesetzt, oft in Zusammenhang mit Hiobsbotschaften vom Arbeitsmarkt *„Meine Mutter macht mich immer darauf aufmerksam, der Arbeitsmarkt schaut ganz schlecht aus, du musst dich beeilen, dass was weitergeht“* (M3), *„Ja, dass ich endlich was finden soll, was ich machen will, weil ich doch so faul jetzt bin oder vielleicht bald zu alt bin“* (M14). Der Druck etwas finden zu müssen lastet besonders schwer auf den Mädchen, die dafür kaum Entscheidungshilfen oder Unterstützung bekommen. Wenn sich Mädchen zusätzlich eher für handwerkliche und technische Bereiche interessieren, wird ihnen dies oft nicht zugetraut und/oder für die passende Entscheidung gehalten. *„... dass sie mir einfach glauben und zutrauen, dass ich den Beruf wirklich machen will und dass ich das auch fertig mach“* (M2). Viele beschreiben Mädchen- oder Jugendberaterinnen als erste richtige Ansprechpersonen, bei denen sie ihre Wünsche oder auch ihre Orientierungslosigkeit deponieren können und bei denen sie das Gefühl haben, dass ein gewisser Druck von ihnen genommen wird.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass konkrete Informationen zu nicht-traditionellen Berufen sowie neuen Perspektiven kaum aus dem familiären Umfeld bezogen werden können, da Eltern einfach die entsprechende Hintergrundinformation fehlt. Die Auswertung der qualitativen Interviews belegt jedoch, dass bei entsprechender Unterstützung und Förderung durch die Eltern Mädchen auch häufiger einen nicht-traditionellen Beruf wählen. Allgemein beschränkt sich die Unterstützung durch die Eltern aber eher darauf, mögliche Berufswünsche oder Ausbildungswünsche zu besprechen. Eine wichtige Rolle, die Eltern im Berufswahlprozess einnehmen sollten, ist jene der sozialen Unterstützung, um so den Mädchen den entsprechenden Rückhalt und das Selbstvertrauen – auch für nicht-traditionelle Berufe – zu geben.

Neben den Eltern wird auch der **Peer Group** ein relativ hoher Stellenwert bei der Berufsentscheidung zugesprochen. Wie die vorliegende Fragebogenerhebung belegt, sprechen Mädchen wesentlich häufiger (69%) als Burschen (46%) mit ihren FreundInnen über Berufswünsche. Die interviewten BIZ-BetreuerInnen und die Expertinnen der Mädchenberatungsstellen erwähnten, dass oft eine ähnliche Berufs- oder Ausbildungswahl unter von befreundeten Burschen oder Mädchen zu beobachten ist. Da sich der Austausch mit FreundInnen über interessante Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten aber häufig auf die aus Verwandten- und Bekanntenkreis bekannten Berufe beschränkt, ergeben sich hier eher weniger neue Impulse, sondern wird oft Altbekanntes – auch unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten betrachtet – bestätigt. Die Auswertung der offenen Interviews mit den Mädchen zeigt ebenfalls, dass gemeinsame Wünsche und Sorgen geteilt werden, aber wenig neue Impulse aus dem Freundeskreis kommen: *„Wir sprechen natürlich schon darüber, aber die sind genauso ratlos wie ich. Wir teilen zwar unsere Berufswünsche, aber wir teilen genauso unsere Lebensschwierigkeiten“* (M9). Zwar bezeichnen viele Mädchen die Gespräche mit Freundinnen als sehr wichtig, auch zur Stärkung des Selbstbewusstseins - *„Meine Freunde haben mich eigentlich immer unterstützt. Ich habe mich auch immer bei ihnen aussprechen können. Sie waren zwar auch der Meinung, ich sollte die Schule abschließen, aber sie haben wenigstens Verständnis für mich gehabt“* (M1) - aber das Interesse für neue Berufsfelder wurde zumeist durch andere Impulse geweckt. Wenn in eine Freundesgruppe neue Ideen gebracht werden – beispielsweise Informationen über neue Lehrberufe – zeigt sich aus der Fragebogenauswertung die Tendenz, dass bei den Mädchen und Burschen, die sich für nicht-traditionelle oder neue Lehrberufe interessieren, auch die FreundInnen häufiger als in der Gesamtpopulation ähnliche Berufswünsche äußern.

Das Interesse von Mädchen für nicht-traditionelle Berufe fällt auf jeden Fall auf und ist Thema im Freundeskreis *„Ich falle da jetzt ein bisschen aus der Reihe“* (M18). Einige der interviewten Mädchen erzählten von begeisterten und stärkenden Reaktionen: *„Meine meisten Freundinnen sind total begeistert, dass ich so etwas mache und haben mir gesagt, dass sie mich dann irgendwo benötigen werden, dadurch dass ich im Kurs schon so viele Grundlagen in den verschiedensten Bereichen gelernt habe. Also sie waren schon recht fasziniert“* (M17), *„Ja, die Burschen freuen sich, dass da jetzt ein Mädchel dabei ist“* (M12). Andere sind eher – zumindest zu Beginn – auf Unverständnis gestoßen: *„... ob ich jetzt wirklich Tischlerin werden sollt oder nicht, weil meine Freundinnen, ein paar haben gesagt, das ist nichts für mich“* (M5). Als Gründe für ablehnende Reaktionen werden genannt, dass sich die FreundInnen nicht vorstellen können, dass eine „schmutzige Burschenarbeit“ Spaß macht, dass der „Umgangston zu rau ist“ und „die Freundin dann selber zum halben Burschen wird“, etc. Die Mädchenberatungsstellen gehen ebenfalls davon aus, dass der Einfluss des Freundes- vor allem aber des Freundinnenkreises recht ambivalent zu beurteilen ist. Einerseits erleben sie, dass Mädchen gut mit Freundinnen über ihre Wünsche und Sorgen sprechen können, sich die Mädchen gegenseitig stärken, auch zu neuen, vielleicht „ungewöhnlichen“ Schritten motivieren. Andererseits ist der Druck bestimmten Rollenklischees zu entsprechen - „schön sein“, sich für Mode und Kosmetik interessieren, etc. - gerade in dem Alter sehr groß; hier wird von den Mädchenberaterinnen beobachtet, dass ein

Verhalten, das vom strengen Rollenklischee abweicht, von den Freundinnen teilweise auch sehr verständnislos und sanktionierend behandelt wird.

Auch seitens der interviewten Berufseinsteigerinnen werden die Reaktionen des Freundeskreises auf die nicht-traditionelle Berufswahl eher als überrascht und erstaunt beschrieben. Teilweise wurde auch davon erzählt, dass die FreundInnen skeptisch waren, ob dieser Beruf wirklich das Richtige sei, ob die gesamte Ausbildung geschafft werde. Allgemein überwiegt jedoch die Grundstimmung, dass die Entscheidung von den FreundInnen akzeptiert wird. Einige berichteten auch davon, dass die FreundInnen begeistert waren. Insgesamt entstand aber eher der Eindruck, dass die interviewten jungen Frauen im Freundeskreis eigentlich kaum über eine derartige Berufswahl gesprochen haben und es wird auch die Meinung vertreten, dass viele Mädchen sich nicht für nicht-traditionelle Berufe entscheiden, weil sie diese einfach nicht kennen oder diese mit Vorurteilen behaftet sind, wie zu schwere, zu schmutzige Arbeit oder dergleichen. Es wäre also wichtig, Mädchen möglichst differenziert über verschiedene Berufsbilder zu informieren.

## **6.2 Akteurin Schule**

Bei der Frage nach dem Einfluss bzw. den Einflussmöglichkeiten der Schulen, in unserem Fall vor allem der Hauptschulen, auf Berufsorientierungs- und -wahlprozesse müssen zwei Ebenen in Betracht gezogen werden: einerseits die Schule in ihrer Rolle als Vermittlerin spezifischer Rollenbilder, Einstellungen und Werte, also in ihrem allgemeinen sozialisationsprägenden Einfluss, andererseits ihre direkten Einflussmöglichkeiten auf Berufsorientierungsprozesse durch spezifische Unterrichtsfächer und -inhalte zum Thema. Die Aussagen dieses Kapitels beziehen sich auf die Auswertung fachspezifischer Studien und die Analyse entsprechender Dokumente, vor allem aber auf die Auswertung der Interviews mit Mädchen, Mädchenberaterinnen und BIZ-BetreuerInnen sowie die Fragebogenauswertung. LehrerInnen selbst konnten innerhalb des gegebenen Projektrahmens nicht befragt werden.

### **6.2.1 Schule als Vermittlerin geschlechtsspezifischer Rollenbilder**

Auf der ersten – der allgemeineren Ebene – wurden verschiedene Schritte gesetzt, die eine Förderung der Gleichstellung im schulischen Bereich unterstützen sollen.

Hervorgehoben werden sollen hier folgende Punkte:

- Verankerung der „**Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern**“ als **Unterrichtsprinzip** durch einen Grunderlass des zuständigen Bundesministeriums für Unterricht 1995: Auf dieser Basis erfolgte die sukzessive Aufnahme dieses Prinzips in die Lehrpläne der verschiedenen Schultypen. Den Beginn machten unter anderem die Hauptschulen und Allgemeinbildenden Höheren Schulen 1995, erst 2001 erfolgte auch eine entsprechende Aufnahme durch die Berufsschulen. Da mit der Einführung von Unterrichtsprinzipien generell keine verbindlichen und über-



prüfbareren Verpflichtungen verbunden sind, hat auch in diesem Fall die Einführung des Unterrichtsprinzips „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ keinen verpflichtenden Charakter. Seitens des Bundesministeriums werden verschiedene Hilfestellungen wie Leitfäden und Materialien angeboten, außerdem wird die Aufnahme entsprechender Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen der Pädagogischen Institute angeregt sowie die Ermöglichung der Bildung von Arbeitsgemeinschaften. Inwiefern darauf zurückgegriffen wird, obliegt aber den einzelnen Landesschulräten und Schulen.

- Veröffentlichung eines **Aktionsplans 2000** im Jahr 1997 durch das damalige Unterrichtsministerium: Der Aktionsplan 2000 enthält „99 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Bereich von Schule und Erwachsenenbildung“ und sollte bis zum Jahr 2000 umgesetzt werden. Eine erste Bewertung kommt zu dem Ergebnis, dass zwar zu den einzelnen Punkten einiges geschehen ist, „eine flächendeckende Umsetzung ... jedoch auf Grund finanzieller und personeller Grenzen in diesem Zeitraum nicht erfolgen“ konnte (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2000, 1). Die Verbesserung der Berufsorientierung in der Pflichtschule ist ebenfalls Teil des Aktionsplans.
- Veröffentlichung des **Aktionsplan 2003** zum Thema „Gender Mainstreaming und Frauenförderung in Schule und Erwachsenenbildung“ im Jahr 2000 durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Anknüpfend an den vorhergehenden Aktionsplan 2000 wurden hier die Schwerpunktbereiche für den Zeitraum 2001 bis 2003 identifiziert. Neben den Aspekten Schulqualität und Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie der Entwicklung von Netzwerken ist die geschlechtssensible Berufsorientierung auch hier ein zentrales Thema (sh. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2000).

Trotz dieser Bemühungen ist aber festzuhalten, dass das System Schule doch einigermaßen resistent gegenüber notwendiger Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit ist und es im Hinblick auf eine tatsächliche Förderung der Gleichstellung noch erhebliches Verbesserungspotential gibt.

Um nur ein Beispiel herauszugreifen: Noch immer wird das Fach Werkerziehung in den meisten Fällen aufgeteilt in „technisches“ und „textiles“ Werken angeboten. Untersuchungen zeigen, dass die Wahl in hohem Ausmaß geschlechtsspezifisch erfolgt. Zwar besteht nun die prinzipielle Wahlmöglichkeit für Burschen und Mädchen sowie die Möglichkeit eines gemeinsamen koedukativen Unterrichts, doch zeigt die Realität, dass Mädchen zu einem hohen Anteil „textiles“, Burschen „technisches“ Werken wählen. Hier werden somit auch schon berufsrelevante Fertigkeiten und Interessen in bestimmte Bahnen gelenkt und Perspektiven verschlossen bzw. nicht eröffnet (Guggenberger 2001).

Festzuhalten ist, dass der Schule als Bildungsinstitution für die Reproduktion bzw. Veränderung traditioneller Geschlechterrollen eine wichtige Funktion zukommt und dies auch auf die Frage der Berufs- und Bildungswahl einen wesentlichen Einfluss hat.

## 6.2.2 Berufsorientierung an den Schulen

Zentrales Thema der vorliegenden Untersuchung ist es, einen näheren Blick auf die schulische Unterstützung bei den Berufs- bzw. weiteren Ausbildungswahlprozessen zu werfen: Ob und inwiefern Berufsorientierung angeboten und z.B. wie bezüglich geschlechtsspezifischer Fragen agiert wird. Hier ist gerade in den letzten Jahren einiges in Bewegung geraten, diese Entwicklung soll kurz nachgezeichnet werden:

Mit dem Schuljahr **1998/99** wurde an den Hauptschulen, der Unterstufe der Allgemein Bildenden Höheren Schulen, an den Polytechnischen Schulen sowie an Allgemeinen Sonderschulen die **verbindliche Übung "Berufsorientierung"** eingeführt. Seitens des zuständigen Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur wird festgehalten, dass die Berufsentscheidung ein sich über einen längeren Zeitraum erstreckender Berufsfindungsprozess ist und der Berufsorientierung somit ein prozesshafter Charakter zukommt, der als Teil der Persönlichkeitsbildung zu betrachten ist (sh. <http://www.bmbwk.gv.at>). Zur Unterstützung der LehrerInnen wurde vom Ministerium eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die Informationsmaterial und Unterlagen für den Unterricht erstellt. Diese sind verschiedenen Themenkreisen der Berufsorientierung zugeordnet und sollen (in jährlich aktualisierter Form) auch Online über <http://www.learn4life.at> zugänglich sein.

In den Verordnungen über die Lehrpläne an Hauptschulen bzw. Allgemein Bildenden Höheren Schulen (laut BGBl.Nr.133/2000 und BGBl.Nr.134/2000, ausgegeben am 11. Mai 2000) sowie in den bereits angesprochenen Aktionsplänen 2000 und 2003 finden sich nähere Konkretisierungen und Maßnahmenvorschläge zum Bereich „geschlechtssensible Berufsorientierung“. Beispielsweise wurden als Lernziele festgehalten, dass SchülerInnen „persönliche Lebens- und Berufsplanung kritisch reflektieren und überprüfen (Präkonzepte, eigenes Rollenverständnis, geschlechtsspezifische Sozialisation) ... durch Auseinandersetzung mit der Problematik der geschlechtsspezifischen Konzentration auf bestimmte Ausbildungswege und des nach Geschlechtern geteilten Arbeitsmarktes die daraus resultierenden Konsequenzen für die weitere Lebens- und Berufslaufbahn einschätzen lernen sollen“ (Verordnung über die Lehrpläne an HS bzw. AHS, BGBl.Nr.133/2000 und BGBl.Nr.134/2000).

Diese interessanten Ansätze können sicher eine wichtige Basis sein. Inwiefern sie tatsächlich verwirklicht wurden, lässt sich aufgrund der kurzen Implementierungsdauer noch nicht genau belegen. Darüber hinaus bestehen aber auch interessante (Pilot)Projekte:

### **Good-Practice „My way“**

In zehn ausgewählten Allgemeinbildenden Höheren Schulen wird hier ein dreijähriges Pilotprojekt umgesetzt, das auf eine Intensivierung der Berufsorientierung abzielt. Durch entsprechende Begleitung und Beratung sollen die SchülerInnen bei der Berufslaufbahn- und Ausbildungsentscheidung unterstützt werden. In jeder dieser Schulen wurde ein eigener Raum mit PC für diese Beratung bereitgestellt, wobei hier tägliche fixe Öffnungszeiten von mindestens einer Stunde festgelegt sind. Für die Beratung steht ein Team von zumindest drei Lehrkräften zu Verfügung.

### **Good Practice Workshops und Seminare für Hauptschulen und Polytechnischen Schulen zur Berufsorientierung und Lebensplanung von Mädchen**

Auf Initiativen des BMBWK gibt es für einige Hauptschulen und Polytechnische Schulen das pilothafte Angebot von Workshops (Projekt „Ready“) und Seminarreihen (Titel „Etwas mit Menschen ... Hauptsache viel Geld?“) zur geschlechtersensiblen Berufsorientierung und Lebensplanung. Bei dem Projekt „Ready“ sind Schülerinnen der 7. bis 9. Schulstufe sowie LehrerInnen und fallweise die Eltern der Schülerinnen Zielgruppe. Ziel ist es durch gezielte Beratung, Orientierung und Unterstützung in den Workshops die Mädchen bei ihrer Berufs- und Lebensplanung zu unterstützen und eine Verbreiterung des Berufswahlspektrums sicherzustellen. LehrerInnen sollen diesbezüglich stärker sensibilisiert werden. Bei den Seminaren stellen die LehrerInnen die Zielgruppe dar und Hauptanliegen ist deren Sensibilisierung zur Thematik. Die Workshops werden von verschiedenen Mädchenberatungsstellen in Zusammenarbeit mit dem BMBWK durchgeführt, die Seminare von Arbeitsmarkt- und Chancengleichheitsexpertinnen.

Die Befragungen der SchülerInnen und Mädchen zeigen aber, dass es doch noch einiges an zusätzlichen Impulsen für eine tatsächliche Umsetzung bedarf. Als eine Schwierigkeit bei der realen Umsetzung ist es anzusehen, dass den Schulen freigestellt wird, ob Berufsorientierung als eigenes Fach, in Projektform oder integrativ in den traditionellen Unterrichtsfächern angeboten wird. ExpertInnen befürchten, dass das Anbieten von Berufsorientierung als integratives Fach mit der Gefahr verknüpft ist, dass die Vermittlung der spezifischen Inhalte eher hinangestellt wird. Ein eigenes Fach hingegen stellt eine konzentrierte Herangehensweise sicher. Auch spezifische Inhalte, wie geschlechtsspezifische Fragestellungen können so besser integriert werden. Tatsächlich erfolgt die Umsetzung aber in den Hauptschulen zu rund zwei Drittel integrativ und nur zu einem Drittel als eigenes Fach (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2000a). Nach Angaben des BMBWK (telefonische Kurzinterviews mit ExpertInnen der Fachabteilungen) stellt sich die Situation in den Allgemeinbildenden Höheren Schulen noch schwieriger dar, da im Prinzip jede Lehrkraft eigenverantwortlich das Thema „Berufsorientierung“ in das jeweilige Fach integrieren sollte. Generell sind die Möglichkeiten der Schulen sehr weit gestreut und nach Angaben von ExpertInnen aus dem BMBWK liegt es am Engagement der jeweiligen Schule bzw. der Lehrkräfte in welchem Ausmaß Berufsorientierung im Unterricht behandelt wird. Hier wird die Gefahr gesehen, dass das Thema „Berufsorientierung“ nicht im entsprechenden Ausmaß behandelt wird.

So wurde auch seitens der interviewten BIZ-BetreuerInnen beobachtet, dass aus den Hauptschulen und Polytechnischen Schulen die Jugendlichen besser vorbereitet im BIZ erscheinen als aus den Allgemeinbildenden Höheren Schulen. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass gerade in der AHS versucht wird, die SchülerInnen der Unterstufe in der Schule zu halten. An dieser Stelle sei ein Extremfall aus den Erfahrungen einer BIZ-BetreuerIn angeführt, wonach manche AHS-Klassen erst ins BIZ kommen, nachdem die Anmeldefrist für andere – etwa berufsbildende – höhere Schulen abgelaufen ist.

Insgesamt wird seitens der InterviewpartnerInnen von den BIZen und den Mädchenberatungsstellen davon ausgegangen, dass Berufsorientierung in der Schule (noch) nicht den Stellenwert hat, den sie haben sollte, sondern als „*eher ungeliebtes Kind*“ (MB6)

aufgefasst wird. Zudem kann im besten Fall von einer **Berufsinformation** gesprochen werden, wo noch dazu wenig auf geschlechtsspezifische Aspekte eingegangen wird. Von einer aktiven Unterstützung zur Orientierung, Entdecken der eigenen Fähigkeiten und Interessen – also einer tatsächlichen Berufsorientierung – kann nur in den seltensten Fällen gesprochen werden.

Zu betonen ist aber, dass die mangelnde Berufsorientierung nicht als Manko einzelner BerufsorientierungsberaterInnen oder -lehrerInnen angesehen werden kann, sondern vor allem **institutionellen Faktoren** zugeschrieben werden muss.

Einen wesentlichen Faktor stellt dabei die **Aus- und Weiterbildung der LehrerInnen** dar. Es besteht weder eine verpflichtende Aus- noch Weiterbildung der Lehrkräfte zum Thema Berufsorientierung. Es werden zwar diesbezügliche Seminare angeboten, aber die Entscheidung über die Teilnahme liegt bei der jeweiligen Lehrkraft bzw. wird es in den einzelnen Schulen unterschiedlich gehandhabt. Im AHS-Bereich kommt hier erschwerend hinzu, dass eigentlich alle Lehrkräfte eine derartige Weiterbildung besuchen müssten und dies organisatorisch nicht umsetzbar wäre. Generell ist aber festzuhalten, dass regelmäßige verpflichtende Weiterbildungspläne fehlen, von der Integration geschlechtsspezifischer Schulungsfragen ganz zu schweigen. Die interviewten ExpertInnen der Mädchenberatungsstellen gehen daher davon aus, dass im Bereich berufsspezifischer Fragen (sowohl von speziellen BerufsorientierungslehrerInnen, wie auch von jenen, die Berufsorientierung innerhalb ihrer Unterrichtsfächer anbieten) im Allgemeinen und zu geschlechtsspezifischen Fragen im Speziellen ein großer Nachholbedarf besteht. Dies ist insofern auch von Bedeutung, da davon ausgegangen werden kann, dass sich der Arbeitsmarkt und die Chancen am Arbeitsmarkt immer schneller verändern und entwickeln. Eine fundierte Aus- und vor allem Weiterbildung sind hier als sehr wichtig anzusehen, um mit den vielfältigen Entwicklungen Schritt zu halten. Dies ist insbesondere notwendig, da bei den LehrerInnen eine gewisse Distanz zu aktuellen Entwicklungen im Wirtschafts- und Arbeitsmarktleben konstatiert wird. *"Also ich denk mir, wenn man Jahre in der Schule und dann in Ausbildung verbracht hat und dann einfach die Seite des Schultisches wechselt, dann hab ich selber nicht so wahnsinnig viel Ahnung von der Berufswelt"* (MB12). Bei fehlender berufsbezogener Weiterbildung besteht die Gefahr, dass zu wenig Einblick in reale Probleme besteht. Zudem ist oft nur eine Lehrkraft für die Berufsorientierung einer Schule verantwortlich. In Zusammenhang mit den knappen zeitlichen Ressourcen, die dann für diesen Bereich zur Verfügung stehen, kann hier doch von einer gewissen Überforderung ausgegangen werden.

Noch akuter wird der Informations- und Sensibilisierungsbedarf zu geschlechtsspezifischen Fragen geortet. Hier gibt es zwar einzelne Angebote zu geschlechtssensiblen Fragen auf den Pädagogischen und Berufspädagogischen Akademien und seitens des Ministeriums werden Materialien zur Verfügung gestellt, die die Hinterfragung geschlechtsspezifischer Rollenklischees, die Erweiterung des Berufswahlspektrums für Mädchen und Burschen etc. beinhalten, wie und ob derartige Materialien genutzt werden, obliegt den einzelnen Schulen bzw. LehrerInnen. Die interviewten ExpertInnen der BIZen und der Mädchenberatungsstellen gehen davon aus, dass die LehrerInnen im Rahmen des Unterrichts kaum auf geschlechtsspezifische Berufswahlfragen eingehen und sich teilweise selbst auch wenig der Bedeutung und der Prozesse bewusst sind,

die zu diesem Verhalten führen. Beispielsweise wird zu wenig Wissen über die Nachteile der traditionellen Mädchenberufe verortet oder über die spezifischen Faktoren, die zu dem eingeschränkten Berufswahlverhalten führen. Eine Studie von L&R Sozialforschung kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass geschlechtsspezifische Fragestellungen bzw. die Problematisierung von Rollenbildern im Unterricht kaum aufgegriffen werden. Eine Befragung bei LehrerInnen hat gezeigt, dass von rund 180 Nennungen nur 7 auf die Problematisierung von Rollenbildern als Unterrichtsinhalt im Rahmen der Berufsorientierung entfallen (Loidl/Reiter/ Willsberger 1999).

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass das Fehlen einer umfassenden Aus- und Weiterbildung im Bereich Berufsorientierung als besonders problematisch eingeschätzt wird, insbesondere auch die Tatsache, **dass geschlechtsspezifische Fragen kein integraler Aus- und Weiterbildungsbestandteil** sind.

Hinzu kommt, dass, wenn sich LehrerInnen in den Bereichen Berufsorientierung und Bildungsberatung besonders engagieren, dies auch nicht die entsprechende (finanzielle) Anerkennung findet, sondern als „Fleißaufgabe“ gesehen wird. Entgegen anderer Unterrichts- und Lehrziele werden die Fragen der Berufsorientierung nicht als primäre Aufgaben der schulischen Ausbildung betrachtet.

In diesem Zusammenhang wären daher **Kooperationen** mit entsprechenden Fachstellen besonders wichtig; neben dem AMS sind Beratungseinrichtungen in diesem Bereich, insbesondere mit Mädchenschwerpunkten hervorzuheben. So wird von jenen Beratungsstellen, die **(Pilot)Projekte oder Workshops** für die Schulen anbieten, positiv bemerkt, dass das Angebot auf sehr reges Interesse seitens der Schulen stößt und die LehrerInnen in weiterer Folge auch Kooperationen mit Mädchenberatungsstellen suchen. Eingeschränkt wird diese Bereitschaft zur Kooperation allerdings dadurch, dass die Angebote gratis zur Verfügung gestellt werden müssen, da es sich Schulen nicht leisten können oder wollen hier in externe Beratungseinrichtungen und Unterstützungsangebote zu investieren. Gerade im Hinblick auf die doch recht geringen Unterstützungsmöglichkeiten der Mädchen seitens der Schule, wären aber externe Kooperationen und die Heranziehung von mädchenspezifischer Expertise von besonderer Bedeutung.

### **6.2.3 Bewertung durch Jugendliche**

Wie wird der schulische Unterricht aus Sicht der SchülerInnen eingeschätzt? Zuerst werden die Ergebnisse der Fragebogenerhebung in den Hauptschulen vorgestellt. Das heißt, dass sich die folgenden Antworten auf den Unterricht und Angebote zur Berufsorientierung in Hauptschulen beziehen.

Die Auswertung der Fragebögen zeigt, dass knapp die Hälfte der SchülerInnen (46%) angaben, erst seit der 4. Klasse Berufsorientierung zu haben, rund 44% bereits seit der 3. Klasse und 9% während der ganzen Hauptschulzeit.

Im Vergleich zu anderen Informationsquellen (Eltern, AMS etc.) steht die **Berufsorientierung in der Schule hinsichtlich der Frage ihrer Bedeutung für die Berufs- und weitere Schulwahl im Mittelfeld**: über die Hälfte der Befragten halten sie für sehr

wichtig (28%) oder wichtig (30%), immerhin 13% geben aber auch an, sie überhaupt nicht zu nutzen. Interessanterweise halten Mädchen die Berufsorientierung in der Schule für wichtiger als die Burschen: jeweils 34% der Mädchen bezeichnen sie als sehr wichtig oder wichtig, bei Burschen liegt der Anteil jeweils bei rund 25%. LehrerInnen als Informationsquelle wird etwas weniger Bedeutung beigemessen: 17% bezeichnen diese als sehr wichtig für die Berufs- und Schulwahl, 28% für wichtig. Auch hier beurteilen die Mädchen die Wichtigkeit etwas höher (siehe auch Abbildung 4, Seite 42).

Fast alle Befragten gaben an, dass im Unterricht über weitere Ausbildungsmöglichkeiten (95% der Befragten) und unterschiedliche Berufe (92% der Befragten) gesprochen wurde. Bei der Frage nach Möglichkeiten der Berufsberatung und -orientierung wurde dies noch von immerhin 82% bejaht. Allerdings gaben bloß 33% der Befragten an, dass über Probleme bei typischen Frauenberufen gesprochen wurde.

Das eigenständige Fach Berufsorientierung wurde von etwas mehr als die Hälfte der Befragten besucht (52%), bei den restlichen Befragten wurde das Thema der Berufswahl in anderen Unterrichtsfächern behandelt. Jene, die Berufsorientierung als eigenes Fach besuchten, fanden es zu 40% sehr unterstützend bzw. zu 42% eher unterstützend. Insgesamt zeigen sich kaum Unterschiede beim Antwortverhalten zwischen Mädchen und Burschen. Ob im Unterricht Betriebsbesuche stattfanden, wurde von 70% bejaht.

Bei der Frage, ob die SchülerInnen ihrer Einschätzung nach in der Schule ausreichend auf ihre zukünftige Ausbildungs- und Berufswahl vorbereitet wurden, zeigten sich die meisten eher gut vorbereitet: 84% bejahten diese Frage hinsichtlich weiterführender Schulen, 80% hinsichtlich möglicher (Lehr-)Berufe.

Im **Rahmen der Fragebogenerhebung** überwiegt also **eine durchaus positive Einschätzung der schulischen Unterstützung zu Berufsfragen** und es zeigen sich kaum Unterschiede zwischen dem Antwortverhalten von Burschen und Mädchen. Diese auf den ersten Blick positive Beurteilung ist dahingehend zu relativieren, dass die Jugendlichen in einer Situation und einem Alter gefragt werden, wo ihnen eine Gesamteinschätzung über die Vielzahl von Möglichkeiten noch nicht bewusst ist und sie die präsentierten Informationen als umfassend beurteilen. Auffallend ist, dass entgegen der sonstigen positiven Antworten bloß 33% der Befragten angaben, dass über Probleme bei typischen Frauenberufen gesprochen wurde. Hier wird das Ignorieren dieser Aspekte gut sichtbar.

Gegenüber der Fragebogenbefragung geben die **offenen Interviews mit Mädchen ein deutlich kritischeres Bild über die Unterstützung seitens der Schule bei Fragen der Berufsorientierung und -wahl** ab. Das liegt zum einen sicher daran, dass bei offenen Interviews mehr Raum für eine genaue Auseinandersetzung mit einem Thema möglich ist und andererseits die befragten Mädchen etwas älter als die HauptschülerInnen sind und von daher schon einen genaueren Einblick in die tatsächlichen Arbeitsmarktanforderungen und -probleme haben.

Generell wird der Berufsorientierungsunterricht bzw. die Behandlung der Thematik in einzelnen Fächern von den befragten Mädchen - bis auf einige Ausnahmen - als unzu-

reichend und zu wenig in die Tiefe gehend beschrieben. Als gemeinsamer Tenor lässt sich festhalten, dass über verschiedene Berufsfelder nur dann gesprochen wurde, wenn sie bereits als Berufswünsche von den einzelnen SchülerInnen genannt wurden. Was den meisten Interviewten aber gefehlt hat, war ein breiterer Überblick über verschiedenste Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass ein starkes *„auf sich selbst angewiesen sein“* (M7) von vielen thematisiert wurde und sie gerne mehr Information bekommen hätten: *„Ich hätte schon gerne mehr Information bekommen, die Zeit ist so schnell vergangen und ich habe immer noch nicht gewusst, was ich machen wollte“* (M3). *„Berufe wurden eigentlich nur ganz wenige besprochen. Das waren eigentlich die typischen Berufsbilder, die wir vorgestellt bekommen haben, wie z.B. Verkäuferin“* (M16). Über existierende Berufsvorstellungen wurde zwar gesprochen, aber wenig neue oder andere Ideen eröffnet.

Nur einige Mädchen zeigten sich zufrieden mit ihrem Unterricht. Hier waren es einerseits Betriebsbesuche und berufspraktische Tage sowie die anschließende gemeinsame Erfahrungsaufarbeitung im Unterricht und andererseits LehrerInnen, die wirklich auf die SchülerInnen eingegangen sind, die auf Begeisterung gestoßen sind: *„Wir haben uns verschiedene Sachen angeschaut, auch von der Schule her, was man weiter machen kann mit den Berufen ... und wir haben also Einzelgespräche gehabt und da haben sie dann voll viele Informationen gesammelt über den Beruf und haben dann gesagt was man dann machen muss und was halt so Schwierigkeiten sind, von den Arbeitszeiten her oder vom Lohn her eben, also es war echt voll super“* (M11). Insgesamt kann festgehalten werden, dass Betriebs- oder AMS-Besuche als besonders interessant erlebt wurden, wenn eine anschließende Besprechung des Erlebten oder eine Weiterarbeit mit den gesammelten Materialien im Unterricht stattfindet.

Bei jenen Mädchen, die Berufsorientierung nicht als eigenes Fach hatten, entweder weil es in der Hauptschule nicht in dieser Form angeboten wurde oder weil sie ein Gymnasium besucht haben, waren Fragen rund um Berufsmöglichkeiten und verschiedene Berufs- oder Ausbildungswege so gut wie kein Thema. Folgende Aussagen zeigen, die doch sehr enttäuschte Einstellung: *„Die haben nur gesagt, wir sollen einmal schauen, wofür wir uns interessieren und so, aber direkt Unterstützung hat man nicht gekriegt“* (M15), *„ab und zu haben sie gesagt, ja, AMS, da könnt ihr hingehen, falls ihr Lehrstellen sucht, aber erst nachdem du gefragt hast, also selber direkt wären sie nicht auf die Idee gekommen, dass sie dir was erzählen“* (M12).

Das Thema Chancengleichheit am Arbeitsmarkt oder Fragen rund um geschlechtsspezifische Berufswahlen wurde nur bei drei der befragten Mädchen im Unterricht (und auch hier nur sehr rudimentär) angesprochen: einmal über unterschiedliche Einkommen, einmal allgemein über bzw. gegen Vorurteile am Arbeitsmarkt und ein Mädchen erzählte, dass *„einige Lehrer ... schon versucht (haben) uns zu animieren, den Beruf zu ergreifen, der uns Spaß macht und wir uns nicht nur an so typischen Berufen orientieren sollen“* (M9).

Demgegenüber wurde von den meisten Mädchen berichtet, dass entweder diese Themen schlicht nicht angesprochen wurden: *„Nein, das ist bei uns nie zur Sprache gekommen, ich meine es war irgendwie klar, dass die Mädchen alle Friseurinnen, Sekre-*

tärinnen, Bürokauffrau werden wollten, das habe ich irgendwie nicht verstanden und die Männer alle Kfz-Mechaniker“ (M3), oder sogar weiter zementiert wurden: „Natürlich haben sie manchmal gesagt, dass z.B. die technischen Berufe wie Automechaniker nichts für Frauen sind.“ (M16). Ein anderes Mädchen berichtete davon, dass sie im Fach Berufsorientierung (in einer Polytechnischen Schule) sich aus vier Fachbereichen einem zuordnen konnten, wo die Mädchen „automatisch“ zu den „kreativen“ oder „Dienstleistungsberufen“ kamen, die Burschen zu „Handwerk“ oder „Technik“ (M10). Hier zeigt sich deutlich, dass von einer notwendigen geschlechtsspezifischen Sensibilität und einem durchgängigen Bewusstsein der LehrerInnen bei weitem nicht gesprochen werden kann. Neben entsprechenden Schulungen und Trainings des Lehrpersonals stellt deshalb die Heranziehung von externen (Mädchen)Beratungseinrichtungen sicher eine weitere Möglichkeit dar, die Mädchen bei der Berufsorientierung tatsächlich zu stärken und zu unterstützen.

Wenn sich LehrerInnen aber aus Sicht der Mädchen tatsächlich bemühen, die Jugendlichen bei der Berufswahl zu unterstützen und auf die Anliegen der Mädchen gezielt eingehen, wird dies von den Mädchen deutlich wahrgenommen und als sehr wichtig und hilfreich beschrieben. Unterstützung trifft also auf offene Ohren und wird auch gerne aufgegriffen. Hier zeigt sich, wie wichtig der Stellenwert sein könnte, den LehrerInnen im positiven Sinn bei der Berufs- und Bildungsorientierung haben. Dies wird auch durch die Interviews mit den Mädchenberatungsstellen bestätigt: *“Was Lehrer und Lehrerinnen betrifft, da könnte die Rolle schon aktiver sein. Also ich merke, dass bei Schülerinnen, wo die Lehrer sehr intensiv mit den Mädchen gearbeitet haben, dass die Mädchen da sehr viel mehr Ideen haben, was sie machen können. Also das merken wir so stark in den Einzelberatungen, da ist schon erkennbar, wenn sich da Lehrer engagiert haben. Aber das ist sehr selten“* (MB1).

Was von einigen Mädchen auch als sehr nachteilig beschrieben wurde, war, dass sie seitens der Schule keine Informationen über weitere Beratungsangebote erhalten haben. Der Hinweis auf Mädchenberatungsstellen beispielsweise ist nur in drei Fällen durch die Schule erfolgt. Hier gibt es sicher noch weitere Ansatzpunkte, dass mehr Informationen über Beratungsmöglichkeiten transportiert werden.



### **6.3 AMS-BeraterInnen und BIZ-BetreuerInnen als AkteurInnen in der Berufsorientierung**

Die vorliegenden Auswertungsergebnisse verdeutlichen, dass dem AMS – insbesondere dem BIZ – zwar als **Informationsquelle ein relativ hoher Stellenwert** seitens der Jugendlichen beigemessen wird, der **konkrete Nutzen für die eigene Aus- und Berufswahl allerdings geringer** eingestuft wird. Dieser Aspekt wird insbesondere in den qualitativen Interviews mit Mädchen in der Berufsorientierungsphase sowie mit Berufseinsteigerinnen hervorgehoben. Demnach ist das BIZ zwar bei der Suche nach Informationen zu konkreten Berufen sehr hilfreich, allerdings ist kaum eine Unterstützung hinsichtlich einer grundlegenden Berufsorientierung vorhanden.

Auch im Rahmen der Fragebogenerhebung wird dieses Bild bestätigt: So gaben 69% der befragten Burschen und 77% der Mädchen an, bereits einmal oder öfter beim AMS gewesen zu sein und auch das BIZ besuchten jeweils rund 75% der Burschen und Mädchen. Insbesondere die befragten Mädchen bezeichnen das BIZ als Informationsquelle für die Schul- und Berufswahl als relativ wichtig (siehe Abbildung 4, Seite 42). So wird das BIZ nur von 24% der Mädchen, aber 41% der Burschen als (eher) unwichtig bezeichnet. Das AMS wird sogar von 43% der Mädchen als (eher) unwichtig für die eigene Berufs- und Ausbildungswahl eingeschätzt, bei den Burschen sind dies 53%. Hingegen wird beispielsweise die Mutter nur von 14% der Mädchen als unwichtig für die eigene Berufs- und Ausbildungswahl bezeichnet.

Die geführten Interviews mit **BIZ-BetreuerInnen** bestätigen dieses Bild. Beinahe alle interviewten BetreuerInnen sind der Meinung, dass insbesondere Eltern, FreundInnen und Verwandte (vor allem Geschwister) Jugendliche bei der Berufswahl stärker beeinflussen. Die **eigene Bedeutung für die Berufswahl der Jugendlichen** bezeichnen die BetreuerInnen überwiegend als „**nicht so groß**“, da sie im Prinzip die Jugendlichen nur kurz informieren können bzw. viele Jugendliche nur im Rahmen eines Schulbesuches im BIZ erscheinen und hier das Eingehen auf Einzelne kaum möglich ist. Sie sehen ihre Rolle eher darin, den Jugendlichen Hilfe für eine selbständige Informationsbeschaffung zu geben und gegebenenfalls vorgefertigte Meinungen ein bisschen zu ändern (am ehesten bei Jugendlichen mit noch offener Berufswahl). Auch Beraterinnen von Mädchenberatungsstellen bezeichnen die Schulbesuche im BIZ im allgemeinen als zu kurz und unpersönlich, um nachhaltige Meinungsprägung bzw. eine Ausweitung von Berufswahlspektren zu bewirken. Wichtig wäre es, den Jugendlichen bzw. Mädchen beim Besuch mit der Klasse die verschiedenen Informationsmöglichkeiten so anregend zu präsentieren, dass sie dann auch gerne alleine, mit FreundInnen oder Eltern kommen würden, um sich in Ruhe zu informieren. Dann wäre aber auch ein Mehr an tatsächlicher Beratung und Betreuung notwendig, um die Jugendlichen nicht mit der Informationsflut alleine zu lassen.

Ein **grundlegendes Problem** der Berufsorientierung im BIZ ist, **dass Beratungsgespräche mit Jugendlichen nicht im Aufgabenbereich der BIZ-BetreuerInnen** liegen. Ihre Hauptaufgabe kann als unterstützende Betreuung bei der Informationssuche

bezeichnet werden. So besteht in den BIZen zwar eine Vielzahl an Informationsmöglichkeiten, allerdings keine begleitende Beratung. Die Beratung der Jugendlichen liegt im Aufgabenbereich der AMS-BeraterInnen. Da diese aber vor allem für jene Jugendlichen eine Rolle spielen, die auf Lehrstellensuche sind oder sich nicht für einen bestimmten beruflichen Weg entscheiden können, ist die Information durch die BIZ-BetreuerInnen für viele die erste und einzige Möglichkeit mit einem breiten Angebot an Berufsinformation in Berührung zu kommen. Im BIZ gäbe es also auch die Chance jene Jugendliche zu erreichen, die nach der Pflichtschule sofort eine Lehrstelle finden, obwohl diese vielleicht nicht ihrem Wunschberuf entspricht. Oder Jugendlichen bzw. deren Eltern die vielfältigen Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten vor Augen zu führen, um die Konzentration auf wenige (traditionelle) Lehrberufe zu vermeiden. Für viele Jugendlichen wäre eine gezielte Information und Beratung im Vorfeld der Lehrstellensuche wichtig, um auch präventiv gegen „falsche“ Berufsentscheidungen und Lehrabbrüche wirken zu können. Die Gruppe der LehrabbrecherInnen umfasst immerhin einen Anteil von rund 12% pro Jahr (Steiner/Lassnig 2000).

Die schulischen Erstkontakte mit dem BIZ wären also sicher eine gute Möglichkeit viele Jugendliche zu erreichen. Auch die Mädchenberatungsstellen betonen, dass prinzipiell die persönliche Information und die medialen Aufbereitungsformen der im BIZ aufliegenden AMS-Materialien gut geeignet wären, aufgrund ihrer Vielfältigkeit unterschiedliche „Informationstypen“ von Mädchen anzusprechen. Allerdings ist bei manchen Medien – insbesondere den Filmen – eine Aktualisierung und Überarbeitung notwendig, vor allem im Hinblick auf die Vermeidung geschlechtsspezifischer Stereotypen. Zusätzlich wäre mehr Unterstützung dabei, wie die Jugendlichen die gebotenen Informationen nützen können, notwendig. Auch ein erster prinzipieller Einblick in die Breite des Berufswahlspektrums und die vielfältigen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten wäre wichtig zu vermitteln. *„Und dann haben sie die Möglichkeit sich anzuschauen was es alles gibt. Aber ich denke mir, dass das zuviel ist, also sie wissen ja gar nicht, was es für Möglichkeiten gibt, was sie sich anschauen können und da werden sie oft sehr allein gelassen und greifen wieder auf das zurück, was sie schon kennen. .... Also, wie wir hier das machen, wir arbeiten mit speziellen Arbeitsaufträgen. Wir stellen verschiedene Berufsfelder und Perspektiven vor, was es überhaupt für Möglichkeiten gibt und dann recherchieren die Mädchen zu konkreten Berufen dazu. Und da haben sie viel mehr davon, so was wäre auch für das BIZ überlegenswert“* (MB5). Von den interviewten Mädchen, die das BIZ bereits besucht haben, betonen ebenfalls einige, dass sie sich sehr alleine gelassen und von soviel Information „erschlagen“ gefühlt haben und nicht so recht gewusst hätten, was sie dort tun sollten. *„Im BIZ wird man mit den ganzen Informationsmaterialien allein gelassen. Es wäre viel besser, wenn man mit einer Beraterin gemeinsam die Informationsmedien durchgeht.“* (M9). Einige konnten aber auch von den gebotenen Informationen profitieren.

Auch von Berufseinsteigerinnen werden die Informationsmaterialien des AMS und die erhaltenen persönlichen Infos im BIZ zwar als gut bezeichnet, allerdings primär für jene, die bereits konkrete Berufsvorstellungen haben. *„Das BIZ war nicht so schlecht, wenn man weiß in welche Richtung man gehen will.“* (BE 7) Wogegen Jugendliche, die noch relativ unorientiert ins BIZ kommen, die vorhandene Information als weniger un-

terstützend empfinden. „Das BIZ ist zur Berufsorientierung eher ungeeignet, weil man selber schauen muss, aber nicht genau weiß, was man eigentlich will.“ (BE 4).

Als ein sehr großes Manko am AMS generell wird seitens der Mädchenberaterinnen, aber auch der interviewten Mädchen beschrieben, dass zwar zumeist auf geäußerte Berufswünsche eingegangen werde (wiewohl auch hier von einigen Mädchen erzählt wurde, dass ihnen z.B. von nicht-traditionellen Wünschen abgeraten wurde), es aber **zu wenig Unterstützung bei der Berufsorientierung und –findung** gebe.

*"Ich hab wirklich die Erfahrung gemacht, dass ohne Unterstützung und Eingehen auf Mädchen, da viel schief laufen kann. Also die Mädchen kommen ja oft vom AMS zu uns, wo sie oft schon Monate waren. Und ohne da jetzt den Beratern einen Vorwurf machen zu wollen, aber die haben sich überhaupt nicht darum gekümmert, was da jetzt die tatsächlichen Interessen von den Mädchen sind oder was ihre Fähigkeiten sind. Die fragen nach einem Wunsch und das war es. Aber dass da auf die Mädchen eingegangen wird, ist sehr selten. Und das Problem ist, da werden die Mädchen in ein Berufsraster gepresst und bekommen teilweise vollkommen absurde Angebote, die natürlich überhaupt nicht passen oder sie interessieren, aber irgendwie in die Systematik passen, nach denen das AMS Jobs aussucht. Aber ob das mit den Fähigkeiten und Interessen der Mädchen tatsächlich zusammenhängt, fragt niemand"* (MB13).

Gerade unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten gibt es am bestehenden System viel zu kritisieren: *"Wenn ein Mädchen hinkommt zum AMS und sagt, sie will Maschinenschlosserin werden, wird sie hoffentlich unterstützt werden. Aber das Problem ist, dass sie nicht dabei unterstützt werden würde, mal auf diese Idee zu kommen"* (MB5).

Dass so wenig auf die vielfältigen Problemlagen und Anliegen der Mädchen eingegangen werden kann, wird nicht den MitarbeiterInnen zur Last gelegt, sondern auf die Tatsache zurückgeführt, dass zu wenig Zeit- und Wissensressourcen zur Verfügung stehen. In dem Zusammenhang wäre es daher laut Mädchenberatungsstellen wichtig, wenn ihre bzw. andere Berufsorientierungsangebote öfter und früher seitens der AMS-MitarbeiterInnen – insbesondere der BIZ-BetreuerInnen - genutzt würden. Auch die Mädchen selbst bezeichnen es als hilfreich, wenn ihnen durch das AMS andere Möglichkeiten geboten werden: *„Weil sie hat eher gemeint, dass ich mir absolut nicht sicher bin, was ich machen will. Und nachher hat sie gesagt, ja, ich soll mir mal den Berufsorientierungskurs anschauen. Ja, und das war eh fein, weil sie hat jetzt nicht gesagt, ja probier Friseurin oder Einzelhandelskauffrau, sondern echt gesagt, ich soll zuerst einmal schauen, was ich überhaupt machen will“* (M14). Das Berufsorientierung stärker Aufgabe von Beratungsstellen und weniger der AMS-BeraterInnen sein sollte, wird von manchen auch damit begründet, dass das AMS von vielen Jugendlichen – auch aufgrund der Erfahrungen aus dem Elternhaus – mit Sanktionen verbunden wird, z.B. die Streichung des Arbeitslosengeldes. Außerdem wird das AMS oft als „amtliche“ bzw. „offizielle“ Einrichtung betrachtet. Aus diesen Gründen schenken die Jugendlichen mitunter den AMS-BeraterInnen weniger Vertrauen, was für eine Beratung aber wichtige Voraussetzung wäre. Neben der grundsätzlich wichtigen Sensibilisierung der AMS-BeraterInnen für die Anliegen der Jugendlichen und insbesondere der Schwierigkeiten, mit denen Mädchen konfrontiert sind, wird daher eine frühe und regelmäßige Koopera-

tion mit Beratungsstellen als wichtiger Ansatzpunkt gesehen, um Mädchen bei einer langfristigen Berufs- und Lebensplanung zu unterstützen, einseitige und für die Mädchen oft mit vielen Nachteilen verbundene Berufsentscheidungen und nicht zuletzt auch viele Lehrabbrüche aufgrund falscher Entscheidungen zu vermeiden. Festgehalten wird, dass Jugendliche gut geschulte, sensibilisierte Ansprechpersonen brauchen und in dem Zusammenhang wird die fallweise Auflösung einer eigenen AMS-Jugendberatung sehr kritisch gesehen.

Ein weiterer interessanter Befund ist das Ergebnis, dass **das AMS für die Eltern der Jugendlichen eine wichtige Funktion** hinsichtlich ihrer Berufsinformation für ihre Kinder einnimmt. Die BeraterInnen stellen für die Eltern „Autoritätspersonen“ dar, deren Einschätzung zumeist akzeptiert wird, beispielsweise wenn von Berufen abgeraten wird.

Zusammenfassend lassen sich aus den Auswertungen folgende zentrale Punkte für die Rolle des AMS- im Besonderen des BIZ - im Berufsorientierungsprozess festhalten:

- Es besteht keine breite Sensibilisierung hinsichtlich der Themen „Geteilter Arbeitsmarkt“ und „Mädchen in nicht-traditionellen Lehrberufen“.
- Problembewusstsein ist vom Engagement einzelner BeraterInnen und BetreuerInnen abhängig.
- Die Betreuung und Beratung der Jugendlichen ist immer starken zeitlichen Restriktionen unterworfen.
- Innerhalb der Aufgabenschwerpunkte des AMS zählt der Prozess der Berufsorientierung nicht zu den zentralen Zielsetzungen.

Demnach wirken gerade auf Seiten des AMS maßgeblich strukturelle Hintergründe als Hemmfaktoren ein.

### **6.3.1 Personal und strukturelle Hintergründe**

Bisherige Untersuchungsergebnisse zur **Funktionsweise der BerufsInfoZentren** (z.B. Loidl et. al. 2000) belegen, dass die bestehenden BIZen sehr unterschiedliche Einzugsbereiche aufweisen und sich von sowohl in ihrer Größe als auch ihrer Anzahl der BIZ-BetreuerInnen grundlegend unterscheiden: So sind an manchen Standorten BIZ und RGS räumlich nicht zu trennen und die BIZ-BetreuerInnen fungieren in Personalunion als AMS-BeraterInnen und BIZ-BetreuerInnen.

Zudem verfügen **BIZ-BetreuerInnen** über sehr unterschiedliche Berufskarrieren: manche Personen sind erst kurze Zeit im BIZ beschäftigt, andere seit Jahren. Der überwiegende Teil hatte eine oder mehrere verschiedene Positionen im AMS und auch dementsprechende Aus- und Weiterbildungen durchlaufen. Einige BIZ-BetreuerInnen sind QuereinsteigerInnen aus der Erwachsenenberatung, dem Bildungsbereich oder aus ganz anderen Berufen (Loidl et. al. 2000).

Ein ähnlicher Eindruck entstand auch bei den im Rahmen dieser Studie geführten Interviews. Einzelne BetreuerInnen merkten an, dass sie sich teilweise etwas unvorbereitet fühlten als sie diese Position einnahmen bzw. dass insbesondere bei Krankenständen oder Urlaubszeiten die Vertretungen sich nicht immer fachlich ausreichend qualifi-

ziert fühlen. Kritisiert wurde auch, dass es nach wie vor keine geregelte Ausbildung zum/zur BerufsberaterIn in Österreich gibt. Vielmehr muss man sich das Grundwissen selbst aneignen und sich auch kontinuierlich über die aktuelle Entwicklung am Arbeitsmarkt informieren.

Da also bereits hier eine sehr hohe Eigeninitiative seitens der BIZ-BetreuerInnen gefordert ist, ist das Engagement für andere Themenbereiche, die zusätzliche zeitliche Ressourcen binden, nicht so stark ausgeprägt. Wie bereits erwähnt, ist das Problembewusstsein der BIZ-BetreuerInnen sehr unterschiedlich und reicht von „das liegt in der Natur der Frau“ bis zum Versuch Mädchen mit sehr tradierten Berufswünschen auf die bestehenden Gefahren, die mit dieser Berufswahl verbunden sind, hinzuweisen und ihr Berufswahlspektrum zu erweitern. Um diesen Aspekt jedoch nicht dem Zufall zu überlassen - also dem Engagement oder Nicht-Engagement der einzelnen BetreuerInnen - wäre breite Sensibilisierungsarbeit notwendig. Zu bevorzugen wären hier gemeinsame Aus- und Weiterbildungen von allen Personen, die im Bereich Berufsinformation und Berufsberatung tätig sind, um so zusätzlich Erfahrungsaustausch und Kooperationen zu fördern.

Ganz eng hängt dieses persönliche Engagement auch mit den zur Verfügung stehenden **Zeitressourcen** zusammen. In den letzten Jahren wurde seitens der interviewten BIZ-BetreuerInnen und auch AMS-BeraterInnen beobachtet, dass zunehmend Personal im BIZ abgebaut wird, wodurch natürlich die Zeitressourcen für den KundInnenkontakt kontinuierlich verringert werden. Einzelne BIZen sind beispielsweise derzeit nur mehr mit einer Halbtagsstelle besetzt. In diesen Fällen besteht natürlich kaum mehr Zeit für Weiterbildungen oder Vernetzungstreffen. Die mangelnden Zeitressourcen wurden aber auch von BIZ-BetreuerInnen aus größeren BIZen, in denen mehrere BetreuerInnen beschäftigt sind, kritisiert.

Generell war nach Angaben vieler interviewter Personen in den letzten Jahren zu beobachten, dass der **Stellenwert von Berufsinformation und Berufsorientierung** im AMS gesunken ist. Vielmehr stehen quantifizierbare Zahlen, wie die Vermittlung von Lehrstellen oder die Reduktion der Arbeitsuchenden im Vordergrund, während qualitative Fragen, wie Beratungsaufgaben in den Hintergrund rücken. Demgegenüber stehen jedoch Statements, dass der Beratungsbedarf seitens der KundInnen aufgrund bestehender Verunsicherungen durch die rasanten Veränderungen im Arbeitsmarkt zunehmend steigt. Ziel wäre es daher, dass der Stellenwert einer (erweiterten) Berufsberatung auch im Rahmen von Politik und Strategie des AMS entsprechend berücksichtigt wird.

Weiters konnte in den BIZen eine **Abgrenzungsproblematik zwischen Beratung und Betreuung** beobachtet werden, da die BIZ-BetreuerInnen nur befugt sind zu betreiben, nicht aber zu beraten. Diese Trennung stellt die Kompetenz der BIZ-BetreuerInnen in Frage, die über ein sehr fundiertes Wissen zur Ausbildungs- und Berufssituation verfügen und von den KundInnen häufig auch als BeraterInnen gesehen werden. In diesem Zusammenhang gilt es, auch durch entsprechende Anerkennung der Kompetenzen die BIZ-BetreuerInnen zu motivieren.

Allgemein bezeichnen nicht nur interviewte Mädchenberaterinnen sondern auch BIZ-BetreuerInnen und AMS-MitarbeiterInnen die Rahmenbedingungen im AMS als hemmend für eine fundierte Auseinandersetzung mit dem Thema.

### **6.3.2 Ansätze und Angebote**

Aufgrund der sehr unterschiedlichen organisatorischen Strukturen in den BIZen gestalten sich auch die Betreuungsansätze unterschiedlich. Als gemeinsamen Nenner aus den Interviews können drei Schlagworte identifiziert werden: Betreuen, Informieren und Unterstützen.

Insgesamt haben im Jahr 2001 416.886 Personen das BIZ besucht, davon waren 218.495 Jugendliche bis 20 Jahre (Arbeitsmarktservice 2002). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie oft diese Personen ein BIZ besuchen: Ist dies nur einmal, etwa im Rahmen eines Schulbesuches, oder doch öfter? Entsprechend der Erfahrungen der BIZ-BetreuerInnen dient der Erstbesuch mit der Schulklasse dazu, Hemmschwellen abzubauen und die Jugendlichen anzuregen, bei weiterem Informationsbedarf in das BIZ zu kommen. Dieses Bild der BIZ-BetreuerInnen wird auch durch die Fragebogenauswertung bestätigt, wonach 85% der befragten Mädchen und 88% der Burschen mit der Klasse ins BIZ kommt. Rund ein Drittel der Jugendlichen besucht zusammen mit den Eltern das BIZ und ein Viertel der Mädchen nimmt – dann zumeist für den zweiten Besuch – eineN FreundIn mit, während dies nur auf 7% der Burschen zutrifft. Demgegenüber besuchen nur wenige das BIZ alleine (6% der Mädchen und 11% der Burschen).

Die BIZ-KundInnen-Befragung des AMS belegt, dass mehr als die Hälfte der Jugendlichen unter 16 Jahren öfter als einmal ins BIZ kommen. So gaben 58% der unter-16jährigen KundInnen an, bereits einmal ein BIZ besucht zu haben (Arbeitsmarktservice 2002).

Generell – aber insbesondere bei jenen Jugendlichen, die nur einmal ins BIZ kommen – erscheint es wichtig, dass die BIZ-BetreuerInnen Hilfe zur Selbsthilfe zu geben, d.h. abzuklären welche Informationen für die Betroffenen relevant sind, aber auch zu vermitteln, wo Informationsmaterial und anderwärtige Unterstützung zu finden sind. Dies erfolgt in sehr unterschiedlichen Formen. In manchen BIZen wird diese Information durch Vorträge weitergegeben, andere wiederum bieten selbst entwickelte Arbeitsblätter an, etwa die BIZ-Ralley. In diesem Arbeitsblatt sind sowohl allgemeine wie die Öffnungszeiten des BIZ, die BIZ-BetreuerInnen als auch konkrete Fragestellungen zu Schule und Beruf enthalten. Ziel ist es, dass sich die KundInnen anhand der vorgegebenen Fragestellungen selbständig in den vorhandenen Materialien im BIZ informieren. Letzteres kann als gelungene Aktivierung der Jugendlichen zur selbständigen Informationsaufarbeitung bewertet werden.

Generell besteht in den einzelnen BIZen ein sehr breites Angebot an Informationsmöglichkeiten, wie etwa Info-Mappen, Einzelbroschüren und Broschürenreihen, Info-Blätter, Interessenstests, PCs oder auch die Möglichkeit des Besuchs verschiedenster berufskundlicher Veranstaltungen. Die vorhandenen Informationsquellen wurden in Interviews auch durchwegs positiv beurteilt. Gezielte Kritik wurde eigentlich nur an den ver-

fügbaren Videos geübt, die teilweise veraltet sind und somit auch sehr tradierte Rollenbilder von den einzelnen Berufen vermitteln.

Aufgrund der Vielfalt an Informationsmöglichkeiten besteht in den BIZen eher die Gefahr, dass sich die Jugendlichen überfordert fühlen. Hier liegt es maßgeblich an den BIZ-BetreuerInnen, dass sie durch entsprechende Betreuung die Jugendlichen bei der gezielten Informationssuche unterstützen, damit diese einen möglichst hohen Nutzen aus dem BIZ-Besuch ziehen können.

Ein interessantes Ergebnis der Interviewauswertungen ist die äußerst unterschiedliche Bewertung der Elternberatung. Während einige BIZ-BetreuerInnen Elternarbeit dezidiert vom Aufgabenbereich des BIZ ausschließen, versuchen andere bewusst die Eltern in den Informationsprozess mit einzubeziehen. Zu diesem Punkt waren sehr divergente Meinungen zu beobachten: Einerseits erschien die Elternarbeit manchen BetreuerInnen wichtig, da diese doch starken Einfluss auf die Jugendlichen haben. Andererseits wurde auch die Erfahrung gemacht, dass Jugendliche durch die Anwesenheit der Eltern weniger offen agieren und eigentlich kaum von den eigenen Berufsvorstellungen sprechen, sondern eher die Wünsche der Eltern bestätigen. In diesem Zusammenhang erscheint eine Einbindung der Eltern in den Informationsprozess durchaus als zielführend, allerdings gilt es gemeinsam mit den Jugendlichen abzuschätzen, zu welchem Zeitpunkt die Eltern einzubinden sind.

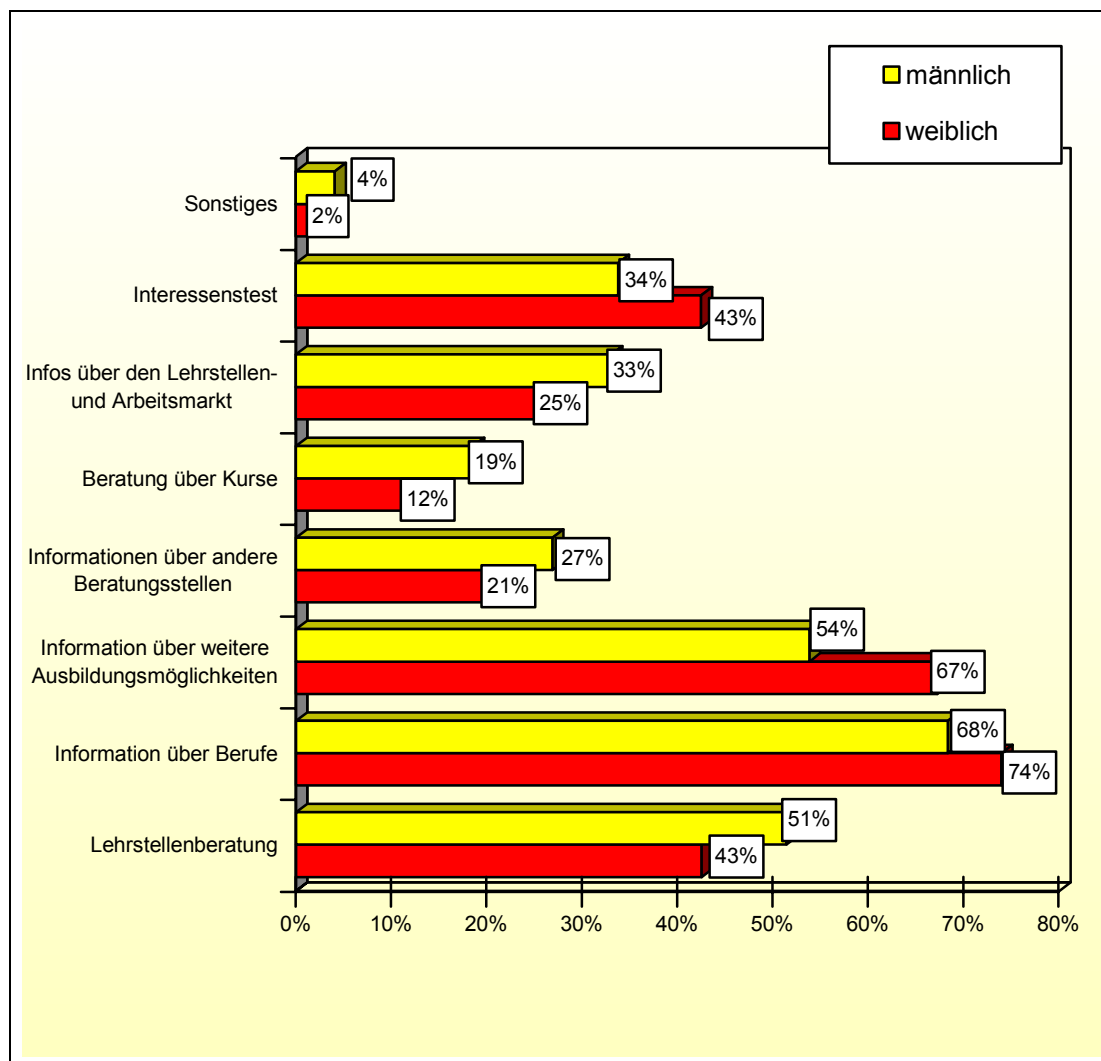
### **6.3.3 Bewertung durch Jugendliche**

Von den befragten Jugendlichen der vierten Klassen Hauptschule waren rund 36% noch nie im BIZ und 46% nahmen die Beratungsangebote des AMS nicht in Anspruch. Tendenziell ist im Rahmen der Auswertung zu beobachten, dass Burschen seltener auf derartige Angebote zurückgreifen als Mädchen.

Jene Jugendlichen, die direkt im BIZ über den Informationswert des Besuches befragt wurden (32 Mädchen und 40 Burschen), waren durchwegs sehr zufrieden. Nur vier Mädchen und zwei Burschen gaben an, dass der Besuch (eher) nicht informativ war.

Am häufigsten wurden sowohl von den befragten Mädchen als auch den Burschen Informationen über Berufe im BIZ eingeholt. Mädchen informieren sich auch noch häufig über andere Ausbildungsmöglichkeiten. Dies entspricht auch den Erfahrungen der interviewten BIZ-BetreuerInnen, wonach Mädchen häufiger als Burschen den Besuch einer weiterführenden Schule anstreben.

**Abbildung 6: In Anspruch genommene Dienstleistungen im BIZ**



Quelle: L&R Datafile „Berufseinstieg“; 2002, n= 280

Obwohl insgesamt die Zufriedenheit mit dem BIZ-Besuch eigentlich sehr hoch ist, bestehen seitens der befragten Jugendlichen doch Wünsche nach zusätzlicher Unterstützung. Am häufigsten wird der Wunsch nach mehr Infos über bestimmte Berufe (62% der Mädchen und 58% der Burschen) geäußert. Darüber hinaus wollen 41% der Mädchen und 33% der Burschen mehr Anregungen für neue Berufe. Für etwas mehr als ein Viertel der Jugendlichen wäre es auch relevant, dass sich der/die AMS-BeraterIn mehr Zeit für sie nimmt. Der Wunsch nach persönlicher Beratung wurde ebenso an das BIZ gerichtet: Jeweils 33% der Burschen und Mädchen wollen mehr persönliche Beratung im BIZ. Gerade das persönliche Gespräch wird auch seitens der BIZ-BetreuerInnen als effektivstes Instrument beurteilt, um tradierte Berufsvorstellungen durchbrechen zu können. Darüber hinaus wurde in den qualitativen Interviews mit Mädchen und Berufseinsteigerinnen angemerkt, dass die Informationen des BIZ eigentlich nur hilfreich sind, wenn bereits ein konkreter Berufswunsch besteht, allerdings bei der Berufsorientierung kaum Unterstützung durch das BIZ geboten wurde. So fühlten sich auch jene interviewten Frauen, die zum Zeitpunkt des BIZ-Besuches noch sehr offen bezüglich der Berufswahl waren, kaum unterstützt. Gerade



sehr offen bezüglich der Berufswahl waren, kaum unterstützt. Gerade diese Personengruppe braucht aber verstärkte Unterstützung und hier könnte auch durch Information und Beratung das mögliche Berufswahlspektrum entsprechend erweitert werden.

**Tabelle 2: Nutzen des BIZ-Besuchs**

		sehr	eher	eher nicht	überhaupt nicht	Mittelwert
Ich wurde auf neue Berufs- oder Ausbildungsideen gebracht.	weiblich	16,4	35,2	28,1	20,3	2,5
	männlich	24,8	27,6	29,0	18,6	2,4
Auf mich und meine Anliegen wurde eingegangen.	weiblich	34,6	28,3	26,8	10,2	2,1
	männlich	20,4	38,7	28,9	12,0	2,3
Ich habe viel über die Arbeitswelt erfahren.	weiblich	38,6	41,7	17,3	2,4	1,8
	männlich	39,6	38,8	14,2	7,5	1,9
Es wurden Probleme von „typischen Frauenberufen“ besprochen.	weiblich	16,4	14,1	32,8	36,7	2,9
	männlich	6,4	14,2	31,2	48,2	3,5
Ich habe konkrete Informationen zu meinen Berufsvorstellungen bekommen.	weiblich	43,0	28,1	19,5	9,4	2,0
	männlich	38,3	33,3	19,9	8,5	2,0
Mir wurden weitere Informationsmöglichkeiten genannt.	weiblich	24,4	44,9	22,8	7,9	2,1
	männlich	31,0	33,8	24,6	10,6	2,2
Ich kann jetzt meine Interessen besser einschätzen.	weiblich	39,8	43,8	13,3	3,1	1,8
	männlich	39,2	40,6	13,3	7,0	1,9

Quelle: L&R Datafile „Berufseinstieg“;2002, n= 280

Laut Fragebogenerhebung liegt der Hauptnutzen des BIZ-Besuches für die SchülerInnen darin, Informationen über die Arbeitswelt zu erhalten. Zudem können sie aufgrund der durchgeführten Interessenstests die eigenen Interessen besser einschätzen. Allerdings gab doch mehr als die Hälfte der SchülerInnen an, im BIZ nicht auf neue Berufs- oder Ausbildungsideen gebracht worden zu sein. Dieses Ergebnis verdeutlicht wiederum, dass im BIZ überwiegend Informationen zu konkreten Berufswünschen gegeben werden, aber kaum versucht wird, das Berufswahlspektrum zu erweitern. Zudem zeigt sich auch, dass Probleme von typischen Frauenberufen im BIZ eigentlich kaum thematisiert werden.

## 6.4 Die Rolle der Mädchenberatungseinrichtungen

Wie sich aus den vorangegangenen Kapiteln zeigt, ist die Wahrnehmung geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Arbeitsmarktbedingungen und vor allem die Arbeit gegen unterschiedliche Formen der Benachteiligung und Diskriminierung innerhalb bestehender Berufsorientierungsstrukturen keine Selbstverständlichkeit. Die explizite Berücksichtigung unterschiedlicher Bedingungen und die Förderung und Stärkung der Mädchen und jungen Frauen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt ist daher zu einem großen Teil nahezu alleinige Aufgabe der Mädchenberatungsstellen (bzw. Frauenberatungsstellen oder sonstige Einrichtungen mit spezifischen Mädchenschwerpunkten). Welche Ziele und Ansätze dabei genau verfolgt werden, ist je nach Beratungsstelle und Ausgangssituation sehr unterschiedlich, als gemeinsames grundlegendes Ziel kann sicher die Unterstützung und Stärkung der Mädchen beim Berufseinstieg (bzw. der Lebensplanung generell) sowie der Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierungen genannt werden. Der Arbeit der Mädchenberatungsstellen – insbesondere im Hinblick darauf, gleichstellungsrelevante Aspekte auf die anderen AkteurInnen auszudehnen – sind aber auch institutionelle Grenzen gesetzt. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass der Wirkungsradius von Mädchenberatungsstellen – etwa im Vergleich zum BIZ mit mehr als 400.000 BesucherInnen – wesentlich kleiner ist.

### 6.4.1 Ziele, Ansätze und Angebote

Zwar gibt es zwischen den Mädchenberatungsstellen Unterschiede in der Herangehensweise und den Angeboten für Mädchen bzw. dem weiteren Umfeld, aber es können vom Ansatz her doch viele Gemeinsamkeiten festgehalten werden: Generell sehen die Beraterinnen die Notwendigkeit derartiger Einrichtungen durch die ungleichen geschlechtsspezifischen Bedingungen begründet, die sich für Mädchen und junge Frauen zumeist nachteilig auswirken.

#### **Angebote für Mädchen zur Berufsorientierung, Lebensplanung, Entdeckung eigener Interessen**

Als ein Leitmotiv kristallisiert sich quer über alle Interviews heraus, dass **Mädchen** dabei unterstützt werden sollen **ihre Wünsche, Interessen und Fähigkeiten entdecken zu können sowie Wege auszuprobieren und zu erlernen**, wie sie diese auch umsetzen können. Aufgrund von Rollenzuschreibungen und Geschlechterklischees ist dieses Erkennen der eigenen und nicht am Rollenbild ausgerichteten Interessen keine Selbstverständlichkeit und bedarf spezifischer Unterstützung. Als wichtig wird es dabei angesehen, den Mädchen Raum und Zeit für die Auseinandersetzung zu geben und auch Mut, sich auf vielleicht neue Wege einzulassen. *"Und schön ist auch, wie dann manchmal wirklich Fähigkeiten und verborgene Interessen wach werden und die Mädchen dann einen großen Ehrgeiz entwickeln, dass sie diese Wünsche auch verfolgen können. ... Also es werden auch sehr viele Anstrengungen in Kauf genommen, um*

*dann das zu verwirklichen, was sie wollen und da merke ich, wie wichtig Unterstützung ist und Rückhalt, ... damit sie sich trauen, das durchzuziehen, was sie wollen."* (MB5). *"Was ich mir schon auch wünschen würde, dass Beratung so auch ein bisschen Selbstbewusstsein aufbauen kann... also dass man... durch den Beratungsprozess dann auch fähiger wird selber Entscheidungen zu treffen und zu tragen"* (MB12).

Im Mittelpunkt steht dabei eine klare **Parteilichkeit für die Mädchen** gegenüber anderen Institutionen, Eltern und Betrieben. Fallweise wird Mädchenberatungsstellen – wie auch von einigen interviewten BIZ-BetreuerInnen – unterstellt, dass sie an der Realität vorbeiarbeiten: *„Bei manchen Beratungsstellen sind Frauen dabei, die die Branche nicht kennen und nicht genau informieren können und auch teilweise Mädchen in untypische Berufe drängen“* (BI-B). Die Mädchenberatungsstellen betonen demgegenüber, dass es nicht darum geht, Mädchen unbedingt an nicht-traditionelle Bereiche heranzuführen, sondern sie dabei zu unterstützen verborgene Fähigkeiten zu erkennen und einfach die Wege gehen zu können, die für sie richtig, ihnen aber aufgrund der gesellschaftlichen Bedingungen erschwert sind.

Dabei wird auch die enorme **Bedeutung von getrenntgeschlechtlichen Beratungen** hervorgehoben. In gemischtgeschlechtlichen Beratungen oder Informationsveranstaltungen kommen die Interessen der Mädchen oft zu kurz, da die bestehenden Strukturen Burschen und ihre Anliegen stärker bevorzugen. Mädchen fällt es außerdem – so die Erfahrung der Mädchenberaterinnen – in gemischtgeschlechtlichen Gruppen noch schwerer sich von traditionellen Rollenzuschreibungen zu lösen: *„Meiner Meinung nach verharren die Mädchen noch stärker in ihren Rollenbildern bei gemischtgeschlechtlicher Beratung. .... Also wenn es beispielsweise um Handwerk geht und Männer da sind, da ist es dann ganz klar, dass das deren Sache ist und die Mädchen da alles zurückgeben und in die Rolle der Zuschauerinnen kommen“* (M6).

Dabei sehen die Mädchenberatungsstellen ihr Angebot vor allem als wichtige Ergänzung zu anderen arbeitsmarktpolitischen Beratungsangeboten (AMS, Projekte, Kurse etc.). Einerseits können sie dort, wo sonst nicht genügend Zeit, Raum, Zugang und Sensibilität für die Mädchen vorhanden ist, diese zur Verfügung stellen. Andererseits können sie mit anderen bzw. **zusätzlichen, kreativen Methoden und Ansätzen**, neben der „klassischen“ Beratung, einen anderen Zugang zu den Mädchen bekommen und Zielgruppen erreichen, die sich durch das gängige Angebot wenig angesprochen fühlen.

Dabei steht neben Einzel- und Gruppenberatung, spezifischen Berufsorientierungskurse und ähnlichem bei den meisten Mädchenberatungsstellen im Vordergrund, dass Mädchen **durch eigenes Tun, Angreifen und Sehen** ein breiteres Spektrum an möglichen Tätigkeits- und Berufsfeldern eröffnet bekommen. Das Angebot ist weit gestreut und umfasst die Arbeit in Werkstätten und spezifischen Fachkursen, die Organisation von Schnuppertagen in Betrieben, Betriebsexkursionen sowie den Austausch mit Fachfrauen als Rollenvorbilder. Die Idee dahinter ist, dass durch bloße mündliche oder schriftliche Information alleine der Zugang zu Mädchen schwer geschaffen werden kann. Erst wenn selber verschiedenstes ausprobiert werden kann oder die Mädchen sehen, was dieses oder jenes Berufsbild tatsächlich umfasst, können sich ihre Perspektiven tatsächlich erweitern. Auch das „Sehen“ und der Austausch mit anderen

Mädchen und Frauen in nicht-traditionellen Bereichen eröffnet neue Blickwinkel und ermöglicht es, bestimmte Berufe für sich selbst in Betracht zu ziehen und sich von bloßen Männerklischees zu lösen.

*„Einfach einmal in einem Mädchenforum verschiedenstes ausprobieren können oder andere nicht-traditionelle Mädchen und Frauen kennen lernen“ (MB8). „Ich finde auch, so wie wir vom AMS hinzugezogen werden, das ist sehr gut, da wir hier unsere Ansätze verwirklichen können, nämlich viel über Workshops, Kreativität zu machen und jetzt nicht nur diese klassische Beratung. Wirklich handeln und tun, und nicht nur reden. Denn besonders in dem Alter ist es schwierig einen Zugang zu den Jugendlichen nur über Reden zu finden, da ist selber erleben können sehr viel wichtiger und zentraler“ (M6). „Wir haben ein Beratungskonzept sozusagen, wo wir sagen, Beratung in dem Alter, also Gespräche alleine ist nicht das adäquate Mittel in dem Alter, ... Wir haben versucht, so verschiedene Einstiegsmöglichkeiten zu bieten für Mädchen, so eine Art Fähigkeitencheck .... dann können sie Workshops besuchen, wir machen Exkursionen ... “ (MB12).*

Daneben gibt es – nach Beratungsstelle unterschiedliche – Angebote, wie EDV- und Internet-Kurse, Sprachkurse, spezifische Unterstützungsangebote für Migrantinnen, Selbstbewusstseinstrainings, Sexualberatung etc.

Auch die **niedrigschwelligen Zugangsmöglichkeiten** zu den Beratungsstellen und der nicht „offizielle“ Status dieser Einrichtungen sind wichtig, um Mädchen und junge Frauen anzusprechen und zu erreichen, die sonst aufgrund möglicher Befangenheit oder Misstrauen gegenüber „offiziellen“ Stellen Beratungsangebote nicht in Anspruch nehmen. Beispielsweise erfolgt der Zugang über Jugendzentren oder Mädchen werden mittels Folder auf die Angebote aufmerksam gemacht; zusätzlich machen auch das AMS die Angebote den Beratungsstellen bekannt.

Gerade auch für Mädchen aus dem ländlichen Raum, wo das Angebot an unterschiedlichen Berufsmöglichkeiten sowie Beratungseinrichtungen generell geringer ist, werden Unterstützungsmöglichkeiten als besonders wichtig gesehen. Dieses wird teilweise durch entsprechende Einrichtungen vor Ort oder ein flexibles, mobiles aber kontinuierliches Angebot abgedeckt. Dass es vor Ort ein Angebot gibt, wird einerseits aus Gründen der Erreichbarkeit für die Mädchen als sehr wichtig angesehen, andererseits kann so das soziale Umfeld besser einbezogen werden. Hier werden noch große Angebotslücken gesehen, was auch dazu führt, dass der Zugang zu Mädchen in ländlichen Regionen nicht in genügendem Ausmaß erfolgen kann.

### **Angebote für Mädchen und das Umfeld zur Unterstützung beim Berufseinstieg**

Neben dem ersten Schritt der Erweiterung des Berufswahlspektrums für Mädchen, Entdeckung eigener Interessen und Wege, liegt ein weiterer Schwerpunkt darauf, Mädchen direkt **beim Berufseinstieg zu unterstützen**.

Neben „**traditionellen**“ **Möglichkeiten der Unterstützung** bei Bewerbungsschreiben, zur Verfügung stellen von Listen möglicher ArbeitgeberInnen, Bewerbungstraining, Bereitstellung von Infrastruktur, wie Computerarbeitsplätze etc., erfolgt seitens der

Mädchenberatungsstellen verstärkt Kontaktaufnahme mit und Sensibilisierung von Betrieben, damit diese Schnupper- und Praktikumsplätze, Lehrstellen und Arbeitsplätze für Mädchen anbieten.

Die **Stellenakquisition und Betriebskontakte** werden als zentrales Aufgabengebiet bezeichnet, da es hier nicht nur darum geht „irgendwelche“ Stellen zu bekommen, sondern im Vorfeld sichergestellt werden soll, dass sich Mädchen im betrieblichen Umfeld auch wohl fühlen können. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Betriebe mit sexistischer und/oder extrem männerdominierter Betriebskultur, abschätzigem Lehrpersonal und Kollegen etc. Mädchen nachhaltig von der Ergreifung eines nicht-traditionellen Berufs abschrecken.

Nach erfolgtem Berufseinstieg bieten einige Beratungsstellen auch **eine weitere Begleitung der Mädchen und Betriebe** an. Dies wird als zentraler weiterer Ansatzpunkt gesehen, da Lehrabbrüche zumeist im ersten Lehrjahr erfolgen und diese oft durch entsprechende Unterstützung vermieden werden könnten. Daher werden mittels sogenanntem „Job-Coaching-Ansatz“ Berufseinsteigerinnen während ihrer Lehrzeit oder zumindest dem ersten Lehrjahr unterstützt, um in nicht-traditionellen Bereichen Fuß fassen zu können. Dies hat sich insbesondere bei jenen Betrieben als wichtig herausgestellt, wo nur ein Mädchen oder aber sehr wenige beschäftigt sind. Die oft sehr stark an männlichen Normen orientierten Betriebskultur, Unwissenheit und Unsicherheit seitens der Kollegen und Vorgesetzten, wie mit Mädchen umzugehen ist, stellen oft entscheidende Hürden für einen gelungenen Berufseinstieg dar. *„Aber dann ist sie in einem Betrieb drinnen und ist plötzlich in einem männersozialisierten Umfeld. ... da muss sie ganz, ganz selbstbewusst sein und gut drauf sein, um sich da durchsetzen zu können. Und da ist es für mich ganz klar, dass da Unterstützung angeboten werden muss, bis hin zur Mediation“* (MB11). Dabei ist es nicht unbedingt „böser Wille“ der Kollegen und Vorgesetzten, sondern Unsicherheiten, ungewohnte Umgangsmuster etc. spielen eine wesentliche Rolle, die oft durch Gespräche ausgeräumt werden können. Dieser Bereich hat sich besonders zu Beginn als sehr schwierig herausgestellt, da sich Betriebe kontrolliert fühlten oder eine Kontaktaufnahme erst erfolgte, wenn „alles schon zu spät war“. Bei rechtzeitiger Kontaktaufnahme hat sich demgegenüber gezeigt, dass Konflikte oft nur auf Missverständnissen beruhen, die durch Gespräche ausgeräumt werden können.

Neben Kontakten mit den Betrieben werden vor allem die Mädchen durch mehr oder weniger regelmäßigen Austausch mit den Mädchenberaterinnen bzw. mit anderen Berufseinsteigerinnen unterstützt. So gibt es beispielsweise bei manchen Beratungsstellen regelmäßige Gruppentreffen von Berufseinsteigerinnen in nicht-traditionelle Bereiche, um (gemeinsame) Probleme zu besprechen, Selbstbewusstseinstrainings und andere Angebote in Anspruch zu nehmen. Fallweise besteht auch während des Berufsschulbesuches Unterstützung, vor allem mittels „Lerncoaching“. Da nach den Erfahrungen einiger Beraterinnen gerade in den Berufsschulen oft ein sexistischer und frauenfeindlicher Umgang herrscht, wird dieser – bislang eher wenig beachtete – Bereich als ebenfalls sehr wichtig für weitere Sensibilisierungsarbeit angesehen.

Aufgrund der Tatsache, dass es generell – besonders im ländlichen Raum – oft kein adäquates Ausbildungs-, Kurs- oder Lehrstellenangebot gibt, bieten einige Einrichtun-

gen auch **Lehrgänge und Ausbildungsmöglichkeiten für Mädchen** in nicht-traditionellen Bereichen an, zumeist in enger Kooperation mit Betrieben, wo die Mädchen Praktikawochen haben bzw. mit dem Ziel, möglichst vielen Mädchen den Umstieg auf eine reguläre Lehrstelle zu ermöglichen.

### **Sonstige Angebote der Mädchenberatungsstellen**

Die **Arbeit mit den Eltern bzw. dem engeren sozialen Umfeld** spielt bei einigen Beratungseinrichtungen eine große Rolle. Wenn die Vermutung besteht, dass sich Mädchen aufgrund negativer Reaktionen der Eltern bestimmte Berufe oder Möglichkeiten nicht zutrauen, wird je nach Bedarf Kontakt mit ihnen aufgenommen und versucht sie zu Gesprächen einzuladen: *"Wenn wir merken, ein Mädchen wird sehr unterdrückt oder da übt die Mutter sehr viel Druck aus, dass sie in eine bestimmte Richtung geht, dann reden wir auch mit ihnen"* (MB10). Der generelle Ansatz ist aber, dass zuerst und in erster Linie mit den Mädchen gearbeitet wird und Beratungsgespräche ohne Beisein der Eltern stattfinden. Da ohne der Zustimmung der Eltern Berufsvorstellungen aber kaum verwirklicht werden können, wird ihre Einbeziehung fallweise als notwendig angesehen. Oft gilt es auch Vorurteile der Eltern gegen die Beratungseinrichtung generell abzubauen und zu ermöglichen, dass Mädchen an Kursen oder Workshops teilnehmen oder in der Werkstatt verschiedene Bereiche ausprobieren können. Zudem wird – wie in den vorangegangenen Kapiteln ausgeführt – seitens der Eltern oft ein ziemlicher Druck auf die Jugendlichen gelegt, auch hier wird versucht den Eltern ihre Ängste zu nehmen.

Weitere Angebote der Mädchenberatungsstellen beziehen sich auf **Sensibilisierungs- und Informationsarbeit** im weitesten Sinn sowie das Einbringen von mädchenspezifischem Know-how und Perspektiven: sei es bei einschlägigen Veranstaltungen im AMS oder in Zusammenarbeit mit dem AMS, Informationsveranstaltungen in Schulen, Pilotprojekten mit Schulklassen, Sensibilisierungsworkshops mit LehrerInnen, Herausgabe von Informationsmaterial und Broschüren, spezifische Unterstützungsleistungen für Migrantinnen, etc.

### **6.4.2 Wirkungsmöglichkeiten und Grenzen der Mädchenberatungsstellen**

Je nach Ansatzpunkt sind die Wirkungsmöglichkeiten natürlich ganz verschieden, generell aber sind sie auf zwei Ebenen anzusetzen: einerseits geht es um die individuelle Mädchenarbeit, also Beratung und Unterstützung von Mädchen, andererseits um Sensibilisierungs- und Bewusstseinsarbeit im Umfeld bzw. das Umfeld, welches zu den Geschlechterhierarchien beiträgt, zu ändern.

Auch nach eigenen Einschätzungen liegen die Hauptmöglichkeiten der Mädchenberatungsstellen vor allem beim ersten Ansatz - **der direkten Mädchenförderung**. Zwar wird festgehalten, dass nicht die Mädchen, sondern das Umfeld die Probleme verursachen, da aber auf tatsächliche gesellschaftliche und wirtschaftliche Änderungen noch lange gewartet werden kann, wird die direkte Unterstützung der Mädchen als derzeit wichtigstes Instrument angesehen. Die Verfolgung eines ganzheitlichen Ansatzes, der

die Mädchen und deren Umfeld einbezieht, steht dabei im Zentrum, ist allerdings abhängig von der Finanzierungsbasis. Im Rahmen der vorliegenden Studie kann keine Evaluierung über die tatsächlichen "Effekte" der Mädchenberatungsstellen vorgenommen werden, auf Basis der Interviews lässt sich aber festhalten, dass durch Beratungs- und Kursmaßnahmen, Werkstätten, Hilfe bei der Lehrstellensuche, etc. sicher ein beachtliches Potential erreicht und entfaltet wurde.

Da andere Institutionen innerhalb der Berufsorientierung, allen voran das AMS und die Schule, aber auch die Eltern, oft wenig Zeit und Wissen für eine fundierte Unterstützung der Mädchen und ihrer Anliegen haben, übernehmen die Beratungsstellen eine wichtige Funktion. Gegenüber anderen "geschlechtsneutralen" Einrichtungen und Angeboten, ist die spezifische Ausrichtung auf Mädchen und die Bedeutung der - zumindest fallweisen - getrenntgeschlechtlichen Beratung ebenfalls hervorzuheben. *"Die Geschlechterfrage in der Berufswahl müsste von allen Seiten mitgetragen werden und schon überall drinnen sein, ist es aber nicht. Da ist dann die Frage, wer ergreift Partei für die Mädchen, wer kann dafür Sorge tragen, dass sie adäquat unterstützt werden und da läuft es meines Erachtens auf eine externe Mädchenberatungsstelle hinaus"* (MB16).

Die Mädchenberatungsstellen selbst schätzen ihre eigene Bedeutung bzw. ihren Einfluss eher punktuell unterstützend ein, wobei natürlich je nach Ressourcen unterschiedliche Möglichkeiten und Intensitäten bestehen. Die „breite Masse“ der Mädchen kann allerdings nicht erreicht werden. Oft sind es Mädchen, die schon aufgrund langer Phasen erfolgloser Berufsorientierung oder Arbeitsuche zu Mädchenberatungsstellen kommen. Je nach Schwerpunkt werden daher oft eher "Problemädchen" oder Mädchen mit bereits erkennbaren Vorlieben für nicht-traditionelle Bereiche erreicht, die vom AMS an die Mädchenberatungsstelle verwiesen werden. Lediglich bei Projekten mit Schulen, wo mit ganzen Klassen gearbeitet wird, können Mädchen auf breiterer Basis bereits vorab in zentralen Berufsorientierungsphasen und nicht erst, wenn die Berufswahl zum Problem geworden ist, erreicht werden.

**Die befragten Mädchen selbst stellen den Mädchenberatungsstellen generell ein sehr gutes Zeugnis aus.** Kritik gibt es nur vereinzelt daran, dass sie sich in eine "Sonderstellung" gedrängt fühlen und es nicht "normal" ist, als Mädchen einen handwerklichen Beruf ausüben zu können. Dieser Umstand wird von manchen Mädchen auch den Beratungseinrichtungen zu Last gelegt. *"Also da so Extra-Betriebe machen, die nur für Mädchen sind, ich weiß nicht, das ist auch nicht das Wahre. ... Ich mein, für mich ist das selbstverständlich, dass Mädchen und Jungen ..., also dass das so betont wird, ist irgendwie peinlich"* (M3). Außerdem wird fallweise die Befürchtung geäußert, ein "Vorzeigemädchen" zu werden und nicht eine selbstverständlich als Mechanikerin tätige junge Frau. Zwei Mädchen haben auch zu Beginn sehr hohe bzw. zu hohe Erwartungen an die Beratungsstelle gehabt, nämlich, dass sie von dort in eine Lehrstelle vermittelt werden und waren anfänglich enttäuscht darüber, dass sie die Bewerbung selbst in die Hand nehmen mussten.

Abgesehen von wenigen Ausnahmen besteht aber große Begeisterung über die Mädchenberatungsstellen, die Beraterinnen, die Kurse und die Möglichkeiten. Viele betonten, dass dies ein Ort war, wo sie sich erstmals richtig verstanden und wahrgenommen

fühlten, wo auf ihre Anliegen und Probleme eingegangen wurde, wo sie viel Neues kennen lernten, nicht von oben herab, sondern gemeinsam auf Möglichkeiten aufmerksam gemacht wurden, eine Unterstützung gegenüber Eltern und Schule stattgefunden hat, konkrete Angebote wie Schnupperpraktika vermittelt wurden, etc. Der Tenor ist hier durchwegs sehr positiv. Auch der getrenntgeschlechtlichen Beratung und dem Kursangebot wurde – bis auf obige Ausnahme – ein gutes Zeugnis ausgestellt. Sich „unter sich“ austauschen zu können wird als sehr angenehm und aufbauend beschrieben. Viele haben die Geduld und das „sich für sie Zeitnehmen“ der Beraterinnen als besonders positiv herausgestrichen, da bislang für sie und ihre Anliegen – beispielsweise in der Schule, beim AMS, bei den Eltern, etc. – sehr wenig Platz war. Auch die Möglichkeit verschiedene Tätigkeiten selbst ausprobieren zu können, ... wurde als sehr spannend beschrieben. *„Wir werden betreut, Gespräche haben wir. ... Das Selbstbewusstsein wird gestärkt, das braucht man auch im Berufsleben. Das ist sinnvoll. Ich denke mir, es könnte nicht besser sein“* (M18). *„Ich bin wirklich sehr zufrieden, die nehmen sich sehr viel Zeit. Manchmal wurden aus der Beratungsstunde 2 Stunden“* (M4). *„Mir gefällt, dass man dort so ist, wie man ist. Beim AMS kommt man sich so fremd vor. Ich bin dort auch nur auf die Idee gebracht worden in der Hotelbranche zu arbeiten, aber das war nichts für mich. Hier habe ich meine eigenen Interessen finden können“* (M9).

Allerdings werden auch **deutliche Grenzen des Angebots von den Mädchenberatungsstellen** angesprochen. So kann von einer flächendeckenden Betreuung keine Rede sein. Manche Stellen versuchen mittels mobilen Angebotes hier Defizite im ländlichen Raum auszugleichen, dem sind aber aufgrund der finanziellen und personellen Ressourcen Grenzen gesetzt. Oft müssen daher Mädchen aus ländlichen Regionen weite Anfahrtswege zur Mädchenberatung in Kauf nehmen bzw. finden sie generell weniger Zugang zu derartigen Projekten. Wie in Kapitel 4 schon erwähnt, fehlen auch zusätzliche Angebote für spezifische Mädchengruppen, z.B. Migrantinnen.

Neben der Arbeit mit Mädchen sind es die Eltern, LehrerInnen, AMS-BeraterInnen und BIZ-BetreuerInnen, andere BeraterInnen, Betriebe, politische EntscheidungsträgerInnen, Medien, etc., die mit unterschiedlicher Intensität erreicht werden sollen. In diesem Zusammenhang wurde beispielsweise seitens mancher BIZ-BetreuerInnen betont, dass sich der Kontakt mit Mädchenberatungsstellen primär auf die Vermittlung der Mädchen zu diesen Stellen beschränkt und auch wenn mehr Kontakt gewünscht würde; aufgrund der eingeschränkten zeitlichen Ressourcen ist dies vielfach nicht möglich.

So gibt es beispielsweise Projektstage für Schulklassen oder Sensibilisierungswshops für LehrerInnen, AMS- und BIZ-MitarbeiterInnen, etc. Dieses Angebot findet aber zumeist nur in Form von Pilotprojekten statt und kann – wiederum aufgrund finanzieller und personeller Ressourcen, aber auch aufgrund von Zugangsschwierigkeiten zu Schulen oder AMS – nicht flächendeckend oder im notwendigen Ausmaß angeboten werden. Dass die Expertise von Mädchenberatungsstellen nicht immer im erwünschten Ausmaß herangezogen wird, kann – so die Vermutung einiger Mädchenberaterinnen – auch daran liegen, dass die Beratungsstelle oft als Konkurrenz zur schulischen Beratung bzw. zu den Angeboten des AMS und der BIZen gesehen wird, und nicht als notwendige und sinnvolle Ergänzung. *„Da hab ich die Erfahrung, und das sehen andere Kolleginnen ähnlich, dass wir da mit unseren Workshops eher als Konkurrenz zur Be-*



rufsorientierung gesehen werden. Wenn wir da beispielsweise fragen wegen möglicher Zusammenarbeit hören wir, dass machen eh wir, da brauchen wir keine Unterstützung“ (MB9). Die Mädchenberatungsstellen fühlen sich hier teilweise in Abhängigkeit von engagierten Personen im AMS, BIZ und Schulen, ohne hier genügend Impulse setzen oder gar in Richtung einer breiteren Bewusstseinsänderung wirken zu können.

Ähnliches kann generell für die Arbeit mit Betrieben sowie dem Umfeld festgehalten werden. Für eine breite Information und Sensibilisierung fehlen die finanziellen und personellen Ressourcen. Die einzelnen bestehenden Angebote sind zwar insgesamt sehr gute Beispiele dafür, wie Mädchen unterstützt werden können, zumeist handelt es sich aber eben um Einzelprojekte und ein umfassender Ansatz kann von einzelnen Einrichtungen nicht verfolgt werden. Zumeist ist es daher die Konzentration auf die direkte Unterstützung der Mädchen, die den Großteil der Arbeit ausmacht.

## **6.5 Schnittstellen zwischen den verschiedenen Institutionen und Einrichtungen**

### **6.5.1 Schnittstelle BIZ-Schule**

Generell hängen Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Einrichtungen im BIZ sehr stark von den zeitlichen Ressourcen der einzelnen BetreuerInnen ab. Da hier in den letzten Jahren eben eine Reduzierung der Zahl der BetreuerInnen zu beobachten war, bestehen auch immer weniger Möglichkeiten für Kooperationen. Wie drastisch sich diese Personalkürzungen auf den Betreuungsprozess auswirken, wurde in den Gesprächen häufig angemerkt. *„Früher gab es zwei Ganztagskräfte im BIZ, da gab es gute Kontakte. Jetzt ist nur noch eine Teilzeitkraft. Da ist nicht mehr viel Zeit außer für das Standardprogramm.“* (BI-K2). Daraus resultiert natürlich auch eine Einschränkung des Aufgabenfeldes: EineR der interviewten BIZ-BetreuerInnen sprach an, dass Schulbesuche dezidiert nicht in den Aufgabenbereich von BIZ-BetreuerInnen fallen.

Aus den geführten Interviews mit BIZ-BetreuerInnen sowie auch aus bisherigen Studienergebnissen zum Thema (Loidl et al 1999) lassen sich zwei grobe Kooperationsformen zwischen BIZ und Schule herausarbeiten:

- „sporadischer, pflichtbewusster Kontakt“  
Das BIZ dient nur als Instrument der Berufsinformation (Info-Angebote, Broschüren, etc.). Manche Lehrkräfte sind mit einem Kontakt, der sich oberflächlich gestaltet und auf regelmäßige Routineveranstaltungen beschränkt durchaus zufrieden. Sollte sich der Kontakt vertiefen, so muss dies stark vom BIZ forciert werden – allerdings sind dem BIZ hier aufgrund der eingeschränkten Personalressourcen häufig Grenzen gesetzt.
- „intensive Kooperation“  
Diese zeichnet sich durch eine von beiden Seiten aktiv in Gang gehaltenen Kommunikation ab, etwa in dem Veranstaltungen gemeinsam geplant und durchgeführt werden. Seitens der Schule erfolgt eine dementsprechende Vor- und Nachberei-

tung der SchülerInnen auf den BIZ-Besuch, wie auch versucht wird, die SchülerInnen zur individuellen Inanspruchnahme des BIZ zu motivieren.

Aufgrund der stattfindenden Tendenz zur Kürzung der Personalressourcen kann eher davon ausgegangen werden, dass in Zukunft der sporadische Kontakt überwiegen wird. Obwohl natürlich der gegenseitige Austausch in Form der intensiven Kooperation wesentlich fruchtbarer ist und zumeist auch dementsprechend besser bewertet wird.

### **6.5.2 AMS-interne Schnittstellen**

Auch in diesem Fall sind keine einheitlichen Muster der Kooperation zwischen AMS-BeraterInnen und BIZ-BetreuerInnen beobachtbar. Die Aussagen der BIZ-BetreuerInnen reichen von „*Wir arbeiten im gleichen Haus mehr nicht*“ (BI-K) bis zu „*Bei Schulabgängerklassen ist meist ein Jugendberater dabei*“ (BI-I).

Überwiegend wird die Zusammenarbeit zwischen BIZ-BetreuerInnen und AMS-JugendberaterInnen aber gut bewertet. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass aufgrund der knappen Besetzung die gegenseitige Urlaubsvertretung gegeben ist oder in kleineren BIZen die Räumlichkeiten geteilt werden. Trotzdem werden teilweise Informationslücken angesprochen, die im Informations- bzw. Beratungsprozess des Jugendlichen vermieden werden könnten, indem hier ein gezielterer Austausch über beratene Jugendliche zwischen BIZ-BetreuerIn und AMS-BeraterIn stattfinden würde.

Mängel ergeben sich auch hinsichtlich des Austausches von Betriebsinformationen zwischen MitarbeiterInnen des „Service für Unternehmen (SfU)“ und BIZ-BetreuerInnen. Zumeist werden lediglich die Listen der offenen Lehrstellen weitergegeben. Ein zentrales Ergebnis der Interviewauswertungen ist aber, dass erfolgreiche Schnuppertage die Entscheidung für einen Beruf maßgeblich beeinflussen. Werden im Rahmen des Schnupperns schlechte Erfahrungen gesammelt, so werden diese zumeist nicht mit dem Betrieb sondern generell mit dem Beruf in Zusammenhang gesetzt. Eine Liste mit Schnupperbetrieben, die sich in der Vergangenheit bewährt haben, wäre hier also für die Jugendlichen eine große Hilfe. Gerade für Mädchen, die sich für einen nicht-traditionellen Beruf interessieren und hier bereits mit entsprechenden Vorurteilen konfrontiert sind, wäre es wichtig, entsprechende Schnupperbetriebe anbieten zu können.

Allerdings ist zu bedenken, dass diese Kontakte nicht nur über das AMS entstehen sondern vielfach auch durch die Schule. Um hier wirklich umfassende Betriebslisten zur Verfügung stellen zu können, müsste ein entsprechender Austausch zwischen Schule und AMS stattfinden.

### **6.5.3 Schnittstelle BIZ - Mädchenberatung**

Wie bereits bei der Schnittstelle BIZ - Schule ausgeführt, hängen auch die Kooperationsmöglichkeiten mit Mädchenberatungsstellen zum einen sehr stark von den zeitlichen Ressourcen der einzelnen BetreuerInnen ab. Hier kann auf ähnliche - sich in den letzten Jahren auf Kooperationen negativ auswirkende - strukturelle Hintergründe ver-

wiesen werden (vor allem geringere Personalressourcen), die dazu beitragen, dass Kooperationen eher von engagierten Einzelpersonen abhängig und kaum auf breiter Basis möglich sind. Zum anderen sind aber den Kooperationen mit Mädchenberatungsstellen auch andere Barrieren gesetzt: Teilweise sind derartige Einrichtungen und deren Angebote zu wenig bekannt, teilweise verhindern Vorurteile ("alles Emanzen, die Mädchen in nicht-traditionelle Berufe zwingen") oder Desinteresse an derartigen Einrichtungen eine gelungene Kooperation. Fallweise wird von den Mädchenberatungsstellen auch vermutet, dass es ein gewisses Konkurrenzdenken gibt, welches eine bessere Zusammenarbeit verhindert. Oftmals beschränkt sich die Kooperation seitens des BIZ oder des AMS auf die Vermittlung von interessierten Mädchen an entsprechende Mädchenberatungsstellen.

Dass Kooperationen oder regelmäßiger Austausch insgesamt also eher schwierig ist, heißt aber natürlich nicht, dass es nicht gelungene Beispiele oder gute Ansätze dazu gibt. In einigen BIZen werden beispielsweise gemeinsame Veranstaltungen für Mädchen angeboten oder die Informationsmöglichkeiten inklusive Betreuung durch das BIZ können von Mädchenberufsorientierungskursen genutzt werden. Hier gibt es durchaus interessante Angebote.

Problematisch ist aber, dass es keinen regelmäßigen Austausch und Know-how-Transfer gibt, da die Expertise der Mädchenberatungsstellen sicher auch für die BIZ-BetreuerInnen hilfreich wäre, um Mädchen optimaler mit für sie relevanten Informationen und Medien versorgen zu können und besseren Zugang zu ihnen zu finden. Allerdings sind einer regelmäßigen Kooperation nicht nur seitens des BIZ, sondern auch der Beratungsstellen gewisse Grenzen gesetzt. Oft ist es aufgrund der finanziellen und personellen Ressourcenknappheit schwierig beim BIZ bzw. AMS im notwendigen Ausmaß präsent zu sein und entsprechende Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben. Impulse zum Transfer von mädchenspezifischem Wissen und Expertise, Sensibilisierungsangebote für die MitarbeiterInnen etc., können natürlich nicht nur von den Beratungseinrichtungen ausgehen, sondern hier müsste auch entsprechende Offenheit und (finanzielle) Unterstützung durch das AMS geben sein.

Nicht zuletzt um sicherzustellen, dass die entsprechende Unterstützung von Mädchen stärker zur Aufgabe des BIZ bzw. des AMS wird, wäre daher ein Mehr an Austausch sehr wünschenswert, wie auch die Abhaltung gemeinsamer Veranstaltungen für Mädchen, Eltern, LehrerInnen und Betriebe. Hier gäbe es die Chance unterschiedliche Stärken zu bündeln und im Sinne der Stärkung von Mädchen einzusetzen.

#### **6.5.4 Schnittstelle Mädchenberatung - Schule**

Die Schnittstelle Mädchenberatung - Schule wäre ebenfalls eine enorm wichtige, da hier auf sehr breiter Basis Mädchen angesprochen werden können, noch dazu in früheren Altersstufen und nicht erst relativ knapp vor der eigentlichen Berufswahl. Aus Sicht der Mädchenberatungsstellen wäre der Ausbau dieser Schnittstelle daher ein wichtiges Anliegen. Dies wird auch vor dem Hintergrund gesehen, dass die Eltern über die Schule bzw. Elternvereine sehr gut erreicht werden könnten.

Gibt es aber schon seitens des AMS und der BIZen schwierige Bedingungen und auch Vorbehalte gegen Mädchenberatungsstellen, sind diese bei der Schule noch größer. Unter anderem, da Berufsorientierung oder bloße -information zumeist keinen sehr zentralen Stellenwert innerhalb der Schulen hat, sind hier die Prioritäten oder Beweggründe für eine Zusammenarbeit seitens der Schule noch geringer. Zudem ist Schule doch als relativ geschlossenes System zu bezeichnen, wo wenig Kontakt mit externen Einrichtungen besteht.

Auch die Mädchenberatungsstellen sehen sich hier überfordert auf breiter Basis Kontakt zu den Schulen herzustellen und erst gegen diverse Vorurteile und bürokratische Hemmschwellen Zugang zu LehrerInnen und in weiterer Folge Schülerinnen zu finden. Zwar haben sie einige Netzwerke zu engagierten LehrerInnen aufgebaut bzw. suchen umgekehrt einige engagierte LehrerInnen oder Schulen den Kontakt und Austausch mit den Mädchenberatungsstellen. Im Großen und Ganzen ist dieser Kooperationsbereich aber sicher noch sehr verbesserungswürdig. Einzelne Pilotprojekte, die für die Schulen kostenlos angeboten werden, stoßen zwar auf sehr gute Resonanz und sind sicher auch wichtig, es bleibt aber zu hoffen, dass hiervon auch Impulse für breitere und längerfristige Kooperationen ausgehen: seien es Treffen zwischen BerufsorientierungslehrerInnen und Mädchenberatungsstellen zum gemeinsamen Austausch und zur Sensibilisierung des Lehrpersonals, seien es direkte Angebote und Workshops von Mädchenberaterinnen und LehrerInnen für die Mädchen zur Berufsorientierung (wobei eine geschlechtersensible Bubenarbeit hier natürlich genauso wichtig wäre) oder gemeinsame Berufsinformationsabende für die Eltern. Anknüpfungspunkte gäbe es genug, aber eine breite Nutzung steht noch aus.

### **6.5.5 Übergreifende Kooperationen**

Hinsichtlich der Berufsorientierung und Berufsinformation gilt es zu berücksichtigen, dass es neben den beschriebenen Angeboten der BIZen, des AMS und des BMBWK noch unzählige Informationsquellen gibt. Vor allem in urbanen Räumen stehen hier die einzelnen Angebote in Konkurrenz zueinander. Seitens potentieller NutzerInnen werden hier auch kaum die Leistungen der Angebote verglichen, sondern im Vordergrund der Entscheidung für oder gegen die Inanspruchnahme bestimmter Einrichtungen steht die Erreichbarkeit und Kostenfrage. Es würde also im Aufgabenbereich der einzelnen Informations- und Beratungseinrichtungen liegen, Jugendliche auf weitere – eventuell besser geeignete – Beratungseinrichtungen zu verweisen. Dies gilt im besonderen auch für Mädchenspezifische Beratungseinrichtungen, wo Mädchen in bestimmten Lebens- und Berufsorientierungsphasen von einer intensiven Unterstützung profitieren könnten.

Wie die Auswertung der Interviews allerdings gezeigt hat, sind mitunter die bestehenden Beratungsangebote nicht bekannt oder es besteht kaum Wissen über die tatsächlichen Ansätze und Inhalte anderer Beratungsstellen. Gerade im Hinblick auf geschlechtsspezifische Fragen oder geschlechtersensible Beratungsansätze wäre aber ein besserer Austausch und Know-How-Transfer wünschenswert.

Darüber hinaus gibt es kaum übergreifende Kooperationen, beispielsweise hinsichtlich Informationsveranstaltungen oder zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch. Aufgrund der bestehenden Tendenzen, wonach Budget und Personalressourcen im Beratungsbereich immer knapper werden und die Konkurrenz unter den AnbieterInnen immer größer wird, sehen viele auch für die Zukunft keine Möglichkeit zu intensiveren Kooperationen.

Die Initiierung derartiger Kooperationen – beispielsweise entlang von Themenschwerpunkten – kann daher realistischerweise kaum von den Beratungsstellen selbst erwartet werden. Hier wäre das Anbieten von Netzwerken oder Plattformen seitens wichtiger Förderstellen – das AMS, Ministerium oder auf Bundesländerebene – ein sinnvoller Weg.

Dass Kooperationen, insbesondere zu mädchen- und frauenspezifischen Schwerpunktthemen gefördert werden, erscheint aus mehreren Gründen zielführend und wünschenswert:

- Abstimmung der Aufgabenschwerpunkte,
- kontinuierlicher Erfahrungsaustausch zu aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt oder innovativen Ansätzen,
- Bündelung unterschiedlicher Stärken,
- Verbreiterung mädchenspezifischer Expertise und Zugänge,
- Erarbeitung gemeinsamer Strategien zum Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierungen, auch innerhalb der Informations- und Beratungsprozesse und des Kursangebots.

## **6.6 Ansprechende Materialien/Medien sowie gelungene Ansätze**

Bei den Interviews mit den Mädchen, Berufseinsteigerinnen sowie ExpertInnen von BIZ und Mädchenberatungsstellen stellten sich unterschiedliche Materialien, Methoden und Ansätze als geeignet für eine gelungene und breite Berufsorientierung für Mädchen heraus. Natürlich gibt es nicht die geeignete Methode oder das geeignete Medium, vielmehr ist auf entsprechende Vielfältigkeit zu achten, um unterschiedliche „Informations- und Beratungstypen“ von Mädchen zu erreichen. Prinzipiell wird daher die breite Palette an Informationsmedien im BIZ als gute Voraussetzung empfunden. Zusätzlich wäre aber eine bessere Unterstützung der Jugendlichen dafür notwendig, wie die umfassenden Informationen effizient genutzt werden können.

Generell wird davon ausgegangen, dass gerade für die Altersgruppe der 13- bis 15-jährigen einerseits visuelle Medien und Materialien von Vorteil sind, andererseits mit Ansätzen und Methoden gearbeitet werden sollte, welche das eigene Entdecken und Erleben in den Vordergrund stellen. Aus geschlechtsspezifischer Sicht betrachtet kann auch das – zumindest fallweise – Anbieten von getrenntgeschlechtlicher Beratung und Information wichtig sein, um den Mädchen genug Spielraum zum eigenen, ungestörten Entdecken zu geben.

Vom Standpunkt der Jugendlichen aus betrachtet und gestützt durch Beobachtungen seitens der ExpertInnen stellen Materialien und Medien, die einen direkten und visuellen Zugang zu Berufsfeldern eröffnen, den besten Zugang für die Jugendlichen dar. Wie sich auch aus der Literaturanalyse ergibt, sind es oft fehlende reale Vorstellungen über die Berufswelt bzw. über bestimmte Berufsfelder, die dazu führen, dass Jugendliche auf Bekanntes aus dem Umfeld zurückgreifen bzw. generell „falsche“ Berufsentscheidungen nach sich ziehen, da unrealistische Erwartungen an Berufe geknüpft werden (siehe auch Kapitel 6.1). So werden auch seitens der befragten Mädchen und Bur-schen vor allem Filme und Broschüren als besonders ansprechende Medien bezeichnet.

„Gutes“ Material ist in dem Sinn jenes, welches einen realistischen Einblick in verschiedene Berufsfelder gibt, aber auch neugierig auf Neues macht und einen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten bietet.

Von den interviewten Mädchen wurden hier einerseits **visuelle Medien**, wie Videofilme, Bildmaterial etc. hervorgehoben, die sie prinzipiell sehr ansprechen würden. Bezüglich der gesehenen Filme in den BIZen wurde hier aber von einigen Mädchen – sowie auch Mädchenberaterinnen – angemerkt, dass diese zwar einen prinzipiell guten ersten Einblick bieten, aber erstens nur die positiven Aspekte eines Berufs hervorheben und dadurch teilweise unrealistisch wirken und zweitens gerade die Videofilme geschlechtsspezifische Klischees reproduzieren und im Gegensatz zu anderen Materialien noch stark in traditionellen Rollenbildern verhaftet sind. Hieraus stellt sich auch der Wunsch nach Überarbeitung der prinzipiell ansprechenden visuellen Medien. Da Computer und Internet immer mehr an Bedeutung gewinnen und Jugendliche auch ansprechen, wäre zusätzlich eine schrittweise Adaptierung der Videofilme auf CD-Rom oder spezielle Homepages überlegenswert.

Neben den visuellen Medien interessiert Jugendliche vor allem ein **direkte Erfahrungsaustausch bezüglich Arbeitsalltag und konkreten beruflichen Tätigkeiten** in bestimmten Berufsfeldern. Hier zeigen Studien (z.B. Pimminger et al 2002), dass kaum Vorstellungen über diese Bereiche vorhanden sind, insbesondere auch nicht für Berufsfelder, die nicht vom unmittelbaren Bekanntenkreis bekannt sind (und selbst dort sind die Vorstellungen oft unrealistisch). Um Mädchen für ein breites Berufsspektrum zu interessieren, ist es daher notwendig, ihnen den Arbeitsalltag und die Anforderungen greifbar zu machen. Dies kann über Schnupperstellen und –praktika passieren, wie auch über gut gestaltete Exkursionen in Betriebe. *„Aber wenn man jetzt schnuppert, sieht man es gleich viel genauer, erlebt man ein bisserl den Alltag mit, ... da kriegt man schon mehr mit“* (M15), *„Das war irgendwie interessant da mal den Betrieb zu sehen, weil da hab ich was über die Berufe gesehen und welche Leute da arbeiten und was die so machen“* (M1).

Besonders das „Schnuppern“ wird von den meisten sehr positiv erlebt, allerdings werden ohne Vorinformation und –beratung nur jene Bereiche für das Schnuppern in Betracht gezogen, die bereits bekannt sind. Da der Berufswunsch aber oft von erfolgreichen Schnupperpraktika abhängt, ist es wichtig, den Jugendlichen eine breite Palette von Schnuppermöglichkeiten zu bieten bzw. sie für nicht-traditionelle Bereiche zu interessieren und motivieren. Die Auswahl der Schnupperstellen ist dabei von besonderer

Bedeutung, weil nach Einschätzung der ExpertInnen Mädchen aufgrund schlechter Erfahrungen in einem (nicht-traditionellen) Betrieb nachhaltig abgeschreckt werden können und dies leicht eine gänzliche Abkehr von der Berufsmöglichkeit bedeutet.

Aber auch „**simulierte**“ **Tätigkeitserprobungen in Werkstätten** oder ähnlichen Arbeitserprobungseinrichtungen können einen guten Einblick bieten, was genau unter verschiedenen Berufsfeldern vorstellbar ist, welche Anforderungen an die MitarbeiterInnen gestellt werden, mit welchen Materialien gearbeitet wird etc. Da Mädchen durch ihre geschlechtsspezifisch einseitige Sozialisation weniger Einblick in handwerkliche und technische Tätigkeitsfelder haben bzw. zu verschiedenen Materialien – Holz, Metall, Glas etc. – weniger Zugang haben, kann oft erst das Ausprobieren und die Auseinandersetzung mit neuen Tätigkeiten das Interesse zeigen und wecken und Begabungen zu Tage fördern. Die Aussagen der Mädchen, zeigen auch, mit welchem Spaß und Stolz die Mädchen bei der Sache sind. *“Na mir hat das einfach so getaugt, mit dem Holz zu arbeiten und so und dann wollte ich auch gleich schnuppern gehen“* (M11). *“Meine meisten Freundinnen sind total begeistert, dass ich so etwas mache und haben mir gesagt, dass sie mich dann irgendwo benötigen werden, dadurch dass ich im Kurs schon so viele Grundlagen in den verschiedensten Bereichen gelernt habe“*(M17).

Und schließlich sind es auch **die direkten Gespräche mit Frauen und Mädchen**, die bereits in bestimmten Berufen arbeiten oder gerade entsprechende Ausbildungen absolvieren, welche Mädchen sehr faszinieren. Hier können sie „sehen“, dass es Frauen und Mädchen gibt, die in diesen Berufszweig arbeiten und genau und direkt erfahren, was sie konkret in diesem oder jenem Berufsfeld machen, welche Probleme und Freuden es bei der Arbeit gibt, wie das Umfeld reagiert etc. Einige Expertinnen der Mädchenberatungsstelle berichteten, dass es Mädchen besonders anspricht, wenn andere Mädchen, die sich erst in der Lehrausbildung befinden, ihnen aus ihrem Alltag berichten, da hier die Distanz nicht so groß ist, wie zu älteren Frauen. Mädchen trauen sich hier auch alle Fragen zu stellen, die ihnen in den Sinn kommen, wobei sich herausgestellt hat, dass oft Fragen zur Arbeitsatmosphäre, wie das ist mit Burschen zu arbeiten etc. von besonderem Interesse sind. Da gerade diese Fragen schwer durch andere Informationsformen beantwortet werden können, ist diese Zugangsmöglichkeit sicher eine Bereicherung, wenn es um das Näherbringen verschiedener Berufsfelder und die Erweiterung des Berufswahlspektrums geht.

Da diese Form der direkten Gespräche nicht immer möglich ist, können **Berufsbiographien** von Frauen auch ein ansprechendes Medium sein, wo nicht nur „trockene“ berufliche Fakten wiedergegeben werden, sondern Mädchen erfahren, warum sich die Frau für diesen Beruf entschieden hat, wie sie ihr Arbeitsumfeld und ihre KollegInnen erlebt etc. Also Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag, die oft sehr schwer vorstellbar sind.

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

Diese Website des Frauenbüros der Stadt Wien wurde speziell für Mädchen gestaltet, die sich in der Phase der Schul- oder Ausbildungswahl befinden. Es stellen sich über [200 berufstätige Frauen](#) vor und erzählen von ihrem Berufsalltag und den Wegen dahin. Außerdem werden Informationen über Berufe von A bis Z in Österreich geboten sowie über die Ausbildungsmöglichkeiten.

Kaum eingegangen wurde auf die **Präsentation von Betrieben**, beispielsweise auf Berufsinformationsmessen oder im BIZ, weil es hier aus Sicht der Beratungsstellen sehr wenig an Angeboten aus nichttraditionellen Bereichen gibt, die sich entweder gleichermaßen an Mädchen und Burschen richten oder die sich sogar explizit an Mädchen wenden. Die wenigen Ausnahmen, wo dies doch geschieht, werden aber, wie die Interviews zeigen, von den Mädchen sehr gut aufgenommen – zumindest solange nicht der Eindruck entsteht, dass es sich hier um eine bloße Werbeaktion handelt. *„Ja, da haben sie hauptsächlich Mädchen angesprochen, ist um Maschinenmechaniker gegangen, weil sie wollen Mädchen mehr in die Branche bringen. ... Das war total interessant, ... von den Leuten her, also den Lehrlingen und den Ausbildern, das war schon interessant“* (M15). Der Erfahrung der Mädchenberatungsstellen nach gibt es nicht viele Firmen in nichttraditionellen Bereichen, die glaubhaft und nicht „abschreckend“ auf Mädchen zukommen, wenn aber doch, sind die Mädchen sehr schnell zu begeistern.

Nicht so eindeutig war die Meinung der ExpertInnen bezüglich anderer Formen der Berufsinformation, die weniger direkten Zugang zu den verschiedenen Berufsfeldern ermöglichen, insbesondere **schriftliche Materialien** wie Informationsbroschüren, Folder, Handbücher, etc. Hier wurde seitens einiger BeraterInnen festgehalten, dass gerade für diese Altersgruppe schriftliche, zumeist eher „trockene“, Materialien wenig spannend sind. Neugierde und Interesse auf neue Berufsbilder und Wege lassen sich durch Broschüren alleine relativ schwierig wecken. Allerdings sind sie ein wichtiges Medium um Faktenwissen über bestimmte Berufsbilder zu vermitteln – welche Ausbildung ist notwendig etc. – und gut geeignet eine Vielzahl unterschiedlicher Berufsfelder näher zu bringen. Zudem kann auf Broschüren im Gegensatz zu den oben beschriebenen Methoden immer wieder zurückgegriffen werden bzw. können sich die Jugendlichen – in Diskussion mit ihren Eltern oder LehrerInnen - zu Hause oder in der Schule näher mit verschiedenen Berufsbildern beschäftigen.

Dass schriftliche Materialien oft relativ unattraktiv sind, wird nicht unbedingt auf das Medium an sich, sondern vor allem auf die oft nicht jugendlichen- bzw. mädchengerechte Aufbereitung zurückgeführt. Neben direkten Zitaten von Berufstätigen, Bildern, Comics etc., die auflockernd wirken, ist insbesondere auf geschlechtsspezifische Tendenzen der Materialien zu achten. Außerdem wird kritisch angemerkt, dass oft nur die positiven Aspekte von Berufen betont, Nachteile aber nicht erwähnt werden. Dies führt auch dazu, dass derartige Informationen von Jugendlichen nicht allzu ernst genommen werden.

Neben der Aufbereitungsart fehlt es aber vor allem an **einer Anleitung und Aktivierung, wie die Materialien genutzt werden können**. Insbesondere wenn noch kein konkreter Berufs- oder Ausbildungswunsch vorhanden ist, sondern es darum geht, sich einen Überblick über vorhandene Möglichkeiten verschaffen zu wollen, ist man ohne vorhergehende Einweisungen relativ hilflos. Unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten kommt hier hinzu, dass dann oft nur auf jene Berufe zurückgegriffen wird, die die Jugendlichen schon kennen, Mädchen also vor allem auf die traditionellen Frauenberufe. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Neugierde der Jugendlichen anzuregen; es sind kreative und aktivierende Methoden zu entwickeln, wie schriftliches Material zu erkunden ist, insbesondere auch dahingehend Jugendliche für nicht-



traditionelle Berufsfelder bzw. ein breites Berufsspektrum zu interessieren. Hier wurden schon interessante Ansätze entwickelt – wie beispielsweise die „Technik-Rallyes“, die in einigen BIZen in Zusammenarbeit mit Mädchenberatungsstellen angeboten werden.

#### **Good-Practice „Technik-Rallyes“**

Bisher wurde die Technikrallye im BIZ in Zusammenarbeit mit Mädchenberatungsstellen angeboten. In diesem Jahr wurde die BIZ Technik-Rallye für Mädchen neu eingeführt. Jede Rallye beinhaltet nun 4 Stationen: Die Info-Beratung über technisch-handwerkliche Lehrausbildungen, Schulen im Bezirk ist eine Station. Aus den technisch-handwerklichen Stationen (Holz, Metall, Glas und Elektronik) können drei gewählt werden. Hier werden die Teilnehmerinnen (max. 20 Mädchen) von Facharbeiterinnen, die den Beruf aktuell in der Praxis ausüben, betreut. In den technisch-handwerklichen Stationen können die Teilnehmerinnen praktisch arbeiten und Produkte fertigen.

Auch die **interaktiven Möglichkeiten des Internets** könnten hier besser genutzt werden, um spielerische und kreative Erkundungsmöglichkeiten verschiedener Berufsfelder bzw. die Vorstellung unterschiedlicher Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten. Prinzipiell spricht dieses Medium Jugendliche beiderlei Geschlechts sehr an, problematisiert wird aber von vielen Jugendlichen und BeraterInnen, dass es keine gute Gesamthomepage gibt, wo übersichtliche Informationen über Berufsbilder, Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten, Beratungsangebote, etc. aufgelistet sind, eine selbständige Suche oft – auch aufgrund vieler nichtfunktionierender Links – eher ermüdend ist. Wie auch bei den schriftlichen Materialien wird außerdem seitens der Mädchenberaterinnen festgehalten, dass ohne Unterstützung oft nur ein Rückgriff auf bereits bekannte Berufe erfolgt. Eine gut gestaltete Homepage, auf der darauf geachtet wird, dass Berufsfelder für Mädchen und Burschen ansprechend gestaltet sind und die auch für Mädchen eigene Bereiche enthält wird demgegenüber als durchaus wünschenswert angesprochen. Eine solche Homepage sollte zwar einfach gestaltet sein, aber auch einen kreativen und spielerischen Zugang zum Thema Berufswahl ermöglichen, beispielsweise mittels kleiner Fragespiele, die zur Erkundung anregen etc.

Generell ist für Mädchen die unterstützte Auseinandersetzung bei der Suche nach ihren Interessen und Fähigkeiten und der Frage, wo und wie diese zu verwirklichen sind, zentral. Aus den Interviews mit Mädchen hat sich herauskristallisiert, dass sie es als besonders hilfreich und positiv erlebten in **längeren Einzel- oder Gruppenberatungsgesprächen** diese Frage zu diskutieren. Da sich viele von ihnen bei Berufsorientierungsfragen alleine gelassen fühlen und keinen richtigen Austausch finden – weder in der Schule, noch bei den Eltern, noch beim AMS – ist die Möglichkeit, die eigenen Schwierigkeiten darzulegen, oft ein erster Schritt diese überwinden zu können. Dabei ist auch wieder die enorme Bedeutung von getrenntgeschlechtlichen Beratungen herzuheben, die es Mädchen in entspannterer Atmosphäre ermöglichen, sich mit ihren Wünschen und Anliegen auseinanderzusetzen. Aber auch „klassische“ Unterstützungsangebote, wie Bewerbungstrainings, Hilfe bei der Suche nach Lehrstellen etc. sind – aus Sicht der Mädchen und Mädchenberatungsstellen – wichtige Angebote für die Mädchen.

Damit Mädchen ihre Wünsche, Interessen und Fähigkeiten entdecken können sind zudem **vielfältige aktivierende Zugänge** notwendig. Neben der „klassischen“ Bera-

tung, ist es das spielerische und kreative Entdecken eigener Potentiale und Fähigkeiten und das eigenständige (aber geleitete) Erkunden der beruflichen Umsetzungsmöglichkeiten, welches Mädchen besonders motiviert. Beispiele dafür wären die Arbeit in Werkstätten, spezifische Fachkurse mit Schnuppertagen in Betrieben, Anregungen zum Kennenlernen unterschiedlicher Berufe und Tätigkeiten, das eigenständige Recherchieren zu bestimmten Berufsfelder aus diversen Infoquellen, Interviews mit Frauen in nichttraditionellen Bereiche. Insgesamt soll Mädchen einfach eine breite Palette an unterschiedlichen Zugängen ermöglicht werden. Hier bieten insbesondere die verschiedenen Mädchenberatungsstellen eine breite Palette von Möglichkeiten an, wie Mädchen im spielerischen Zugang eigene Interessen und Fähigkeiten erkunden können und beispielsweise in Werkstätten erproben können, ob ihnen handwerkliche oder technische Fertigkeiten liegen und Spaß machen. Stellvertretend für viele Beispiele sollen zwei Ansätze vorgestellt werden:

#### **Good Practice „Projekt ELEKTRA“**

Das Projekt ELEKTRA startete 1998 mit dem Angebot zur Berufsvorbereitung auf Elektro-, Metall- und Umweltberufe für Mädchen und junge Frauen im Alter zwischen 15 bis 20 Jahren. Im Rahmen der Berufsvorbereitung können sie herausfinden, welcher Beruf sie interessiert, wo ihre Begabungen liegen und sich zugleich vielfältiges Wissen und vor allem praktische Fertigkeiten in verschiedensten technisch-handwerklichen Gebieten aneignen (ein wesentlicher Teil des Kurses spielt sich in der Werkstatt ab): Grundlagen der Photovoltaik, der Elektroinstallation und -technik, der Metallbearbeitung und der Windenergie, Grundlagen im IT-Bereich, verschiedenste Textverarbeitungs-, Rechnungs- und technische Programme wie AutoCAD, etc.

Zudem wurde jüngst die „LehrWerkstatt Elektra“ gestartet, ein Ausbildungsverbund, wo 10 Mädchen zur Elektroinstallationstechnikerin / Solarteurin ausgebildet werden. PartnerInnen im Ausbildungsverbund sind niederösterreichische Fachbetriebe, die Berufsschule, die Landesinnung für Elektro-, Audio-, Video und Alarmanlagentechniker und VertreterInnen des AMS-NÖ. Trägerin von Elektra ist die Bildungsorganisation Sunwork: [www.sunwork.at](http://www.sunwork.at).

#### **Good Practice „Projekt Workstations“**

Mit dem Projekt Workstations von Mafalda ([www.mafalda.at](http://www.mafalda.at)) wird an der Schnittstelle Schule und Unternehmen angesetzt, unter anderem mit dem Ziel Schülerinnen bei der Entwicklung eines möglichst breiten Berufsspektrums zu unterstützen sowie aus ArbeitgeberInnensicht Mädchen für innovative (Lehr-)Berufe zu gewinnen. Durch die gezielte Information zum Thema „innovative (Lehr-) Berufe“ auf unterschiedlichen Ebenen – Unternehmen, Schule, regionale AkteurInnen – sollen diese dazu angeregt werden, sich aktiv an der Etablierung dieser Berufe zu beteiligen.

Das Angebot für die Mädchen setzt sich aus verschiedenen Modulen zusammen:

- Workshops in Schulen zur Auseinandersetzung mit geschlechtstypischen Berufsbildern, Segregation des Arbeitsmarktes, sowie innovativen (Lehr-)Berufen,
- Workstations in Unternehmen, wo es für Schülerinnen „Technik zum Anfassen und Ausprobieren“ gibt: es werden Workstations zu den Themen EDV, Solarenergie, Chemotechnik und einem Produktionsbereich im jeweiligen Gastunternehmens durchgeführt und
- Infomessen in den Regionen, die zur Vernetzung zwischen Schulen, Unternehmen und regionalen AkteurInnen mit fachlichen Schwerpunkten in den Bereichen „Mädchen und Lehre“, „Mädchen und Technik“ und „Innovative (Lehr-) Berufe“ beitragen sollen.

Von zentraler Bedeutung ist hierbei auch, dass berufliche Orientierung tatsächlich „Orientierung“ bedeutet und nicht bloße Information und dass sie im ganzheitlichen Sinn als Berufs- und Lebensplanung aufgefasst wird. Der Prozess der Berufswahl kann nicht losgelöst von anderen Lebensbereichen gesehen werden und gerade Mädchen haben hier noch einen engeren Bezugsrahmen zu anderen Bereichen, deren Einbezug deshalb von enormer Bedeutung ist.

Insgesamt zeigt sich, dass Mädchen von eher „aufwändigeren“ Ansätzen und Methoden angesprochen werden. Hier ist das AMS als alleinige AkteurIn sicher überfordert und es bedarf der Unterstützung durch externe (Mädchen)Beratungsstellen bzw. der Betriebe und Schulen. Viele Verbesserungen aus Sicht der Mädchenberatungsstellen können aber auch relativ „einfach“ durchgeführt werden, insbesondere jene, die das Videomaterial betreffen, welches aktualisiert und auf geschlechtsspezifische Rollenklischees überprüft werden könnte. Auch bei der Gestaltung der schriftlichen Information und vor allem dabei, wie diese genutzt werden kann (im Sinne der Erweiterung des Berufswahlspektrums) bestehen Verbesserungsmöglichkeiten (sh. auch Kapitel 9 „Mögliche Handlungsansätze und Empfehlungen“).

## **7 Hindernisse für einen Berufseinstieg in nicht-traditionelle Bereiche**

Die Wahl von überwiegend traditionellen Berufen ist nicht auf die eingeschränkten Interessen von Mädchen zurückzuführen, vielmehr nehmen Mädchen auf Grund der vorgefundenen Rahmenbedingungen von der Wahl einer technischen oder handwerklichen Ausbildung Abstand. Es gilt also sich vom Defizitmodell zu distanzieren und darauf abzielen, die Rahmenbedingungen zu ändern, um Mädchen und jungen Frauen die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt zu eröffnen wie Burschen.

Bis heute sind Berufsbilder von technischen und handwerklichen Berufen männlich geprägt. Aus dieser Tatsache erklärt sich die Diskrepanz zwischen der Rollenerwartung an die Frau (Emotionalität, Anpassungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit) und dem Bild etwa eines Technikers (Sachlichkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Entscheidungsfreudigkeit). Ein Dilemma ist, dass dadurch männliches und weibliches Verhalten unterschiedlich bewertet wird, etwa wird männliche Durchsetzungsfähigkeit bei Frauen oft als Sturheit oder Herrschsucht bezeichnet (Molvaer/Stein 1994).

Nach wie vor liegt es an der Frau, sich an das männlich geprägte Umfeld anzupassen. Dies wird durch die geführten Interviews sowie die Literaturanalyse belegt, wonach etwa Eigenschaften wie selbstsicheres Auftreten oder Durchsetzungsvermögen als Voraussetzungen für den Einstieg in männlich dominierte Berufsfelder gelten. In diesem Zusammenhang wird beobachtet, dass sich junge Frauen in männerdominierten Berufen durch entsprechende Kleidung zumindest äußerlich an das männliche Umfeld anzupassen versuchen. Zentral ist daher die Frage, wie das männlich geprägten Umfeld umzugestaltet ist, damit sich auch Frauen wohl fühlen und wie dieser Prozess forciert werden kann (siehe auch Kapitel 9). Eine nicht-traditionelle Berufswahl von Mädchen kann also im Wesentlichen als Hindernislauf bezeichnet werden. Für die einseitige Berufswahl der Jugendlichen sind nach Meinung der interviewten BIZ-BetreuerInnen zwei Faktoren ausschlaggebend: das soziale Umfeld – insbesondere Eltern und Freundeskreis – und die regionale Lehrstellensituation. Insgesamt wirken hier jedoch wesentlich mehr Hindernisse ein, wie die Expertinnen der Mädchenberatungsstellen betonen bzw. aus der Literaturanalyse ersichtlich wird. Versucht man diese grob zu gliedern, kann von drei Hürden gesprochen werden:

- Geschlechtstypische Rollenzuschreibungen
- Lehrstellensuche
- Arbeitsumfeld

## 7.1 Geschlechtstypische Rollenzuschreibungen

Wie bereits im Kapitel „Berufsorientierungs- und Berufswahlprozess“ erwähnt, wird die konkrete Berufswahl durch sehr unterschiedliche Umstände geprägt, in erster Linie sind jedoch sozialisationsbedingte Faktoren ausschlaggebend für die Berufswahl.

Konkret übernehmen hier **Eltern und Verwandte** eine erste prägende Rolle. Im Hinblick auf den Berufsorientierungsprozess erfolgt dies zum einen bewusst durch konkrete Informationen und zum anderen unbewusst durch das Berufsleben der Eltern sowie das eigene geschlechtstypische Agieren. Bei der Berufsinformation durch Eltern und Verwandte besteht die Gefahr, dass hier der Schwerpunkt auf den bekannten traditionellen (Lehr-)Berufen liegt (siehe auch Kapitel 6.1). Daraus – sowie auch durch die unzureichende schulische Berufsinformation – ergeben sich vor allem hinsichtlich beruflicher Alternativen zu traditionellen Lehrberufen **Informationsdefizite** der Jugendlichen. Gerade hier müssten professionelle Beratungsangebote ansetzen. Allerdings berichteten Personen, dass beispielsweise die Informationen des AMS und des BIZ primär für Jugendliche mit konkreten Berufswünschen nützlich seien, wogegen es kaum Beratungen und Unterstützung hinsichtlich einer grundlegenden Berufsorientierung gebe. Vor allem bei dieser Zielgruppe würde jedoch noch die Möglichkeit bestehen, das Berufswahlspektrum durch entsprechende Informationen zu erweitern.

Zudem werden sowohl seitens der Eltern als auch der Lehrkräfte „frauentypische“ Kompetenzen bei den Mädchen mehr gefördert und wahrgenommen, während **geschlechtsuntypische Kompetenzen** eher vernachlässigt und dementsprechend auch als Berufswahlkriterien in geringerem Ausmaß herangezogen werden. Oft ist eine nicht-traditionelle Berufswahl der Tochter auch mit Ängsten der Eltern wegen Diskriminierungen oder Mobbing besetzt und wird daher weniger unterstützt als eine traditionelle. Generell werden Mädchen kaum ermutigt, technische oder handwerkliche Dinge zu erproben. Die bestehenden Geschlechterstereotypen haben auch maßgeblichen Einfluss auf die **Selbst- und Fremdeinschätzung** männlicher und weiblicher Leistungsfähigkeit. So belegen Untersuchungen, dass beispielsweise Mädchen ihre Leistungen im Fach Mathematik unterschätzen, während sie Burschen eher überschätzen (sh. Sander 2000).

In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, dass sowohl im persönlichen Umfeld der Mädchen als auch in den Medien kaum weibliche **Vorbilder** in technischen oder handwerklichen Berufen bestehen. Darüber hinaus überwiegen in den **Medienangeboten** (Film, Fernsehen, Zeitungen, Zeitschriften, Schulbücher) nach wie vor geschlechtsstereotype Darstellungen von Frauen und Männern (sh. Gebel 1995). Auch **Lehrbuchanalysen** haben gezeigt, dass technische Leistungen von Frauen darin eher ignoriert werden, im Gegenteil: Es werden überholte männliche und weibliche Rollenklischees dargestellt (sh. Leuthold 2000).

Mädchen, die sich für einen nicht-traditionellen Lehrberuf entscheiden, müssen also die bestehenden gesellschaftlichen Normen und Rollenklischees überwinden und dies zu einem denkbar ungünstigen Zeitpunkt: der Pubertät. Wie die Auswertungen der qualita-

tiven Interviews mit den Berufseinsteigerinnen in nicht-traditionelle Berufe zeigen, ist dies zumeist nur mit entsprechender Unterstützung bzw. frühzeitiger **Förderung frau-untypischer Kompetenzen** – insbesondere durch das Elternhaus – zu bewältigen. Dieser Aspekt wurde auch in den Interviews von den Berufseinsteigerinnen immer wieder angesprochen. In diesem Zusammenhang ergibt sich eine Einteilung der BerufseinsteigerInnen in 3 Gruppen:

- Das Interesse an handwerklichen oder technischen Tätigkeiten wurde bereits während der Kindheit durch Vater oder Verwandte geweckt,
- das Interesse während der Berufsorientierung bzw. Berufswahl wurde durch Geschwister, Freundes- und Bekanntenkreis geweckt oder
- das Interesse wurde durch Beratungsstellen oder diverse Kurse geweckt.

Der ersten Gruppe von Berufseinsteigerinnen, jene, deren Interesse bereits während der Kindheit durch die Eltern – insbesondere den Vater – oder durch Verwandte geweckt wurde, ist rund ein Fünftel der Interviewten zuzuordnen. Diese Frauen haben bereits während der Kindheit ihrem Vater bei der Verrichtung handwerklicher Tätigkeiten geholfen oder aber haben – zumeist männliche – Verwandte, die ihnen Einblick in ihren Beruf gewährt haben. Bei dieser Gruppe von Interviewten überwiegt der Eindruck, dass sie ein handwerklicher Beruf einfach schon immer interessiert hat. Dies ist auch jene Gruppe, die durchgängig von einer sehr großen Unterstützung durch die Eltern berichtet: *„Den Eltern war das eigentlich eh auch klar, dass das für mich passt, da ich ja auch als Kind schon so interessiert war. Die haben mir da eigentlich nichts dreingeredet, und mich bestärkt, das zu machen, was ich will“* (BE 10).

In die zweite Gruppe fallen jene Frauen, die erst während der Berufsorientierung bzw. -wahl durch nahestehende Personen auf die Möglichkeit nicht-traditioneller Berufe aufmerksam gemacht werden. Im Rahmen der Gespräche mit den Berufseinsteigerinnen wird als Grund für den niedrigen Frauenanteil in derartigen Berufen oft auch der schlechte Informationsstand von Mädchen genannt. So erzählten manche Frauen, dass sie erst durch FreundInnen, die bereits einen männerdominierten Beruf ausüben oder die sich für eine derartige Ausbildung interessierten, auf diese Möglichkeit hingewiesen wurden. Als ausschlaggebend für ihre Entscheidung wurden auch Geschwister genannt, wenn beispielsweise die ältere Schwester oder auch Brüder über ihre Erfahrungen aus dem jeweiligen Beruf berichten.

Häufig wurde das Interesse von jungen Mädchen für nicht-traditionelle Ausbildungen im Rahmen der Teilnahme an AMS-Kursen bzw. spezifischen Mädchen-Kursen geweckt; darüber hinaus vereinzelt auch im Rahmen von Beratungsgesprächen – sei es durch den/die AMS-BeraterIn, im BIZ oder bei Mädchenberatungsstellen. Diese Gruppe ist nochmals zu teilen: Jene, die ohne vorherige Berufserfahrungen direkt aufgrund der Beratung bzw. Unterstützung im Kurs sich für eine Lehrstelle im nicht-traditionellen Bereich entschieden haben und jene, die bereits Berufserfahrungen in traditionellen Berufen gesammelt haben, diese aber aufgrund fehlenden Interesses abbrachen und dann im Rahmen von Kursen oder Berufsorientierungsmaßnahmen – zumeist von Mädchenberatungen – auf die Möglichkeiten einer nicht-traditionellen Lehre aufmerksam gemacht wurden.

Interessant erscheint, dass viele der interviewten Berufseinsteigerinnen bereits im Vorfeld die Wahl eines typischen Frauenberufes ausschieden. Begründet wurde dies durch fehlendes Interesse, häufig ungünstigen Arbeitszeiten etwa am Wochenende als Verkäuferin oder Friseurin oder dem ständigen KundInnenkontakt. Auch Büroberufe wurden von vielen als zu langweilig ausgeschieden. Manche zogen aber traditionelle Berufe – etwa Kindergärtnerin – auch in Erwägung oder haben im Vorfeld auch bereits traditionelle Lehrberufe ausgeübt, diese aber wegen fehlenden Interesses aber wieder abgebrochen. In letzterem Fall wurde das Interesse dann beinahe von allen Interviewten im Rahmen von Kursen oder Berufsorientierungsmaßnahmen – insbesondere von Mädchenberatungsstellen geweckt. *„Ich habe nach dem Poly angestrebt, Friseurin zu werden. Ich war das auch für 1 Monat, aber das hat nicht so hingehauen und ich bin dann gekündigt worden. Ich bin dann zum AMS in den WIFI-Kurs gekommen und habe weiterhin nach Friseurin gesucht. Von dem Kurs bin ich dann zur „Elektra“ gekommen nach St. Pölten. Ich habe mir gedacht, dass ich ja irgend etwas machen muss, und so habe ich eine andere Sparte probiert. Und das war auch recht interessant. Und so bin ich dann eben in eine andere Sparte gegangen. Natürlich sind schwierige Seiten auch dabei, aber sonst ist es leiwand“* (BE 16, Bauspenglerin).

Die Schule wird im Zusammenhang mit der nicht-traditionellen Berufswahl eigentlich kaum als wesentlich bezeichnet. Eher im Gegenteil: Von vielen interviewten jungen Frauen wurde berichtet, dass sie sich kaum bis gar nicht an eine schulische Unterstützung bei der Berufswahl erinnern; zumeist wurden in der Schule lediglich traditionelle Berufe angesprochen und auch kaum über typische Männer- und Frauenberufe und die damit verbundenen Probleme gesprochen. Prinzipiell entstand im Rahmen der Gespräche mit den Berufseinsteigerinnen eher der Eindruck, dass die traditionellen Rollenbilder in der Schule weiterhin eher gestärkt werden. *„Die Lehrerin hat gesagt, dass Frauen weniger als Männer verdienen, weil Männer die Familie erhalten müssen“* (BE 17). Eine junge HTL-Abbrecherin berichtete auch über ihre negativen Erfahrungen an dieser Schule: *„In der HTL haben die Lehrer auch gemeint, dass ich für so etwas unfähig bin: Bist du sicher, dass du an dieser Schule überhaupt richtig bist?“* (BE 18).

Insbesondere von jungen Frauen, die den Polytechnischen Lehrgang besuchten, wurde aber auch von positiven Erfahrungen berichtet. In diesem neunten Schuljahr, das als direkte Vorbereitung für den Berufseinstieg bezeichnet werden kann, fühlten sich viele hinsichtlich Berufsinformation sehr gut unterstützt. Besonders positiv wird das Poly 2000 hervorgehoben. *„Das Poly 2000 ist gut gelaufen. Es war super wie jeder seine Berufsschwerpunkte suchen konnten. Es haben sich zwar nur zwei Mädchen für Männerberufe entschieden, aber es gab keine Blödeleien von den Burschen“* (BE 4). *„Die Lehrer vom Poly haben uns gut unterstützt. Wir haben Filme angesehen, Schnuppertage gehabt und Ausflüge in verschiedene Firmen gemacht“* (BE 14).

Als positive Faktoren für eine nicht-traditionelle Berufswahl lassen sich folgende Aspekte festhalten: Bereits während der Kindheit sollte die Möglichkeit zu handwerklichen oder technischen Tätigkeiten gegeben und auch gefördert werden, beispielsweise durch handwerkliche Hilfe oder durch Besuche am Arbeitsplatz des Vaters oder anderer Vorbilder. In diesem Zusammenhang ist auch die Schule aufgerufen, durch entsprechende Angebote die handwerklichen, naturwissenschaftlichen und technischen Fähigkeiten der Mädchen zu fördern bzw. generell das Interesse dafür zu wecken.

Ganz wesentlich für die Entscheidung ist auch, dass Personen aus dem persönlichen Umfeld über ihre Erfahrungen in diesen Berufen berichten. Hier trifft generell zu, dass noch Informationsdefizite bestehen und es für Mädchen wichtig ist, die Möglichkeit zu persönlichen Gesprächen mit Personen aus derartigen Berufen zu haben.

Einen besonderen Stellenwert nimmt natürlich die Unterstützung durch die Eltern ein. Nur ganz vereinzelt schaffen es Mädchen ohne entsprechende Unterstützung – sei es durch Eltern, Verwandte oder auch Beratungsstellen – gegen den Strom zu schwimmen. *„Die Eltern waren dagegen, weil es (Tischlerin) ein schwerer Beruf ist und für das Kreuz nicht gesund und überhaupt als Mädchen das nichts ist“* (BE 11, Tischlerin). *„Die Eltern habe gesagt, ich soll es (Chemielaborantin) auf jeden Fall probieren. Sie haben mich voll unterstützt. Bei Werkzeugmacherin waren sie nicht so einverstanden, weil es doch ein Männerberuf ist. Sie haben gesagt, ich soll was anderes tun, wegen der Verletzungsgefahr“* (BE 13, Chemielaborantin). Insgesamt fördert die Unterstützung der Eltern bei der Berufswahl die persönliche Sicherheit, die richtige Wahl getroffen zu haben und damit auch günstige Berufsvoraussetzungen.

Aber nicht nur Eltern und Lehrkräfte sind gegenüber Mädchen in nicht-traditionellen Berufen mitunter skeptisch eingestellt, auch im Freundeskreis der interviewten Berufseinsteigerinnen war Skepsis zu beobachten: *„In der Schule hat es ein bisschen Aufsehen erregt, dass ich so einen Beruf mache. Sie waren ziemlich überrascht, haben aber nicht schlecht geredet. Sie waren sich aber nicht sicher, ob ich es dann wirklich durchziehe“* (BE 6, Elektrikerin). *„Die Freundinnen schauen bis heute noch, dass ich so einen Beruf mache. Sie wundern sich, dass ich keine Höhenangst auf der Baustelle kriege“* (BE 16, Bauspenglerin). *„Von den Freunden kamen teilweise Fragen, wie ‚warum machst denn das‘ oder ‚das kannst ja eh nicht, da bist du viel zu schwach‘. Aber mit der Zeit haben sie gesehen, dass ich es kann und jetzt passt es“* (BE 17, Fahrzeugfertigerin).

Andere Mädchen berichteten, dass der Freundeskreis anfänglich zwar sehr überrascht über die nicht-traditionelle Berufsentscheidung war, aber diese Entscheidung dann akzeptiert und nicht weiter hinterfragt wurde: *„Im Freundeskreis ist es halt ungewohnt, aber es akzeptieren alle. Es haben nur viele gesagt, dass sie es nicht machen würden, wegen dem Dreck“* (BE 10, Elektromechanikerin). *„Die Freundinnen haben es zuerst recht witzig gefunden, aber keiner hat was dagegen gesagt. Sie haben sich eher gefreut, dass sie wen haben, der ihnen dann helfen kann“* (BE 15, Maschinenschlosserin).

Insgesamt zeigt sich also, dass das soziale Umfeld nur in den wenigsten Fällen eine nicht-traditionelle Berufswahl fördert oder anregt. Damit ein nicht-traditioneller Berufsweg bzw. das Entdecken dieser Möglichkeiten zumindest für ein paar Mädchen erleichtert wird, kommt den Mädchenberatungsstellen hier eine zentrale Funktion zu. Mädchen werden dabei unterstützt, ihre Interessen und Fähigkeiten abseits von Rollenvorstellungen zu entdecken sowie sie interessierende Wege einzuschlagen.



## 7.2 Lehrstellensuche

Generell wurde seitens der interviewten BIZ-BetreuerInnen und Mädchenberaterinnen beobachtet, dass aufgrund der **geringen Lehrstellenangebote** in manchen Regionen für Mädchen kaum Möglichkeiten in nicht-traditionellen Bereichen bestehen. Insbesondere die hohe Arbeitslosenquote bzw. hohe Zahlen an Lehrstellensuchenden wirken stark auf die Berufswahl ein: je prekärer die Arbeitsmarktsituation desto traditioneller fällt die Berufswahl aus. Es lässt sich auch beobachten, dass sich weniger Mädchen an nicht-traditionellen Lehrberufen interessiert zeigen als in vergleichsweise „guten“ Arbeitsmarktzeiten.

Die geführten Interviews mit Berufseinsteigerinnen belegen, dass eine nicht-traditionelle Berufswahl durchwegs mit einer **relativ langen Phase der Lehrstellensuche** verbunden ist. Vergleichsweise wenig junge Frauen fanden unmittelbar eine Lehrstelle oder mussten weniger als fünf Bewerbungen schreiben. Hilfreich war in diesen Fällen, wenn im entsprechenden Betrieb bereits eine Schnupperlehre absolviert wurden oder aber über den Bekanntenkreis Kontakte zum Betrieb vorhanden waren.

Demgegenüber berichtete der Großteil der Berufseinsteigerinnen von unzähligen Bewerbungen. Zumeist war die Phase der Lehrstellensuche mit vielen Absagen, nicht bestandenen Aufnahmetests sowie einer generell ablehnenden Haltung seitens der Unternehmen gegenüber der Einstellung von Mädchen in nicht-traditionellen Berufsbereichen verbunden.

So ist auch nach den Beobachtungen der interviewten BIZ-BetreuerInnen, AMS-BeraterInnen und Mädchenberaterinnen die **Bereitschaft der Betriebe** Mädchen und Frauen in nicht-traditionelle Berufen aufzunehmen nach wie vor denkbar gering und oft lediglich als Lippenbekenntnis zu werten. An der Argumentationslinie der Betriebe gegen die Einstellung von Frauen in männerdominierten Bereichen hat sich in den letzten Jahren kaum etwas geändert, wie auch eine Studie von Pimminger et al (2002) belegt. Nach wie vor werden fehlende Sanitäreinrichtungen, die fehlende körperliche Kraft von Frauen oder „Gentleman-Argumente“, wie etwa Frauen ist Schmutzarbeit nicht zuzumuten, verwendet. Aber auch Argumente wie das Risiko einer Karenz oder Probleme bei der KundInnenakzeptanz werden genannt. Diese Ergebnisse werden durch die im Rahmen der vorliegenden Studie geführten Interviews in Betrieben bestätigt: *„Die würden wir nicht nehmen. Das wäre zu kompliziert bei uns“ (A4). „Es kommen schon auch Mädchen, die sich als Kfz-Techniker bewerben. Aber ich hab die Sozialräume, Duschen usw. nicht. Das nützt mir gar nichts, wenn sie sagt, dass sie in der Nähe wohnt und sich zu Hause duschen gehen kann. Es scheitert an den Vorschriften. Ich hätte nichts dagegen auch Mädchen zu nehmen“ (U7).*

Hierzu kann auch festgehalten werden, dass es nur ganz wenige Firmen für notwendig erachten dezidiert Mädchen anzusprechen. Nur drei der interviewten FirmenvertreterInnen haben in Eigeninitiative oder zusammen mit dem AMS spezifische Schwerpunkte gesetzt, wie Mädchentage oder Informationen für Mädchen. Zwar wird von den meisten Interviewten vermerkt, dass sich immer viel weniger Mädchen bewerben als Burschen, dies wird aber ausschließlich auf Faktoren im Vorfeld zurückgeführt und spezifische Strategien werden daher als nicht notwendig erachtet.

Da in den Firmen selbst - in den Abteilungen und auf Führungsebene - wenig Frauen zu finden sind, ist auch die Nutzung von Frauennetzwerken oder die Förderung von Frauen durch Frauen in diesen Feldern ein Ansatzpunkt, der sich selten verwirklichen lässt.

Mädchen fühlen sich aufgrund der bestehenden Strukturen also schon in geringerem Maße angesprochen, sich in Betrieben für einen nicht-traditionellen Arbeitsplatz zu bewerben, darüber hinaus haben sie es aber auch schwerer in die tatsächliche Auswahl zu kommen. So berichtete manche der interviewten Berufseinsteigerinnen von unzähligen Bewerbungen auf die teilweise keine Antworten folgten: *„Ich habe insgesamt über 200 Bewerbungen geschrieben und im letzten Jahr nur 3 Zuschriften bekommen. ... Außerdem nehmen die meisten sowieso keine Mädchen“* (BE 15). Die Erfahrung, dass Betriebe generell keine Mädchen in nicht-traditionellen Bereichen aufnehmen, hat der Großteil der befragten Berufseinsteigerinnen gemacht. *„Bei einem Vorstellungsgespräch hat einer gemeint, er nimmt keine Dirndl, weil die werden alle im 3. Lehrjahr schwanger. Da hat er schon einmal eine gehabt“* (BE 17). Die geringen Chancen und Möglichkeiten für Mädchen in nicht-traditionellen Bereichen Fuß zu fassen, wurde von beinahe allen interviewten Berufseinsteigerinnen bereits während der Bewerbungsphase erlebt. Nach ihren Angaben wird zwar nicht immer – jedoch relativ häufig – dezidiert angesprochen, dass keine Mädchen aufgenommen werden, aber es wird doch häufig angemerkt, dass Burschen bevorzugt aufgenommen werden. *„Dann kam aber meistens die typische Ansage, dass ich keine Chance habe sobald sich ein männlicher Bewerber meldet“* (BE 6, KFZ-Elektrikerin). *„Meistens heißt es, Mädchen – nein danke, brauchen wir nicht! Als Mädchen kann man eh nur das nehmen, was übrig bleibt“* (BE 7, Karosseriebautechnikerin).

Wenn junge Frauen es dann aber schaffen, zu einem Vorstellungsgespräch oder Aufnahmeverfahren eingeladen zu werden, warten teilweise wiederum Erschwernisse auf sie: Zwar beanspruchen alle interviewten FirmenvertreterInnen für sich, dass sie im tatsächlichen Auswahlverfahren keine Unterschiede zwischen Burschen und Mädchen machen, sondern nur das tatsächliche Know-how zählt. Mädchenberaterinnen weisen aber darauf hin, dass insbesondere standardisierte Auswahlverfahren und -tests oft mit geschlechtsspezifischen Auswahlverfahren verbunden sind.

Wird den Mädchen nicht die Gelegenheit gegeben, zu beweisen, was sie können – beispielsweise im Rahmen von Schnuppertagen – werden ihre Fähigkeiten zudem sehr oft unterschätzt oder nicht wahrgenommen. Mädchenberaterinnen haben die Beobachtung gemacht, dass Burschen auch bei Berufen, wo körperliche Kraft keine Rolle mehr spielt, bevorzugt werden bzw. „männlich“ konnotierte Eigenschaften wie technisches und handwerkliches Geschick bei ihnen einfach mehr wahrgenommen werden. Bekommen Mädchen die Chance zu beweisen, was sie können, und werden sie in diese Richtung motiviert und unterstützt, zeigen sich einige der befragten Personalverantwortlichen ganz „positiv überrascht“. Noch immer werden also die Fähigkeiten von Bursche und Mädchen sehr unterschiedlich wahrgenommen. Dies kann für den gesamten Aufnahmeprozess – wenn auch nicht immer bewusst – geltend gemacht werden.

Einige der interviewten jungen Frauen erzählten auch, dass sie aufgrund des eingeschränkten Lehrstellenangebotes schließlich auf andere Lehrberufe zurückgriffen.

Auch seitens der Mädchenberaterinnen und BIZ-BetreuerInnen wurde beobachtet, dass Mädchen, die sich für frauenuntypische Berufe interessieren, oft keine Chance erhalten und aufgrund schlechter Bewerbungserfahrungen sich letztendlich für einen traditionellen Lehrberuf entscheiden. Die Lehrstellensuche in nicht-traditionellen Berufen ist also für Mädchen häufig mit Misserfolgen verbunden, zudem wird ihnen oftmals ein sehr hohes Toleranzpotential und Durchhaltevermögen abverlangt.

### 7.3 Arbeitsumfeld

Aber nicht nur die generell geringe Bereitschaft der Betriebe Mädchen in nicht-traditionellen Bereichen aufzunehmen, auch die **Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz und in der Berufsschule** sind als Hindernisse für eine nicht-traditionelle Berufswahl zu werten. Die Situation in den Betrieben und auch der Berufsschule wird als männlich und sexistisch beschrieben, wo es kaum weibliche Ansprechpartnerinnen gibt. Generell – aber gerade in der Zeit der Pubertät – sind jedoch weibliche Ansprechpartnerinnen ein wesentlicher Entscheidungsfaktor für oder gegen einen Arbeitsplatz. Dies entspricht auch den Erfahrungen der BIZ-BetreuerInnen, wonach sich Mädchen sobald sie auf den geringen Frauenanteil in nicht-traditionellen Berufen hingewiesen werden, häufig für einen anderen Beruf entscheiden. Auch manche der interviewten Berufseinsteigerinnen hatten Lehrstellen in Firmen, die keine weiteren Frauen beschäftigten, abgelehnt.

Generell werden Frauen als Minderheit in männerdominierten Berufsbereichen deutlich kritischer wahrgenommen, dadurch entsteht für sie auch ein höherer Leistungsdruck ihre Kompetenzen zu beweisen (s. Walter 1998). Während Männern oft ein Vertrauensvorschuss entgegengebracht wird, müssen sich Frauen vorweg beweisen und jeder Fehler wird sofort bemerkt.

Wie schwer es für Mädchen ist in nicht-traditionellen Berufen Fuß zu fassen, kann durch einige Zitate aus den geführten Interviews mit Berufseinsteigerinnen plakativ beschrieben werden: *„Die Kollegen schauen blöd und machen schon auch blöde Bemerkungen, z.B. wir sind nur zum Putzen da oder wir sollen heimgehen kochen, weil für was anderes taugen wir eh nicht... da muss ich mich dann schon durchsetzen“* (BE 22); *„Am Anfang war es mir ein bisserl unangenehm nur mit Männern, weil da überall so Kalender hängen von den Frauen und so. Und dann jedesmal wenn eine vom Büro runterkommt, des ist eine ganz Fesche ... Zu mir haben's eh nie was gesagt, ich hab eh immer eine Gaudi mit ihnen (den Männern)“* (BE 17) oder *„Am Anfang ist es schon stressig nur mit Männern. Aber ich habe mich mit genug Willenskraft durchgesetzt“* (BE 18).

Es lässt sich eindeutig feststellen, dass die jungen Frauen durch das männlich dominierte Umfeld im Beruf häufig mit sexistischen Äußerungen konfrontiert sind. Alleine deswegen wird von ihnen ein hohes Maß an Selbstsicherheit sowie Durchsetzungsvermögen gefordert, um sich in diesem Umfeld behaupten zu können.

## 8 Positive Faktoren für eine nicht-traditionelle Berufswahl

Im folgenden Kapitel werden jene Faktoren angeführt, die für die Unterstützung der Mädchen bei der Lehrstellensuche und den Berufseinstieg in nicht-traditionelle Bereiche förderlich sind. Sie beruhen vor allem auf den Ergebnissen der Interviews mit Mädchenberaterinnen, Berufseinsteigerinnen in nicht-traditionellen Bereichen und VertreterInnen von Betrieben, die Lehrmädchen in diesen Bereichen beschäftigten. Anhand von zwei zentralen Bereichen, der Personalakquirierung und –auswahl sowie dem Berufseinstieg und dem weiteren Berufsalltag, sollen diese Faktoren erläutert werden. Da in einem weiter größeren Zusammenhang die Auflösung der bestehenden geschlechtsspezifischen Berufszuschreibung einen wichtigen Aspekt darstellt, den segregierten Arbeitsmarkt zu überwinden, wird dieser Ansatz vorab näher beschrieben. Zudem enthält dieses Kapitel einen Exkurs über den „Erfolgreichen Berufseinstieg im IKT-Bereich“ (Kapitel 8.2), um die Möglichkeiten dieser von vielen als für Frauen zukunfts-trächtigen Branchen eingehender zu betrachten und nachzeichnen zu können.

### 8.1 Auflösung der geschlechtsspezifischen Berufszuschreibungen

Gegenwärtig bestehen noch immer Arbeitsbereiche, die scheinbar unerschütterlich mit „männlichen“ Eigenschaften verknüpft sind, beispielsweise Militär- oder Metallberufe. Generell lässt sich festhalten, je technischer der Lehrberuf um so männerdominierter ist er, je besser der Lehrberuf mit Aspekten wie Gesundheit, Umwelt oder Kreativität verbunden werden kann, um so mehr Frauen sind anzutreffen.

Die Auswirkungen von „männlichen“ und „weiblichen“ **Berufsbezeichnungen** unterstreichen folgende Beispiele: Der Frauenanteil bei dem Beruf IT-System-Kauffrau liegt in Deutschland bei 25,9%, bei IT-System-Elektronikerin beträgt er aber nur 4,1% und dies obwohl mehr als 50% der Ausbildungsinhalte bei den beiden Berufsbildern gleich sind. Demnach lassen sich die Unterschiede nicht aus den Ausbildungsinhalten und Tätigkeiten erklären, sondern vielmehr aufgrund der Assoziation, die mit der Berufsbezeichnung verbunden sind. Auch im Rahmen einer Studie des BIBB wurde von einem Ausbildungsbetrieb berichtet, dass bei der Umstellung der Berufsbezeichnung von „Mathematisch-technische Assistentin“ auf „Fachinformatikerin“ der Bewerbungsanteil der Frauen von ca. 60% auf 20% sank. Bei den im Rahmen der vorliegenden Studie geführten Interviews mit BIZ-BetreuerInnen wurde auch mitunter geschildert, dass beispielsweise die Berufsbezeichnung Kfz-TechnikerIn für Mädchen abschreckender ist als Kfz-MechanikerIn.

Neben den Bezeichnungen, sind es die **Berufsbilder**, die auf zumeist vollkommen überholten tradierten Vorstellungen beruhen bzw. mit diesen assoziiert werden. Vor allem bei der Frage, **welche Eigenschaften und Fähigkeiten man/frau für einen bestimmten Beruf mitbringen sollte** und in welchen symbolischen Ordnungssysteme-

men die Berufe eingeordnet werden, werden geschlechtsspezifische Klischees verfestigt. Als markantes Beispiel für falsche Berufsmythen kann die Eigenschaft „körperliche Kraft“ genannt werden, welche mit Männern und demzufolge zahlreichen männlichen Berufsbildern verbunden wird. In der beruflichen Realität spielt „körperliche Kraft“ aber bei einer Vielzahl dieser Berufe eine immer geringere Rolle. Umgekehrt erfordern sehr viele weiblich konnotierte Berufe - wie etwa Krankenschwester - körperliche Kraft, die aber im Berufsbild gänzlich ausgeklammert wird.

Diese falschen und einseitigen Zuschreibungsprozesse beginnen sich – zumindest bei einigen Berufen – zögerlich, aber doch aufzulösen, wie auch von ExpertInnen der Mädchenberatungsstellen und BIZen beobachtet wird. Genannt wurden in diesem Zusammenhang Berufe im EDV- und Medien-Bereich sowie die Lehrberufe Kfz-MechanikerIn, RauchfangkehrerIn, TischlerIn und MalerIn.

Ein wichtiger Grund für die beginnende Auflösung der geschlechtsspezifischen Zuschreibungen wird von befragten ExpertInnen darin gesehen, dass es nicht mehr genügend männliche Bewerber gibt und die Betriebe daher auf Mädchen zurückgreifen „müssen“.

Hinsichtlich der Auflösung der geschlechtsspezifischen Zuschreibungen wird es als zentral angesehen, Berufe mit Eigenschaften in Verbindung zu bringen, die auch Mädchen ansprechen, wie beispielsweise „Kreativität“, „Organisation“ oder „Unterstützung/Hilfe für andere“. Da diese Umdeutung (zumeist eher Richtigstellung) der erforderlichen Eigenschaften bei verschiedenen Berufstypen unterschiedlich gelingt, kann hier zwischen „harten“ und „weichen“ nicht-traditionellen Berufen unterschieden werden. Unter „harte“ nicht-traditionelle Berufe können jene subsumiert werden, die sich bislang sehr resistent gegenüber Aufweichungsbemühungen erwiesen haben, wie Berufe im Metallbereich.

Bei den „weicheren“ nicht-traditionellen Berufen – viele handwerkliche Berufe oder Berufe im IKT-Bereich – lassen sich auch aus den Interviews für die vorliegende Studie neue Zuordnungsmuster herauslesen (wenn auch erst sehr vereinzelt): So wird beispielsweise von einem Unternehmer festgehalten: *„Ein guter Facharbeiter zeichnet sich vor allem dadurch aus, Arbeits- und Produktionsabläufe zu optimieren, dass er die Maschinen rationell einsetzen kann. Da geht es gar nicht mehr darum, körperlich arbeiten zu können. Es geht mehr um Organisation“* (U3), Fähigkeiten also, die nicht mehr so stark wie bisher mit rein männlichen Eigenschaften in Verbindung gebracht werden. Als wichtig wird auch hervorgehoben, dass sich Mädchen ansehen können, was tatsächlich mit einem Berufsbild verbunden ist, denn *„viele verbinden mit technischen Berufen, dass man mit dem Werksleibchen an den Maschinen steht. Das stimmt so ja gar nicht mehr. Es fehlt einfach das Wissen, dass es so viele Möglichkeiten und Bereiche gibt, in denen man tätig sein kann“* (U8).

Und auch die interviewten Mädchen selbst nehmen hier durchaus kreative Umdeutungen vor: So werden auch auf handwerkliche Berufe den Mädchen wichtige Eigenschaften wie "etwas Kreatives" oder "etwas Sinnvolles machen" ausgedehnt, beispielsweise begründete eine angehende Tischlerin ihre Berufswahl damit, dass sie durch Fertigung verschiedener Gegenstände für andere Leute nützlich und hilfreich sein will.

Auch seitens der interviewten Berufseinsteigerinnen wurde häufig betont, dass insbesondere aufgrund der falschen geschlechtsspezifischen Zuschreibungsprozesse zu Berufsbildern viele Mädchen von der Wahl eines nicht-traditionellen Berufes abgeschreckt werden. Sie erachten es als grundlegend, dass diesbezüglich verstärkt Informationsarbeit betrieben wird. In diesem Zusammenhang wird aber betont, dass die Informationen sehr konkret (Mit welchen Materialien und Werkzeug wird gearbeitet? Wie gestaltet sich der Tagesablauf? usw.) aufbereitet sein müssen. Insgesamt entstand bei diesen Interviews der Eindruck, dass die befragten jungen Frauen bereits vorweg aufgrund des eigenen stark ausgeprägten Interesses für den jeweiligen Beruf diese starren Berufsbilder für sich umdefiniert haben oder aber durch entsprechende Informationsarbeit in Beratungsstellen bzw. Kursmaßnahmen diese aufgelockert werden konnten. *„Manche meinen, das wäre ein Männerberuf Das finde ich nicht. Ich glaube das können wir (Mädchen) genauso gut.“ (BE 12, EDV-Technikerin)*

Gerade der IKT-Bereich wird von einigen interviewten Mädchenberaterinnen und BIZ-BetreuerInnen als ein „Hoffnungsbereich“ bezeichnet, in dem es besser als in anderen gelingen könnte, Berufsbilder zu etablieren, die Mädchen wie Burschen interessieren. Wobei sich allerdings hier die Frage stellt, ob es gelingt, die sich abzeichnende Teilung in Anwenderinnen und Techniker/Programmierer abzuwenden. Generell könnten hier aber Mädchen und Burschen gleichermaßen angesprochen werden, wenn auch vielleicht von unterschiedlichen Eigenschaften: Die Nutzung des Computers als Werkzeug versus die Begeisterung für die Technik an sich.

Diese vereinzelt **Umdeutungsversuche starrer Berufsbilder** durch Mädchen und Unternehmen hin zu offeneren Berufsbildern, die verschiedene Eigenschaften und damit Mädchen und Burschen ansprechen, stellen einen wichtigen und interessanten Ansatzpunkt für die Auflösung geschlechtsspezifischer Berufszuschreibungen insgesamt dar.

In diesem Zusammenhang bietet die auch auf internationaler Ebene beobachtbare Tendenz, dass Berufsbilder immer stärker verbreitert werden bzw. „Flächenberufe“ eingeführt werden, eine gute Chance für die Entwicklung neuer und breiterer Berufsbilder. So könnten einseitige Rollenklischees überwunden und vielfältige Tätigkeitsprofile entworfen werden, die Mädchen und Burschen ansprechen. Dies würde ja auch der Realität stärker gerecht werden, wie das Beispiel „körperliche Kraft“ gut dokumentiert.

Natürlich ist es aber genauso wichtig sämtliche bestehende und entstehende Berufsbilder einer Revision zu unterziehen. Dies wird auch seitens der Mädchenberaterinnen als wichtige Aufgabe genannt, da sie sich teilweise als *„Übersetzerinnen von bestimmten Berufszuschreibungen und Bildern auf eine andere Ebene“* (MB8) sehen, um bestehende Berufsbilder zu entkräften – beispielsweise jenes vom Tag und Nacht einsatzbereiten Programmierer – und auch für Mädchen ansprechend zu machen.

Neben dem Ansatz, Berufsbilder mit (realistischen) Eigenschaften zu füllen, die sowohl Burschen als auch Mädchen ansprechen, ist es ein weiteres wichtiges Ziel, dass die **Zuschreibungsprozesse, die aus Eigenschaften „weibliche“ oder „männliche“ machen, durchbrochen** werden. Mit der vorliegenden Studie wurde hier vor allem die Seite der Mädchen betrachtet, wie diese „männliche“ Fähigkeiten erobern, für sich entdecken und auch in ihrem Sinne umdeuten können. Natürlich ist es aber genauso

wichtig, dass der selbe Schritt umgekehrt für Burschen unternommen wird, um das Stadium zu erreichen, in dem Fähigkeiten und (Berufs)Wünsche aufgrund des realen Interesses und nicht eingeschränkt durch geschlechtsspezifische Zuschreibungen entdeckt und wahrgenommen werden. Dazu sind diese Begriffe so umzudeuten, dass sich Mädchen und Burschen von ihnen angesprochen fühlen und nicht eine einseitige Anpassung forciert wird. Gerade rund um den Technikbegriff gibt es hier interessante Ansätze und Wege:

**Good-Practice „Der weibliche und männliche Zugang zum PC“**

Bei diesem Projekt in Deutschland sollen SchülerInnen die weiblichen und männlichen Verhaltensweisen beim Zugang zur EDV bewusst gemacht werden. Im Laufe des Projektes soll eine Web-Publikation erarbeitet werden. Vorweg findet eine kurze konzeptionelle Arbeitsphase statt. Danach sollen SchülerInnen verschiedenen Zugangsformen zum PC/zur EDV als typische Verhaltensweisen beschreiben und für eine html-site aufbereiten.

**Good-Practice „Technika 10 in den Niederlanden“**

Technika 10 organisiert landesweit Clubs und Kurse für Mädchen, die sich für technisch-gewerbliches Handwerk interessieren. Es ist eines der erfolgreichsten Projekte mit bereits über 600 etablierten Standorten in den Niederlanden. In den Clubs wird spielerisch mit Holz, Metall und Elektrik umgegangen, wobei alltagsrelevante Fähigkeiten, wie Fahrradreparatur oder chemische Grundkenntnisse erworben werden. In einigen Volksschulen zählen Technika 10-Aktivitäten zum Curriculum. Zielgruppe sind 8- bis 14-jährige Mädchen, und es soll die Botschaft vermittelt werden: „Technology is fun!“

Da diese Aufgabe nicht von einigen Expertinnen alleine übernommen werden kann, sind hier insbesondere die Sozialpartner, die politische Ebene und die Unternehmen gefordert, Berufsbilder hinsichtlich überkommener geschlechtsspezifischer Zuschreibungen und Berufsprofile zu überarbeiten und neue Berufsbilder und Lehrberufe nur mehr unter Einbezug dieser Aspekte zu erstellen. Auch die Berufsbezeichnungen sind entsprechend zu wählen.

## **8.2 Exkurs: Fallbeispiele für einen erfolgreichen Berufseinstieg im IKT-Bereich<sup>1</sup>**

In diesem Abschnitt finden sich Szenarien gelungener Arbeitsmarktintegration von Frauen in der IKT-Branche auf Basis der dem Berufseinstieg zugrunde liegenden Ausbildung. In persönlichen leitfadenbasierten Interviews wurden in fünf Betrieben insgesamt fünf Personalverantwortliche und elf im IKT-Bereich tätige Mitarbeiterinnen befragt. Detaillierte Angaben zur Auswahl der Fallbeispiele, eine Beschreibung der Stichprobe, Beschreibungen der ausgewählten Betriebe und Kurzbiographien der interviewten Frauen finden sich im Anhang. Aus diesem Teil resultierende Empfehlungen flos-

---

<sup>1</sup> Siehe dazu auch Band II, Kapitel 4 „Ausbildung und Beschäftigung im IKT-Sektor“.

sen auch in Kapitel 9 „Mögliche Handlungsansätze und Empfehlungen“ dieses Bandes ein.

### 8.2.1 Absolventinnen einer IKT-Lehrausbildung

Zwei der insgesamt elf befragten Frauen realisierten den Berufseinstieg über eine Lehrausbildung. Frau A, die zum Zeitpunkt der Befragung das dritte Lehrjahr absolvierte, konnte im Lehrberuf „EDV-TechnikerIn“ einen Lehrplatz finden. Frau D dagegen absolvierte ihre Lehre im Lehrberuf „Bürokaufmann/-frau“ bereits vor mehreren Jahren – IKT-Lehrberufe waren damals noch nicht eingerichtet –, wobei ein Schwerpunkt der betrieblichen Lehrinhalte auf EDV und Softwareentwicklung lag. Mittlerweile ist sie zur „Senior Programmiererin“ aufgestiegen.

- Diverse **Orientierungsmaßnahmen** in der Hauptschule (Eignungstest des AMS, Berufsorientierungstage etc.) unterstützten die Entscheidung von Frau A einen, ihrem technischen Interesse entsprechenden Ausbildungs- und Berufsweg einzuschlagen. Frau D dagegen hatte eher traditionelle Berufswünsche (Fotografin, Reisebüroassistentin), an nichttraditionellen Berufen, insbesondere im handwerklichen Bereich, war sie nicht interessiert. Ihr Einstieg in den IKT-Bereich erfolgte eher zufällig.
- Beide Frauen suchten lange nach einer geeigneten Lehrstelle. Frau A erhielt schließlich einen Platz in einem **Berufslehrgang für EDV-Technik**, sammelte im Rahmen der vorgeschriebenen **Praktika** berufseinschlägige Erfahrungen und lernte im Zuge des zweiten Praktikums ihren jetzigen Beschäftigungsbetrieb kennen, der ihr im Anschluss an das Praktikum eine Lehrstelle anbot. Frau D dagegen bewarb sich nach dem Hinweis einer Bekannten, die bereits in diesem Betrieb lernte, erfolgreich um die Lehrstelle als „Bürokauffrau“.
- Die im elterlichen Betrieb und einer abgebrochenen Lehre (EDV-Kauffrau) sowie im Berufslehrgang gesammelten **berufseinschlägigen Erfahrungen** von Frau A wurden vom interviewten Personalverantwortlichen als für ihre Einstellung relevant genannt. Sie setzte sich gegenüber mehreren männlichen Bewerbern um diese Lehrstelle aufgrund eines **höheren fach einschlägigen Wissens** durch. *„Sie hat sich gegen ich glaub drei oder vier männliche Praktikanten durchgesetzt, [...] sie war einfach besser [...] auf Basis ihres Vorwissens, muss man sagen. Also es ging im Prinzip bei ihr darum, dass sie privat schon im Vorfeld, schon sehr viel Ahnung vom Internet hatte“* (PV1).
- Unternehmenskultur und Arbeitsweise des Kleinbetriebs, in dem von den MitarbeiterInnen **hohe Flexibilität** und **Selbstständigkeit** erwartet werden, entsprachen den Erwartungen und dem Arbeitsstil von Frau A. Sie bildete sich z.B. selbstständig weiter und lernte eine Programmiersprache.
- Den Berufseinstieg erlebten beide Frauen als unkompliziert, wobei Frau A bereits gegenteilige Erfahrungen in einem anderen Betrieb gesammelt hatte. Frau A fühlte sich sofort von Geschäftsführung und KollegInnen akzeptiert.



Nach kurzer Zeit fand sie eine Ansprechpartnerin für persönliche Anliegen. Frau D hebt die familiäre Atmosphäre aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl im Lehrbetrieb und der sich auch in Lehrausbildung befindenden Bekannten hervor.

- Beide Frauen haben Freude an ihrer beruflichen Tätigkeit, beiden ist Abwechslung und ständiges Dazulernen wichtig. Als ebenso relevant für den Verbleib im Beruf wurden von beiden Interviewten das angenehme Betriebsklima, vorhandene Aufstiegschancen und das Einkommen genannt.

### 8.2.2 Absolventinnen höherer IKT-Ausbildungen

Insgesamt vier der elf Gesprächspartnerinnen weisen den Abschluss einer IKT-einschlägigen höheren Ausbildung auf. Frau B und Frau C besuchten eine HTL mit dem Schwerpunkt EDV und Organisation und sind seit mehr als zwei Jahren als Softwareentwicklerinnen beschäftigt. Frau I absolvierte nach der HTL ein Studium irreguläre („Optische Datenübertragung) mit dem Schwerpunkt Netzwerktechnik, in dem sie aktuell auch tätig ist. Frau K, die Unternehmen im Rahmen der Erstellung spezifischer Softwareprodukte berät, schloss – aufbauend auf eine AHS-Matura – das Studium der Wirtschaftsinformatik ab.

- Die Gründe für die Entscheidung, im Anschluss an die Pflichtschule eine höhere Schule des technischen Bereichs zu besuchen, waren bei den drei betroffenen Frauen sehr unterschiedlich. Frau B entschied sich nach dem Besuch eines in der AHS-Unterstufe auf freiwilliger Basis angebotenen Informatikkurses für eine HTL-Ausbildung in diesem Bereich. *„In der AHS, da haben wir auf freiwilliger Basis einen Informatikkurs besuchen können. [...] und da war dann irgendwie schon klar, ja, nur Computer“* (Frau B).

Frau C dagegen, die angibt, keine konkreten Berufswünsche gehabt zu haben, wählte eine Ausbildung konträr zu den Wünschen der Mutter, die eine Haushaltungsschule vorschlug. *„Also das war witzig, meine Mutter wollte unbedingt, dass ich die Haushaltungsschule mach, also eher das Gegenteil. Da hab ich mich aber ganz gesträubt, und dann hab ich mir eben überlegt, was es so für Schulen in der Nähe gibt [...]. Ja, und die HTL war eben ziemlich neu und die war auch eben ziemlich oft im Gespräch“* (Frau C).

Frau I wiederum betont, sich schon immer für Technik interessiert zu haben. Zudem war ihre Berufswahlentscheidung durch Überlegungen zu Arbeitsmarktchancen beeinflusst. *„Ich hab durch meinen Vater gesehen, dass es wichtig ist, dass man etwas lernt, wovon man sich ernähren kann. Wo es eher schwierig ist, einen Job zu finden, war von Anfang an uninteressant für mich.“* (Frau I)

- Alle vier Frauen wiesen bereits vor ihrem Berufseinstieg **IKT-einschlägige Berufserfahrung** auf: Frau B und Frau C absolvierten während ihrer Schulzeit facheinschlägige Pflichtpraktika, Frau I war – ebenfalls während der Schulzeit – im Rahmen eines facheinschlägigen Projekts sogar geringfügig berufstätig, Frau K ging neben ihrem Studium einer facheinschlägigen Teilzeitbeschäftigung nach.
- Der **Berufseinstieg** verlief für alle vier Frauen **problemlos**. Frau B und Frau C konnten aus mehreren Zusagen auf ihre Bewerbungen noch während der Schulzeit

auswählen und begannen bereits ein Monat nach ihrer Reifeprüfung im aktuellen Beschäftigungsbetrieb zu arbeiten. Frau K wurde von einem Vortragenden an der Uni für den eigenen Betrieb rekrutiert. Als Entscheidungsgrundlage für die Wahl eines Beschäftigungsbetriebs wurden genannt: Arbeitsinhalte, Arbeitsatmosphäre, Arbeitszeiten, Betriebsgröße, aber auch die persönliche Empfehlung eines ehemaligen Schulkollegen. *„[...] , weil's eine sehr viel kleinere Firma ist als die Bank, die war halt riesig [...]. Da ist man nur eine Nummer in einem riesen Großraumbüro. Da wollt ich einmal was Anderes machen. [...] Wichtig ist mir dass ich nicht gezwungen werde, Überstunden zu machen. [...] So, dass ich eben wirklich Zeit auch für meine Freizeitaktivitäten hab“* (Frau K).

- Generell bieten die im technischen Bereich oftmals bereits seit Jahren bestehenden **Kooperationen zwischen Betrieben und Ausbildungsinstitutionen** gute Berufseinstiegsmöglichkeiten für die AbsolventInnen (Ferialpraktika, Vorträge an den Schulen etc.). Oft werden diese direkt von Betrieben noch während der Schul- oder Studienzeit angesprochen. *„Ja, also da haben wir sehr viele Zuschriften gekriegt und auch während der Schulzeit haben sich immer wieder Firmen vorgestellt und gesagt, was sie machen und ja, und dass wir hinkommen können und dass sie immer Leute suchen.“* (Frau C)
- Alle Biographien verdeutlichen die **guten Arbeitsmarktchancen** von AbsolventInnen höherer facheinschlägiger Ausbildungen. Die beiden HTL-AbsolventInnen (ihr Beschäftigungsbetrieb liegt in einer wirtschaftlich schwach strukturierten Region Österreichs) schätzen jedoch – zweieinhalb Jahre nach ihrem Berufseinstieg – die Arbeitsmarktchancen für HTL-AbsolventInnen ihres Ausbildungsschwerpunkts aufgrund einer gewissen Marktsättigung und der Schwierigkeiten der Branche als nicht mehr ganz so gut ein.  
  
Die Aussage einer Personalverantwortlichen eines Großbetriebs im städtischen Ballungsraum unterstreicht dagegen die noch immer hohe Nachfrage nach HTL-AbsolventInnen einschlägiger Fachrichtungen.
- Alle vier Frauen bezeichnen sich als mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden, die meisten thematisieren allerdings unregelmäßige Arbeitszeiten, eine Universitätsabsolventin ein zu geringes Gehalt.

### **8.2.3 "Reine" Quereinsteigerinnen**

Insgesamt zwei Befragte stiegen ohne facheinschlägige Kenntnisse in den IKT-Bereich ein. Beide absolvierten ein Universitätsstudium. Bei einer der beiden Frauen liegt der Einstieg in den IKT-Bereich mehr als sieben Jahre zurück. Frau F studierte Rechtswissenschaften und wechselte in den Bereich der Rechtsinformatik; aktuell ist sie als Projektleiterin für die Erstellung einer Kommunikationsplattform für eine staatliche Organisation verantwortlich. *„Ja, ich war jung und ich glaube, ich wollte einfach was Modernes machen, und in meinem damaligen Umfeld: alle modern und alle Computer. [...] Ich wollte einen spannenden Beruf haben, der mir Spaß macht, nichts Trockenes, nicht viele Wiederholungen“* (Frau F).

Frau J absolvierte im Anschluss an eine AHS ein Pädagogikstudium. Nach mehreren Jahren Tätigkeit im sozialen Bereich wechselte sie nach einer Blindbewerbung in die Beratungsabteilung eines Softwareunternehmens. Dort ist sie als Beraterin für Softwareprodukte des Unternehmens zuständig, aber auch für die Koordinierung und Durchführung von Lehrgängen und Seminaren.

- Für ihre erfolgreiche Bewerbung waren bei beiden Frauen deren spezifische Vorbildung (Universitätsabschluss) bzw. die während der vorangegangenen beruflichen Tätigkeit gewonnenen Erfahrungen ausschlaggebend. Frau F wurde in Hinblick auf ein Projekt eingestellt, das die digitale Aufbereitung von für JuristInnen relevanten Daten umfasste. Im Fall von Frau J suchte das Unternehmen eine Person mit Erfahrungen im Sozialbereich, da in den Bereich soziale Dienste expandiert werden sollte. *„Und IT in dem Sinne hab ich eigentlich komplett im Job gelernt, ich bin im Bereich Rechtsinformatik tätig. Das ist sowieso ein sehr enger Bereich, wo es nicht viele Juristen gibt, die das überhaupt gerne machen. Aus dem Grund glaub ich konnte ich überhaupt als Frau da jetzt im Endeffekt reüssieren, weil unter den Juristen ist sonst der klassische Anwaltsberuf nach wie vor bei den Männern eher gefragt“* (Frau F).
- Beide Frauen brachten großes Interesse für den neuen Tätigkeitsbereich sowie ausgeprägtes Engagement mit, die Berufseinstiegsphase war mit einer intensiven Lernphase verbunden. *„Und mittlerweile muss ich sagen, bin ich froh, dass ich durchgehalten hab. Weil ich hab am Anfang das Handtuch eigentlich schmeißen wollen, weil ich das Gefühl gehabt hab, Informatik hab ich nicht studiert“* (Frau F).
- Obwohl Frau F während ihrer fünfjährigen Karenzzeit Kontakt zur Branche hielt, war der Wiedereinstieg – insbesondere wegen ihres Wunsches nach einer Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Kinderbetreuungspflichten – mit Schwierigkeiten verbunden. *„[...] ich hab dann schon überlegt, dass ich die drei Kinder gar nicht angebe, weil ich den Eindruck gehabt hab, ich bin nicht einmal eingeladen worden zu Gesprächen. [...] Da war ich wirklich wahnsinnig enttäuscht, weil ich so das Gefühl gehabt hab, jetzt hab ich acht Jahre in einem Bereich gearbeitet, wo ich wirklich gut bin. Also ich war einfach überzeugt davon, ich bin gut in dem Bereich. Und dann kriegt man eigentlich gar keine Chance aufgrund meiner Familiensituation“* (Frau F).
- Während Frau J ihre aktuelle Berufssituation – mit Ausnahme von teilweise zu leistenden Überstunden – als zufriedenstellend beschreibt, hinterfragt Frau F ihren Einstieg in den IKT-Bereich, nicht zuletzt aufgrund der hohen technischen Anforderungen ihres nach der Karenzzeit neuen Tätigkeitsfelds.

## 8.2.4 Absolventinnen einschlägiger Kursmaßnahmen

Insgesamt drei der elf interviewten Frauen absolvierten eine facheinschlägige Kursmaßnahme des AMS. Die Vorbildung der Frauen war unterschiedlich: Während Frau H ihr Sprachwissenschaftsstudium abbrach, schloss Frau E ihr Studium an der Grund- und Integrativwissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien ab, ihr Berufseinstieg verzögerte sich allerdings wegen der Geburt ihres Kindes. Frau G ist ausgebildete Facharbeiterin der Elektromechanik und besucht aktuell eine HTL für Berufstätige, Schwerpunkt Informatik.

Frau G und Frau H sind im Bereich Helpdesk, Frau E ist als Programmiererin tätig, ihren Berufseinstieg realisierte sich ebenfalls als Helpdesk-Mitarbeiterin.

- Für zwei der drei Frauen standen als Gründe für die Entscheidung, eine IKT-Kursmaßnahme zu durchlaufen, nicht ein fachliches Interesse, sondern finanzielle Überlegungen und die Erwartung guter Berufsaussichten im Vordergrund. Das technische Interesse einer Interviewten äußerte sich dagegen schon in der Hauptschule. *„Aus finanziellen Gründen. Meiner Meinung nach bekommt man da (im IKT-Bereich) mit den kürzesten Ausbildungen die Jobs mit dem besten Gehalt. [...] Ich war bis zwei Monate vor der Ausbildung ein absolutes Technik-Antitalent. Das Interesse hält sich auch jetzt in Grenzen“* (Frau H).
- Teile der Kursinhalte werden hinsichtlich ihrer späteren beruflichen Verwertbarkeit als nicht passend eingestuft. Kritisiert werden weiters einzelne AusbilderInnen, die über zu wenig pädagogisch-didaktisches Know-how verfügten. Eine Befragte hätte sich mehr Raum zur Vertiefung der Lerninhalte durch Wiederholungsphasen während der Basisblöcke gewünscht.
- Der Berufseinstieg in den Helpdesk-Bereich erfolgte für alle Frauen sehr rasch – in einem Fall über das Praktikum im Rahmen der AMS-Schulung, in einem anderen über persönliche Kontakte. Allerdings wechseln zwei Frauen wegen belastender Arbeitszeiten, fehlender Weiterbildungsmöglichkeiten und frauenfeindlicher Arbeitsatmosphäre bald darauf wieder ihren Arbeitsplatz. *„Das war eine Höllenarbeit mit 12-Stunden-Schichten in einem Radl. Das war eine ziemliche Stressarbeit und Weiterbildungen waren nicht möglich“* (Frau G). *„Ich kam in eine reine Männerabteilung und der Coach, der mir zugeteilt wurde, hat witzigerweise gleich gesagt: Jetzt müssen wir die schwarze Fahne hochziehen, weil wir nicht mehr unter uns sind. Und in der Art ist es weitergegangen“* (Frau E).

Generell wird der Einstieg in den IKT-Bereich wegen zu kurzer Einschulungszeiten bzw. großer technischer Herausforderungen als „stressig“ beschrieben.

- Eine Befragte gibt an, mit ihrem Tätigkeitsfeld sehr zufrieden zu sein, die beiden anderen bezeichnen sich als relativ zufrieden. Als Gründe werden eine nicht leistungsadäquate Entlohnung und die Unsicherheit aufgrund betrieblicher Umstrukturierungsmaßnahmen genannt.

### 8.2.5 Zusammenfassung zentraler Ergebnisse zum erfolgreichen Berufseinstieg im IKT-Bereich

- Einen problemlosen **Berufseinstieg** verzeichneten alle interviewten Frauen mit facheinschlägiger höherer Ausbildung, relativ einfach gestaltete sich auch der Berufseinstieg der beiden Quereinsteigerinnen vor mehreren Jahren. Der Wiedereinstieg einer Quereinsteigerin war jedoch – nicht zuletzt aufgrund der Kinderbetreuungspflichten und dem Wunsch nach Teilzeit – mit großen Schwierigkeiten verbunden. Die befragten Mitarbeiterinnen, die eine einschlägige AMS-Kursmaßnahme durchliefen, realisierten ihren Berufseinstieg sehr schnell, allerdings wechselten zwei von ihnen bereits nach kurzer Zeit wegen belastender Arbeitszeiten, fehlender Weiterbildungsmöglichkeiten und frauenfeindlicher Arbeitsatmosphäre ihren Arbeitsplatz.

Die Biographie von Frau A illustriert die Schwierigkeiten insbesondere von weiblichen Jugendlichen einen Lehrplatz im IKT-Bereich zu finden und zeigt als Hauptgründe für den erfolgreichen Einstieg in eine IKT-Lehrausbildung berufseinschlägiges Vorwissen, großes Interesse und Engagement und die Möglichkeit, all diese Eigenschaften und Kenntnisse innerhalb eines Praktikums unter Beweis stellen zu können. Bestehende geschlechtsbezogene Vorurteile bei den Verantwortlichen für die Personaleinstellung können offensichtlich vor allem über den Weg des persönlichen Kennenlernens überwunden werden.

Generell ist es für Jugendliche sehr schwer, eine Lehrstelle im IKT-Bereich zu finden (sh. dazu auch Band II, Kapitel 4 „Ausbildung und Beschäftigung im IKT-Sektor“). Selbst Jugendliche, die starkes Interesse und Engagement im Rahmen ihrer Bewerbung demonstrieren, bleiben erfolglos.

- Generell zeichnen sich die vorliegenden Biographien durch hohes persönliches **Interesse und Engagement** sowie Aufgeschlossenheit und Flexibilität gegenüber den – sich in der IT-Branche immer wieder rasch ändernden – Berufserfordernissen aus. Selbstvertrauen und das Wissen um die eigenen Fähigkeiten sind (nicht nur im IKT-Bereich) vor allem beim Bewerbungsgespräch gefragt, was auch im Zuge der **Gehaltsforderungen** von Bedeutung ist.
- Obwohl die meisten untersuchten Betriebe bei der Suche nach neuen MitarbeiterInnen auch Blindbewerbungen berücksichtigen, erfolgte der Berufseinstieg der interviewten IKT-Mitarbeiterinnen am häufigsten über **persönliche Kontakte** aus dem Bekanntenkreis oder Arbeits- bzw. Ausbildungsumfeld.
- **Geschlechtsspezifische Vorurteile** orten die Befragten selten im aktuellen betrieblichen, dagegen um so häufiger im privaten Bereich.

Die Interviews mit Personalverantwortlichen lassen jedoch für der Mehrzahl der Betriebe auf bestehende geschlechtsbezogene Vorurteile, die sich auch auf die MitarbeiterInnenauswahl auswirken, schließen (sh. Anhang).

- Hinsichtlich der **Berufszufriedenheit** zeigt sich ein deutlicher Unterschied nach der Art der Ausbildung. Während alle Frauen, die eine Lehre oder eine höhere Ausbildung im IKT-Bereich absolvierten, sich als mit ihrem Tätigkeitsfeld zufrieden bezeichnen, weist ein Teil der Quereinsteigerinnen (mit und ohne AMS-Schulung) ei-

ne geringere Zufriedenheit auf. Der hohe Anteil technikbezogener Inhalte stellt insbesondere Quereinsteigerinnen ohne spezifische technische Ausbildung vor besondere Herausforderungen.

- Unzufriedenheit wird am häufigsten mit unregelmäßigen **Arbeitszeiten** begründet (z.B. häufige Überstunden, Wochenenddienst). Der Wunsch nach Teilzeit führte für eine Quereinsteigerin nach ihrer Karenzzeit zu einer Vielzahl negativer Bewerbungserfahrungen und einer relativ langen Suchdauer. Ein kleinerer Teil der Befragten nennt als weiteren Grund ein zu geringes **Einkommen**.
- Die **Betriebsgröße** ist für viele ein Kriterium für den Berufseinstieg, aber auch den -verbleib. Während eine kleinbetriebliche und altershomogene Struktur der Beschäftigungsbetriebe von vielen befragten Frauen als wesentliche Kriterien für einen angenehmen Berufseinstieg genannt wurden, gaben mehrere Interviewte – vor allem nach längerer Dauer der Berufstätigkeit – aus Gründen der höheren Aufstiegs- und Weiterbildungschancen an, eine Tätigkeit in Mittel- oder Großbetrieben zu bevorzugen.

### **8.3 Positive Faktoren bei der Personalakquirierung und -auswahl**

Neben diesen Faktoren, die speziell für den IKT-Bereich erarbeitet wurden sowie den im Kapitel 8.1 beschriebenen längerfristigen Ansatz, die Berufsbilder aufzulösen, sind allgemein auf betrieblicher Ebene zahlreiche Faktoren zu identifizieren, die Mädchen den Zutritt zu nicht-traditionellen Berufen erleichtern.

So ist in vielen Bereichen vorweg einmal sicherzustellen, dass Mädchen als potentielle BewerberInnen für Lehrstellen in nicht-traditionellen Berufen überhaupt wahrgenommen werden. Oft werden Mädchen erst dann in Betracht gezogen, wenn sich für einen Bereich zu wenig Burschen finden bzw. wird auch der oftmals prognostizierte zukünftige FacharbeiterInnenmangel als Chance gesehen und als Argument verwendet, dass Mädchen stärker in verschiedensten Berufsfeldern Fuß fassen können. So nannten auch interviewte Personalverantwortliche die „immer schlechtere“ Auswahl unter den Burschen als Grund für die Einstellung von Mädchen. Wenn diese Argumentationslinie auch einen pragmatischen Ansatzpunkt darstellen mag, muss insgesamt doch betont werden, dass Mädchen nicht erst als „Lückenfüllerinnen“ die ihnen zustehenden Chancen bekommen dürfen, sondern es generelles Ziel einer (geschlechter)demokratischen Gesellschaft sein muss, Frauen in alle Berufszweige die gleichen Zugangsmöglichkeiten zu eröffnen. Da sich hier seitens der Betriebe doch einige Vorurteile zu lösen beginnen, kann die Überwindung dieser als ein erster Schritt identifiziert werden, die (nicht-traditionelle) Berufswahl von Mädchen zu erleichtern. Hier wären öffentliche Einrichtungen, Kammern und Interessensvertretungen aufgerufen, diese Prozesse stärker zu unterstützen.

### 8.3.1 Überwindung gängiger Klischees und Vorurteile

Wie im Kapitel 8 ausgeführt, werden von den Betrieben immer noch zahlreiche Gründe vorgeschoben und Vorurteile gepflegt, die gegen die Aufnahme von Mädchen in nicht-traditionellen Bereichen sprechen. Da es sich hier zumeist um Fehleinschätzungen handelt oder Einstellungen, die in der Praxis leicht entkräftet werden (wenn man den Mädchen erst einmal die Chancen gibt), wäre es wichtig, positive Ansätze und Erfahrungen aus anderen Betrieben weiterzutragen.

Auch im Rahmen der für diese Studie geführten Interviews mit Betrieben, die Lehrmädchen einstellen, bestätigten einige GesprächspartnerInnen, dass es anfänglich Vorbehalte gegen die Aufnahme von Mädchen gab, da die Befürchtung bestand, dass Frauen bald in Karenz gehen könnten. Ein näherer Blick habe jedoch gezeigt, dass **Männer häufiger (z.B. aus finanziellen Überlegungen) ihren Arbeitsplatz wechseln als Frauen**. Diese Einsicht einzelner Betriebe ist auch auf gesamtwirtschaftlicher Ebene zu beobachten, weshalb hier zusätzliche Studien (beispielsweise über die tatsächliche Firmentreue oder eine Analyse, die über den Nutzen der Firmen hinsichtlich ihrer Investitionen in Weiterbildung etc. aus geschlechtsspezifischem Blickwinkel Auskunft gibt) und vor allem Aufklärung zu diesen Themenbereich wichtig wären. Zudem ist gerade diese unerschütterliche Verbindung von Karenz mit Frauen zu hinterfragen und auch umgekehrt „Männerarbeit“ zu leisten, indem beispielsweise Väterkarenz mehr gefördert wird. Diesbezüglich wäre gerade seitens der Kammern und Interessensvertretungen Handlungsbedarf gegeben.

Ein weiteres gängiges Klischee ist, dass sich Mädchen schlicht und einfach nicht für technische oder handwerkliche Berufe interessieren. Wobei dafür vor allem das familiäre und schulische Umfeld verantwortlich gemacht wird und nicht den Mädchen generell Interesselosigkeit unterstellt wird. Wenn auch tatsächlich der Handlungsbedarf beim sozialen und schulischen Umfeld am größten ist, darf dennoch auch der Beitrag der Betriebe nicht übersehen werden. Denn wenn Betriebe – mit Unterstützung oder auf Initiative des AMS oder anderer öffentlicher Stellen – **gezielte Angebote und Informationen für Mädchen** bereitstellen, fühlen **sich viele Mädchen angesprochen**. Dass diese Schritte – so klein sie auch immer erscheinen mögen – auch tatsächlich etwas bewegen können, zeigen auch die Interviews mit Mädchen und Berufseinsteigerinnen, die derartige Initiativen sehr positiv wahrnehmen und diese mit als Gründe für ihre Berufswahl nannten.

Manche Personalverantwortlichen/Betriebe befürchten auch, dass die Aufnahme von Mädchen mit hohen Kosten aufgrund sanitärer Umbauten und ähnlichem verbunden ist. Als Hürde auf Unternehmerseite werden die **rechtlichen Vorschriften bezüglich getrennter Sanitäreinrichtungen** genannt, die viele Unternehmen abschrecken würden. Diese Argumentation ist **meist haltlos**, da die Arbeitsstättenverordnung vorsieht, dass „nach Geschlechtern getrennte Toiletten [...] einzurichten [sind], wenn mindestens fünf männliche Arbeitnehmer und mindestens fünf weibliche Arbeitnehmerinnen darauf angewiesen sind“ (AStV §33(2)). Gerade kleine Firmen sind also von den rechtlichen Vorschriften nicht betroffen. Zudem gibt es zahlreiche Förderungen für jene Betriebe, wo ein Umbau doch notwendig ist. Des Weiteren besteht die Möglichkeit einer Lehrstellenförderung von Mädchen in nicht-traditionellen Berufsbereichen durch das AMS. Ver-

stärkte Aufklärung und Information der Unternehmen über rechtliche Vorschriften und Förderungen wäre daher notwendig, um dem Unwissen vorzubeugen und damit ungültigen Argumenten gegen Frauenbeschäftigung die Grundlage zu entziehen.

Und schließlich wurde von einigen GesprächspartnerInnen die anfängliche Befürchtung genannt, Mädchen könnten *"Unruhe"* oder *"Aufruhr"* (U11) in den Betrieb bringen oder *"Extrawürstchen wollen, zum Beispiel sich zieren dreckige Arbeit zu machen"* (U7). Auch dies wurde durch die Praxis widerlegt. Im Gegenteil: Von nahezu allen betrieblichen InterviewpartnerInnen wird bestätigt, dass es seit der Aufnahme von Mädchen **ein besseres Betriebsklima und freundlicheren Umgangston** gibt, *"... positiv ausgewirkt hat, jetzt auf das gesamte Arbeitsklima, weil man sich ein bisschen auch im Umgang bemüht, also ein angenehmerer Umgang gegenüber dem Mädchen aber auch in der ganzen Abteilung jetzt eigentlich"* (U13).

### **8.3.2 Geschlechtssensible Stellenakquisition**

Wie bereits erwähnt ist die Anzahl der Betriebe, die von sich aus Initiativen setzen, um mehr Mädchen für technische Bereiche zu interessieren, eher gering. Insgesamt wird zwar von den Betrieben betont, dass sich immer noch sehr viel weniger Mädchen für nicht-traditionelle Bereiche interessieren bzw. sich bewerben und es auch in den einschlägigen Schulen (HTLs u.a.) einen sehr geringen Mädchenanteil gibt, weshalb sie nicht immer „aus dem Vollen schöpfen“ können und Burschen aufgrund ihrer zahlenmäßigen Dominanz einfach höhere Chancen hätten. Der Beitrag den die Firmen selbst durch ihre gängigen Akquisitionswege dazu leisten, dass sich Mädchen weniger angesprochen fühlen, wird jedoch kaum gesehen. Daher wäre es ein erster wichtiger Schritt, die etablierten Akquisitionswege dahingehend zu durchleuchten, ob und wie diese erfolgen und ob sie Burschen und Mädchen gleichermaßen ansprechen.

Die Auswertung der Interviews mit Personalverantwortlichen zeigt, dass sie einerseits Mädchen mittels spezifischer Maßnahmen gewinnen konnten, andererseits Mädchen oft über persönliche Kontakte den Weg in den Betrieb fanden. Andere berichteten, dass sie schon *„eine lange Tradition haben Mädchen aufzunehmen“* bzw. *„einer der ersten Betriebe überhaupt“* waren und sie daher *„einen guten Ruf haben Mädchen aufzunehmen“* (U4).

Trotz positiver Tendenzen in den interviewten Unternehmen, verdeutlichen die Interviews mit den Berufseinsteigerinnen, dass es nach wie vor keineswegs selbstverständlich ist, dass Mädchen den Kontakt zu Firmen im nicht-traditionellen Bereich finden, sondern die Praxis sich so darstellt, dass den Mädchen zahlreiche Steine in den Weg gelegt werden. Wie auch von den Mädchenberaterinnen und BIZ-Expertinnen bzw. den Mädchen und Berufseinsteigerinnen selbst berichtet wird, stellt sich die gängige Akquisitionspraxis zumeist nicht „geschlechtsneutral“ dar, sondern spricht verstärkt Burschen an. Trotz des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung beispielsweise erfolgt die Bewerbung für technische oder handwerkliche Berufe oft nur in männlicher Form, es werden Schulen aufgesucht, die hauptsächlich Burschen besuchen oder beim AMS deponiert, dass „eigentlich“ nur Burschen gewünscht werden. Bei der Personalsuche besteht nach wie vor das Problem, dass Informationen zu Stellenangebo-



ten vor allem in den bestehenden (losen) Männer-Bündnissen weitergegeben werden. Allerdings bietet gerade der Berufseinstieg über persönliche Kontakte für Mädchen eine gute Möglichkeit, d.h. die Betriebe sollten vermehrt Frauen- bzw. Mädchennetzwerke einbinden, um potentielle Lehrlinge anzusprechen. Ein weiteres Hindernis für Mädchen ist, dass die Berufsdarstellung in Stellenausschreibungen zumeist nur männliche Bewerber anspricht.

Trotzdem zeigen die Erfahrungen der Mädchenberaterinnen und BIZ-BetreuerInnen, dass hier in den letzten Jahren Veränderungen stattgefunden haben. Dies belegen auch die positiven Beispiele der interviewten FirmenvertreterInnen und auch die Mädchenberaterinnen berichteten, dass sie sich einen „Stock an Firmen“ aufbauen konnten, die aufgrund guter Erfahrungen und dem Hinterfragen des eigenen Akquisitionsverhaltens, offener sind und auch neue Wege gehen (wenn natürlich auch noch immer auf viel zu kleiner Basis).

Neben der Zusammenarbeit mit Mädchenberatungsstellen kann auf verschiedene Initiativen seitens des AMS bzw. einzelner regionaler Geschäftsstellen verwiesen werden, die gemeinsam mit Betrieben spezifische Informationen für Mädchen in Zeitungen, lokalen Medien und auf Berufsinformationsmessen transportieren. Alleine bei unserer kleinen Zufallsauswahl von Firmen, die Mädchen aus nicht-traditionellen Bereichen einstellen, waren zwei Betriebe, die diesen Weg gemeinsam mit dem AMS eingeschlagen haben und von der großen Resonanz der Mädchen ganz überrascht waren bzw. von der Sinnhaftigkeit überzeugt wurden. Eine weitere Firma hat von sich aus die Initiative ergriffen insbesondere über die Schulen und durch Informationsstände Mädchen anzusprechen. Diese Betriebe weisen darauf hin, dass bei Ihnen bereits einige Mädchen in nicht-traditionellen Bereichen beschäftigt sind und sich wohl fühlen.

Eine Verbreiterung dieser Initiativen wäre sehr wichtig, da die Interviews mit den Berufseinsteigerinnen und Mädchen auch zeigen, dass diese positiv wahrgenommen werden und bei der Entscheidung für einen nicht-traditionellen Beruf einen weiteren Anstoß geben können.

### **8.3.3 Geschlechtssensible Auswahlverfahren und Tests**

Auch in der Bewerbungssituation selbst verbergen sich diverse geschlechtsspezifische Auswahlmechanismen. Zwar wird hier von den befragten Unternehmen betont, dass keine Unterschiede zwischen Burschen und Mädchen gemacht werden, sondern die Qualifikation im Vordergrund stehe, allerdings zeichnen die Erfahrungen der Mädchenberaterinnen, aber auch die Interviews mit Mädchen und Berufseinsteigerinnen ein anders Bild:

Eine Hürde stellen **Einstellungstests** dar, die vor allem in größeren Firmen verwendet werden. Diese scheinbar neutralen Tests sind nach Einschätzung der Mädchenberaterinnen in männerdominierten Berufen teilweise so gestaltet, dass stärker auf die Lebensrealität der Burschen abgestellt wird und diese daher gewisse Vorteile haben. Ein erster Anknüpfungspunkt wird daher darin gesehen, dass die Tests im Hinblick auf ihre geschlechtsspezifischen Tendenzen hinterfragt werden, um so auch Mädchen mehr

reale Chancen zu geben ihr Können und Wissen im technischen Bereich unter Beweis zu stellen.

Angeregt wird, dass Tests Fragen und Elemente enthalten sollten, zu denen Mädchen einen stärkeren Bezug haben und wo sie ihr technisches oder handwerkliches Interesse und Geschick unter Beweis stellen können. Von den betrieblichen InterviewpartnerInnen wurde auch betont, dass sie auf Basis von eher breit gestreuten Tests erkannten, dass bei manchen Aufgaben Mädchen *„überraschend gut, ja sogar viel besser als die Burschen“* (U1) abgeschnitten haben oder sich herausgestellt hat, dass sich *„Mädchen genauso geschickt wie Burschen anstellen“* (U13). Hier wurde berichtet, dass mit den Tests verschiedene Kenntnisse und Fähigkeiten, angefangen von technischem Grundverständnis, über Organisationsgabe, Genauigkeit etc. abgefragt wurden, da sich auch die beruflichen Anforderungen immer mehr verbreitern. Die vielgerühmten sozialen Kompetenzen dürften bei den Personalentscheidungen insgesamt aber eine geringe Rolle spielen und auch nicht in die Tests einfließen, da einige Interviewte explizit betonen, dass Mädchen sicher sozial kompetenter wären, es im Betrieb aber auf die technischen Fähigkeiten und Fertigkeiten ankomme.

Das Hinterfragen der Tests hinsichtlich einseitiger geschlechtsspezifischer Fragestellungen ist somit sicher ein erster Schritt zur gerechteren Beurteilung (und entspricht zudem auch der Realität der beruflichen Anforderungen). Neben Beratung von Betrieben, Tests hinsichtlich geschlechtsspezifischer Tendenzen zu überarbeiten, kann auch die Vorbereitung von Mädchen auf derartige Tests im Rahmen von Kursen – insbesondere der von Mädchenspezifischen Einrichtungen – ein weiterer Schritt zur Überwindung benachteiligender Auswahlverfahren sein.

Einen weiteren wichtigen positiven Faktor innerhalb des Auswahlprozesses stellen Gelegenheiten dar, in deren Rahmen Mädchen ihre Fähigkeiten präsentieren können. Wie auch die Auswertung der Unternehmensinterviews zeigt, sind FirmenvertreterInnen dann teilweise überrascht, wie gut Mädchen abschneiden. *„Eigentlich wollten wir zuerst einen Burschen aufnehmen, ... das Mädchen war aber einfach geschickter, wir gehen da schon stark nach der Qualität“* (U8).

Eine gute Möglichkeit dafür sind – auch nach Einschätzung der Mädchenberaterinnen – **Schnupperlehren oder -tage**. Bislang wurden diese Angebote unter dem Blickwinkel dargestellt, dass sie für Mädchen eine Möglichkeit bieten, Interessen und Fähigkeiten zu erproben und zu erkennen. Umgekehrt stellen sie aber gerade auch für Firmen eine gute Gelegenheit dar, die Bewerberinnen und ihre Eigenschaften besser kennen zu lernen. Neben den technischen und handwerklichen Fertigkeiten kann so auch besser beurteilt werden, wie die Jugendlichen in die Firma passen, wie motiviert sie sind und vieles mehr. Sowohl von den Mädchen als auch den FirmenvertreterInnen wird die Gelegenheiten sich gegenseitig zu beschnuppern und anschauen zu können sehr positiv aufgenommen, nicht zuletzt da hier mehr Gelegenheit für die Mädchen besteht, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen (wobei dies natürlich nicht automatisch heißt, dass ihre Fähigkeiten in gleichem Ausmaß wie jene der Burschen wahrgenommen werden). Insgesamt erleichtern Kooperationen mit Mädchenberatungsstellen, entsprechend sensibilisierten Einrichtungen, dem AMS oder Bildungsträgern den Zugang von Mäd-

chen zu solchen Schnuppergelegenheiten. Zudem kann so auch eher sichergestellt werden, dass diese sich für die Mädchen positiv gestalten.

Bei Firmen, die ihre Personalauswahl vor allem aufgrund von Zeugnissen und Bewerbungsgesprächen treffen, sind entsprechend sensibilisierte Personalverantwortliche wichtig, damit Mädchen nicht (unbewusst) diskriminiert werden. Da sich die **Auswahlverfahren noch stark an männlichen Normen** orientieren, kann – falls vorhanden – die Teilnahme einer Mitarbeiterin am Auswahlverfahren von Vorteil sein, um eine größere Ausgewogenheit sicherzustellen.

Die Interviews mit den BetriebsvertreterInnen führen also deutlich vor Augen, dass die Einstellung von Mädchen tatsächlich noch nicht ganz selbstverständlich, sondern im Vorfeld einiges an Vorurteilen zu überwinden ist bzw. erst durch Erfahrungen „überraschende“ Einsichten in die Fähigkeiten der Mädchen gewonnen wurden. Allzu oft werden vorhandene Fertigkeiten der Mädchen schlicht unterschätzt, nicht wahrgenommen oder ihnen nicht zugetraut.

Wenn Mädchen allerdings die Chance erhalten, ihr Können zu beweisen – etwa bei Schnuppertagen - können Personalverantwortliche oft rasch überzeugt werden. Dazu bedarf es aber oft eines Anstoßes von außen, beispielsweise Aktionen mit dem AMS, auch in Verbindung mit Fördermöglichkeiten oder Beratungen durch Mädchenberatungsstellen.

### **8.3.4 Spezifische Beratung und Information für die Betriebe**

Von den Mädchenberatungsstellen wurde oft beobachtet, dass Betrieben bestehende Diskriminierungen bei der Akquisition und Auswahl nicht immer bewusst sind, sondern oft aufgrund von Gewohnheit oder Unkenntnis zustande kommen. Das direkte Ansprechen der Betriebe seitens der Mädchenberatungsstellen, Aufklärung und Sensibilisierung über diskriminierendes Verhalten kann daher einen ersten wichtigen Schritt darstellen. Wichtig wäre eine Unterstützung dieses Vorhabens durch öffentliche Stellen, auf die im Beratungsprozess verwiesen werden kann. Diese Erfahrung wurde auch seitens der Mädchenberatungsstellen für Migrantinnen gemacht: *„Aber wenn sie gemerkt haben, es wird von öffentlicher Seite unterstützt und mitorganisiert, sind wir da schon meist auf Offenheit der Firmen gestoßen“* (MB4).

Darüber hinausgehend wäre eine umfassende Beratung und Information für Betriebe wichtig, um gängige Klischees und Vorurteile abzubauen. Dies kann nicht nur auf abstrakter Ebene von Informationskampagnen erfolgen, sondern es sollte auch spezifische Beratung für die Betriebe angeboten werden, damit diese ihr diskriminierendes Vorgehen (bezüglich Akquisition, Aufnahmeverfahren etc.) und vor allem auch die Nachteile daraus, nachvollziehen können. Gerade die Interviews mit den Unternehmen, die Mädchen in nicht-traditionellen Bereichen eingestellt haben, führen deutlich vor Augen, dass es oft zu Beginn Bedenken gegeben hat, die durch die Realität schnell widerlegt wurden. Derartige Ansätze sind auch deshalb sehr wichtig, da hier direkt an den Rahmenbedingungen gearbeitet wird.

## 8.4 Positive Faktoren in der Phase des Berufsalltags und beruflichen Weiterkommens

Auch nach gelungenem Berufseinstieg in einen nicht-traditionellen Bereich kann sich für die Mädchen sowohl in der Berufsschule als auch dem Betrieb, aufgrund der Tatsache dass sie sich in einem zumeist sehr männerdominierten Bereich bewegen müssen, die Situation schwierig gestalten.

Aus Sicht der Mädchenberaterinnen ist das erste Jahr das schwierigste, weil hier sowohl in der Berufsschule als auch im Betrieb eine Vielzahl von neuen Anforderungen und Bedingungen auf die Mädchen zukommen. Neben der Ausbildung selber geht es hier besonders darum, wie sich das Mädchen in einem männerdominierten, teilweise sexistischen Umfeld zurechtfindet, wie und ob sie akzeptiert wird bzw. wie sie selbst die bestehende Betriebskultur akzeptiert oder in ihrem Sinne ändern kann.

Aber nicht die Mädchen fühlen sich in diesem männerdominierten Umfeld unsicher, seitens der Mädchenberaterinnen wird auch von Unsicherheiten in den Betrieben berichtet: *„Oft wissen die Betriebe nicht, wie sie mit einem Mädchen umgehen sollen und die sind wirklich total überfordert und haben auch Ängste, wenn da plötzlich eine Frau herumspaziert. Wobei wir natürlich auch umgekehrt total positive Rückmeldungen bekommen, wenn es gut klappt. Da bekommen wir zu hören, dass sich das Betriebsklima verbessert hat oder der Umgang ist besser. Also es ist ganz erstaunlich was da Mädchen offenbar bewirken“* (MB8).

Aber nicht nur zum Berufseintritt auch danach sind Mädchen und Frauen oftmals mit sexistischen Äußerungen konfrontiert (siehe auch Kapitel 7.3). Hierzu wird quer durch alle Interviews die Einschätzung geteilt, dass **ein gutes Betriebsklima** sowie das Unterlassen sexistischer Bemerkungen und Gesprächskultur zu den wichtigsten Faktoren zählt, damit sich Frauen im Unternehmen wohlfühlen. *„Auch normaler Gesprächsstoff. Man glaubt's ja gar nicht, wie Männer oft reagieren, wenn plötzlich eine Frau im Beruf dazukommt. Also die verstummen, wenn in der Pause ein Mädchen da ist, weil ihre Sachen ihnen oft zu deftig sind und dann verstummen sie. Das müsste man zum Thema machen oder ein Seminar machen oder was auch immer“* (MB7). *„Generell kann man sagen, dass Betriebe, die auf ihr Betriebsklima und ihre Mitarbeiter schauen, Mitarbeiterfortbildung anbieten, einen netten Mittagstisch haben, sich einfach um eine Firmenkultur kümmern, dass die so und so viel offener sind für Mädchen und da hat sich sicher auch viel getan. Da sind auch untereinander die Männer liebenswürdiger, da ist mehr ein Miteinander“* (MB11). In diesem Zusammenhang berichteten auch viele der interviewten FirmenvertreterInnen, dass die Aufnahme von Frauen ihrer Einschätzung nach zu einem „freundlicheren“ Umgangston beiträgt.

Aus den geführten Interviews mit Berufseinsteigerinnen lässt sich jedoch ablesen, dass vor allem hinsichtlich des Umgangstons im Unternehmen noch zu selten Initiativen seitens der Unternehmensführung ergriffen werden, um hier sexistische Äußerungen oder dergleichen zu unterbinden. Vielmehr liegt es im Aufgabenbereich der Mädchen und jungen Frauen zu lernen mit derartigen Anspielungen umzugehen. Diesbezüglich sind klare Statements der Unternehmensführung für die Mädchen und jungen Frauen sicherlich hilfreich. *„Der Chef hat gleich seiner Belegschaft mitgeteilt, dass es jetzt ei-*

nen weiblichen Lehrling im Betrieb gibt und dass es funktionieren wird. Und es hat auch funktioniert.“ (BE 15, Maschinenschlosserin). Zudem könnten bestehende Unsicherheiten der Kollegen durch entsprechende Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit im Vorfeld abgefangen werden. „Ich war die Erste und die haben sich zu Beginn schon ein bisschen abgegrenzt“ (BE 6, KFZ-Elektrikerin).

Es besteht also auch in den Unternehmen, die bereits Lehrmädchen aufgenommen haben, nach wie vor Handlungsbedarf. Wie die Interviews mit den FirmenvertreterInnen aber zeigen, werden gerade in diesen Unternehmen vor allem hinsichtlich des Betriebsklimas bereits Initiativen gesetzt: So heben die meisten GesprächspartnerInnen aus den Betrieben hervor, dass sich ein gutes Betriebsklima nicht unbedingt von selbst ergibt, sondern die Betriebsführung oder das Management dafür verantwortlich ist, **die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sich alle MitarbeiterInnen wohl fühlen**. Sie zählen es zu ihren Aufgaben auf den Umgangston zu achten, Beiträge für eine gute Betriebskultur - gerade auch für Jugendliche - zu leisten, beispielsweise mittels Wanderungen oder gemeinsamen Veranstaltungen und auch ein offenes Ohr für die Wünsche und Anliegen der jungen MitarbeiterInnen zu haben. Dazu zählen auch mehr oder regelmäßige Gespräche mit ihnen, damit sich diese im Betrieb zurechtfinden. Diese Einsicht kann sicher als ein Grundfaktor dafür angesehen werden, dass sich Mädchen in Betrieben wohl fühlen können.

Ob Mädchen "behutsamer" oder "anders" behandelt werden sollen, wird von den betrieblichen InterviewpartnerInnen unterschiedlich eingeschätzt. Einige bezeichnen es eher als "Patentrezept", Mädchen und Burschen gleich zu behandeln, sonst gebe es "Aufruhr" im Betrieb oder die Mädchen beschwerten sich, wenn sie nicht gleich behandelt werden. "Der größte Grund für ein Scheitern wäre meines Erachtens, wenn das Mädchen irgendwelche Sonderprivilegien genießt. ... Das würde dann zu Unruhe führen" (U5). "Das wichtigste ist, dass das Mädchen viel lernt und alle Tätigkeiten im Betrieb macht, so wie die Burschen. Die täten sich sonst auch beschwerten, wenn ihnen da nichts zugetraut wird" (U6). Andere heben hervor, dass es hinsichtlich des Umgangs (aber nicht der Ausbildung) schon "kleine Unterschiede" gäbe, allerdings ist das auch von Mädchen zu Mädchen verschieden. "Es ist natürlich so, dass man mit einem weiblichen Lehrling ein bisschen behutsamer umgehen muss, ... aber von der Ausbildung her muss man das Geschlecht nicht berücksichtigen" (U3).

Der Großteil der interviewten Berufseinsteigerinnen betont, gleich wie die männlichen Kollegen behandelt zu werden. Es entstand auch der Eindruck, dass die jungen Frauen Wert darauf legen hier absolut gleichwertig behandelt zu werden: „Natürlich kommt manchmal, dass ich nicht so schwer arbeiten soll, weil ich das ohnehin nicht schaffe. Aber wir Mädchen beißen uns da schon durch“ (BE 15, Maschinenschlosserin). Allerdings sehen die interviewten Frauen bei körperlicher Überlastung auch ihre Grenzen und bitten die Kollegen um dementsprechende Hilfe oder aber es wird ihnen – im Optimalfall – sogar diese Hilfe angeboten. „Sie schauen auch, wenn es etwas Schweres zu heben gibt. Das taugt mir! Sie schauen auf mich und lernen tu ich auch was.“ (BE 17, Fahrzeugfertigerin)

Aus Sicht der Mädchenberaterinnen wird zumeist zu wenig Rücksicht auf die Mädchen genommen; nämlich insofern, als Mädchen zu wenig zugetraut wird: "... außerdem eine

*gute Mischung, wie mit ihnen umgegangen wird. Also die Mädchen fühlen sich oft zu bemuttert, die dürfen gar nichts machen, oder dass ihnen wenig zugetraut wird. Also das ist zum Teil noch schwierig" (MB7). Seitens der Betriebe müsste auf die zusätzlichen Schwierigkeiten, mit denen Mädchen konfrontiert sind - sei es in der Berufsschule, oder im Betrieb selbst - eingegangen und diese berücksichtigt werden. „Was ich von den Mädchen mitbekomm, ist dass es sich am positiven in den Mittelbetrieben entwickelt. ... Bei den Mittelbetrieben gibt es einerseits aufgrund der Größe doch die besten Chancen, dass andere Mädchen in ähnlichen Bereichen tätig sind, aber der Betrieb ist auch noch klein genug, dass da auf die Bedürfnisse der Mädchen eingegangen werden kann und die sich aufgehoben und wohl fühlen“ (MB13).*

Neben einem guten Betriebsklima wird es auch als große Erleichterung für Mädchen gesehen, wenn bereits **andere Mädchen und Frauen im Betrieb** - im Optimalfall im selben oder in ähnlichen Bereichen – arbeiten oder gearbeitet haben. „*Ich hab den Vorteil gehabt, dass schon ein Mädchen da war, die hat mir recht viele Infos gegeben.“ (BE 4, Maschinenmechanikerin) „Es kommen noch zwei Lehrmädchen im Herbst, da wird es schon feiner sein mit der Unterhaltung und so.“ (BE 1, Maschinenmechanikerin)* Es kann aber auch schon eine Unterstützung sein, wenn es **Ansprechpartnerinnen** beispielsweise im Sekretariat gibt und hier der Kontakt und Austausch gefördert wird. So berichtet ein Firmeninhaber (U14), dass es seiner Einschätzung nach das wichtigste ist, wenn das Mädchen fachliche Ansprechpartner hat (den Betriebsleiter), aber auch jemanden *"wenn's ums Gefühl geht"* (die Sekretärin). Diese MitarbeiterInnen sind dezidiert mit diesen Aufgaben betraut und sollen den Einstieg bzw. das weitere Vorankommen erleichtern.

Insgesamt ist festzuhalten, dass **mehr Sensibilität für die Bedürfnisse der Mädchen** notwendig wäre, sowohl seitens der AusbilderInnen und der Geschäftsführung, aber auch mehr Kontaktfrauen oder **Frauen- bzw. Mädchennetzwerke innerhalb und zwischen den Betrieben** hilfreich wären. In diesem Zusammenhang wäre eine aktive Auseinandersetzung notwendig, allerdings ohne dadurch eine Sonderstellung der Mädchen zu bewirken: *"Also nicht so tun, als wäre nichts, sondern auch aktiv auf das Thema eingehen"* (MB12). Wichtig ist es, dass Mädchen Platz zum Rückzug bzw. einen eigenen Bereich haben und Raum für den Austausch mit Gleichgesinnten besteht.

Da es in den Betrieben oft an Verständnis und Zeit für eine derartige Auseinandersetzung fehlt bzw. der Aufbau unterstützender Frauennetzwerke noch nicht in greifbarer Nähe ist, wird es von den Mädchenberatungsstellen als wichtig angesehen, dass sie (oder ähnliche Einrichtungen) einerseits **mit den Betrieben zusammenarbeiten** und als Ansprechpartnerinnen wahrgenommen werden, andererseits **den Mädchen mehr Unterstützung und Rückhalt bieten**, etwa in Form von regelmäßigen Treffen, Austausch zu aktuellen Problemen und Themen. Dies wird auch deshalb als wichtig angesehen, da bei möglichen Problemen Mädchen die Schuld bei sich suchen bzw. es zu Lehrabbruch und teilweise auch gänzlichem Ausstieg aus diesem Berufsfeld kommt. *"Ich hab schon oft das Gefühl, dass Mädchen oft sehr viel die Schuld bei sich selber suchen. Es ist so, weil sie so sind, wie sie sind und nicht, weil es oft widrige Bedingungen für die Mädchen sind"* (MB12). Die Förderung des Austauschs zwischen Mädchen in ähnlichen Bereichen wird auch deshalb als wichtig angesehen, da Mädchen in den Betrieben oft keine weiblichen Ansprechpartnerinnen haben und viele Themen daher

einfach mit niemandem besprochen werden können. So erzählte etwa auch eine Berufseinsteigerin in ein Kleinunternehmen (2 Männer und sie als Lehrling), dass sie ohne die externe Betreuung im Rahmen eines Jobcoachings die Lehre abgebrochen hätte.

Neben der Betriebsleitung und den LehrlingsausbilderInnen wird von einigen Interviewten auch die **Rolle der Personalvertretung** angesprochen. Dies wäre ebenfalls ein Ansatzpunkt, um verstärkt auf die Anliegen der Frauen und Mädchen in einem Betrieb einzugehen.

Nicht zuletzt wird auch die **Berufsschule** als männerdominierter und teilweise sexistisch geprägter Bereich angesehen, wo Mädchen mehr unterstützt werden müssen. In den geführten Interviews mit den Berufseinsteigerinnen wird die Berufsschulzeit überwiegend als „o.k.“ oder „mittelmäßig“ bezeichnet. Einige wenige berichteten, dass sie von den Lehrkräften sehr gut unterstützt wurden und sich dies auch entsprechend auf den Kontakt mit den Mitschülern auswirkte. Vor allem jene Frauen, die mehrere Mädchen in der Klasse hatten, waren eher zufrieden. Trotzdem haben auch einige über negative Erlebnisse berichtet, sowohl mit Lehrkräften als auch mit Mitschülern: „*Ein Lehrer mochte überhaupt nicht, dass ich so einen Beruf mache. Mit dem habe ich oft gestritten. Mit den Mitschülern ist es schon gegangen. Aber man hört schon oft Witze, da dreh ich mich gleich gar nicht um. Bei besseren Noten hört man, dass man die eh nur kriegt, weil man ein Mädchen ist.*“ (BE 17, Fahrzeugfertigerin)

Auch die Mädchenberaterinnen und die FirmenvertreterInnen haben angesprochen, dass es aus ihrer Sicht hier Verbesserungsmöglichkeiten für die Mädchen gäbe, damit sich diese wohler fühlen und somit auch Lehrabbrüche verhindert werden. Ein erster hilfreicher Schritt wäre schon, wenn die Mädchen zu mehreren eine Klasse besuchen könnten. Sollte dies nicht möglich sein, wäre zumindest eine Vernetzung der Mädchen verschiedener Klassen zu fördern. Als zentral wird auch angesehen, dass neben der fachlichen Begleitung auch eine psychosoziale Unterstützung der Mädchen angeboten wird. Zudem sollten die AusbilderInnen durch entsprechende Schulungen stärker sensibilisiert werden sowie diskriminierendes und sexistisches Verhalten abgeschafft werden.

Allerdings gestaltet sich der Zugang zu den Berufsschulen bzw. zu den Berufsschülerinnen sehr schwierig – insbesondere für die Mädchenberatungsstellen: „... *die Möglichkeit, die wir da haben, aber da wissen wir einfach noch nicht, wie wir da rankommen*“ (MB12).

Ohne zu verallgemeinern, dass alle Mädchen Probleme beim Berufseinstieg haben und Unterstützung brauchen, ist es doch evident, dass sie mit größeren Schwierigkeiten konfrontiert sind als ihre männlichen Kollegen. Noch immer ist es nicht "normal", dass Mädchen in diesen Bereichen arbeiten. Bis zur Herstellung dieser "Normalität" ist für viele Einsteigerinnen die Möglichkeit einer spezifischen Unterstützung und Beratung wichtig. Genauso kann natürlich bei Fragen oder Problemen seitens der Betriebe eine Kontaktstelle hilfreich sein. Daher ist eine entsprechende **Nachbetreuung bzw. Begleitung der Mädchen und Betriebe** sicher ein weiterer wichtiger Schritt, um eine längerfristige gelungene berufliche Integration zu sichern.

Von den befragten Mädchenberatungsstellen können einige eine Art Nachbetreuung anbieten, das heißt aufgrund der finanziellen Situation keine umfassende Nachbetreuung der Berufseinsteigerinnen oder Betriebe, sondern eher ein "ad-hoc-Nachfragen" bei heiklen Einstiegen oder ein Zusammensetzen mit den Mädchen oder den Betrieben, wenn sich diese mit Problemen melden. Diese Form der Nachbetreuung wird auf Basis des Engagements einzelner Beraterinnen betrieben, ist aber nicht finanziell abgesichert oder institutionalisiert. Explizite Nachbetreuungsansätze gab es bei vier der befragten Einrichtungen.

**Good-Practice „Ausbildungsbegleitung und Nachbetreuung von Lehrmädchen und Unternehmen in nicht-traditionellen Berufen“**

Mädchen, die eine Lehre im nichttraditionellen Bereich beginnen, haben nach wie vor eine Vorreiterinnenrolle. In vielen Betrieben und in der Berufsschule sind sie eine von wenigen oder das einzige Mädchen unter vielen Männern und Burschen. Der Einstieg ins Berufsleben ist für alle Jugendlichen ein neuer, mit vielen Veränderungen verbundener Lebensabschnitt - für Mädchen in nichttraditionellen Berufsfeldern stellen sich dabei noch zusätzliche Anforderungen. Zur Verhinderung des – vor allem im ersten Lehrjahr – doch recht häufigen Lehrabbruchs von Mädchen in nicht-traditionellen Berufen wird von einigen Mädchenberatungsstellen eine Nachbetreuung für die Berufseinsteigerinnen und Unternehmen angeboten. Exemplarisch sollen hier zwei Ansätze vorgestellt werden:

Das „**Sprungbrett für Mädchen**“ ([www.sprungbrett.at](http://www.sprungbrett.at)) bietet Berufseinsteigerinnen im nicht-traditionellen Bereich die Möglichkeit der regelmäßigen oder auch punktuellen Beratung und Begleitung. Das inhaltliche Spektrum reicht dabei von begleitenden „Erfahrungs-Gesprächen“ bis zu Unterstützung und Krisenintervention bei akuten Problemen am Arbeitsplatz (Mobbing, sexuelle Belästigung, etc.). Der Ansatz in der Beratung ist ein ganzheitlicher, das heißt auch Themen aus dem Umfeld der Mädchen (Familie, Wohnsituation, etc.) haben in der Beratung Platz. Grundsätzlich ist es wichtig die Kompetenzen und Stärken der Mädchen, die sich dafür entschieden haben, in einer noch männerdominierten Sparte einen Beruf zu erlernen, wahrzunehmen und zu unterstützen.

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

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

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

Weiters ist die entsprechende **Unterstützung während und in der Berufsschule** ein wichtiges Handlungsfeld. Hier gibt es Angebote von drei der befragten Mädchenberatungsstellen: In der Regel die Etablierung einer fixen Einsteigerinnen-Gruppe, zum gemeinsamen Lernen, aber auch zur Bewältigung persönlicher Probleme oder einfach nur zum gegenseitig Austausch. Direkte Ansatzpunkte mit Berufsschulen gemeinsam dürfte es aber kaum geben, wiewohl dies ein weiteres wichtiges Feld wäre, um die positiven Faktoren für einen gelungenen Berufseinstieg zu vergrößern.

Bis es wirklich "selbstverständlich" ist, dass junge Frauen überall unter den gleichen Bedingungen wie ihre männlichen Kollegen arbeiten können, müssen noch eine Viel-



zahl von Schwierigkeiten und Unsicherheitsfaktoren beseitigt werden. Gerade auch in Anbetracht des sehr jungen Alters von 15 oder 16 Jahren zum Zeitpunkt des Lehrautritts ist es doppelt wichtig, die Mädchen bei der Berufswahl und beim Berufseinstieg zu unterstützen, um ihnen so möglichst breite Berufsfelder zu öffnen.

In weiterer Folge ist natürlich auch zu überlegen, inwiefern die Betriebskultur und die Personalentwicklung generell zu verändern sind, damit sich Frauen und Männer gleichermaßen in einem Betrieb wohl fühlen und **eine besser Vereinbarung von Berufs- und Privatleben** möglich ist. Gerade in technischen und handwerklichen Bereichen fand bislang aufgrund der Dominanz männlicher Beschäftigter hierzu wenig Auseinandersetzung statt. Diesbezügliche Änderungen wären aber sicher nicht nur für die Berufseinsteigerinnen ein wichtiger Beitrag, sich im zukünftigen Arbeitsumfeld wohl zu fühlen, sondern können generell zu einem guten, mitarbeiterInnenorientierten Betriebsklima beitragen. Hier sind verschiedene Initiativen denkbar, wie beispielsweise das Anbieten entsprechender Arbeitszeitmodelle, die Förderung von (betrieblichen) Kinderbetreuungsangeboten, aber auch die Förderung von Vätekarenzen. Insgesamt noch ein sehr weites Feld, wo insbesondere auch die Interessensvertretungen und Kammern dazu beitragen können, dass diese Themen verstärkt von den Betrieben aufgegriffen werden und entsprechende Beratung angeboten wird.

## 9 Mögliche Handlungsansätze und Empfehlungen

Dieses Kapitel basiert auf der Zusammenschau sämtlicher vorangegangener Kapitel und soll resümierend Handlungsansätze auf den Punkt bringen, um die Phase der Berufsorientierung und des -einstiegs für Mädchen so zu gestalten, dass tatsächlich eine geschlechtsspezifisch ausgewogene Berufs- und Bildungswahl möglich ist.

Hier fließen also einerseits die Ergebnisse der Interview-, Fragebogen- und Literaturauswertung ein, andererseits wurden die Anregungen von ExpertInnen aus den im Mai und Juni 2002 von uns veranstalteten Fokusgruppen aufgenommen. Dort wurden erste Zwischenergebnisse präsentiert und diese mit VertreterInnen von AMS, BIZ und Mädchenberatungsstellen gemeinsam diskutiert.

### 9.1 Allgemeine Handlungsansätze zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

Bevor auf konkrete Handlungsoptionen eingegangen wird, ist es vorab wichtig zu reflektieren, welche allgemeinen Zielsetzungen und Handlungsansätze im Zusammenhang mit einer geschlechtergerechten Berufsorientierung bzw. -wahl und Arbeitswelt sowie der entsprechenden Gestaltung politischer Interventionen formuliert werden können. Sie sind quer über alle Handlungsvorschläge wichtig, werden aber nach dieser Einleitung nicht bei jedem einzelnen erwähnt.

Zu Beginn ist festzuhalten, dass das **Thema Chancengleichheit** und die Förderung der gleichen Zugangsmöglichkeiten zu allen Berufen bzw. gleicher Arbeitsmarktbedingungen **kein "Schönwetterthema"** sein kann. Zumeist werden besonders in Zeiten des Arbeitskräftemangels Frauen und Mädchen Thema der Politik und Interessenvertretungen, in schlechteren Zeiten werden sie wieder "vergessen". Hier ist klarzustellen, dass nur kontinuierliche politische Interventionen und eine tatsächliche, langfristige Änderung der Rahmenbedingungen dazu beitragen kann, dass Mädchen und Burschen die selben Chancen haben.

#### ■ Eröffnung des gesamten Berufswahlspektrums für Burschen und Mädchen gleichermaßen durch Auflösung starrer Geschlechterrollenbilder

Wie vielfach gezeigt wurde, ist die Berufswelt geschlechtsspezifisch betrachtet nach drei Bereichen unterteilbar: eine Palette von (zumeist mit diversen Nachteilen behafteten) Frauenberufen, sehr vielen vor allem von Männern ausgeübten Berufen und auch einigen "neutralen" Berufen, die Frauen und Männern gleichermaßen offen stehen (wenn auch auf unterschiedlichen hierarchischen Ebenen).

Vor diesem Hintergrund kann Berufsorientierung ohne gegensteuernde Maßnahmen kein geschlechtsneutraler Prozess sein. Die **Loslösung der Berufsbilder von**

**geschlechtsspezifischen Zuschreibungen**, ist daher eine zentrale Zielsetzung zur Vermeidung einseitiger Berufswahlprozesse. Hier wäre es wichtig, zu zeigen, dass sämtliche Berufe eine breite Palette an Fertigkeiten und Eigenschaften erfordern: angefangen von den vielstrapazierten sozialen Kompetenzen, die überall wichtig sind, über kreative Herangehensweisen, die für viele technische Aufgaben notwendig sind bis zur körperlichen Kraft, die für die meisten helfenden und pflegenden Berufe gefordert ist. Werden Berufsbilder realistischer dargestellt, ist erkennbar, dass sie sowohl sogenannte männliche und weibliche Eigenschaften ansprechen bzw. diese Zuordnung prinzipiell eine Fiktion ist. Die Arbeit gegen den geteilten Arbeitsmarkt kann nicht bedeuten, dass nur die **Erweiterung des Berufswahlspektrums** für Mädchen im Mittelpunkt steht, es muss auch das Berufswahlspektrum der Burschen um „frauentypische“ Berufe erweitert werden, um langfristig eine Umdefinition der Berufe zu erreichen.

Zusätzlich geht es darum, die bestehenden geschlechtsspezifischen Rahmenbedingungen und Berufszuschreibungen generell zu hinterfragen. Warum werden beispielsweise technische Berufsbilder so vermittelt, wie sie vermittelt werden? Welcher Technikbegriff liegt dem zugrunde, mit welchen Symbolen wird gearbeitet? Hier geht es auch darum, bestehende Bilder, den Technikbegriff an sich zu hinterfragen und neue Denkansätze einzufordern (sh. auch Kapitel 8 „Auflösung der geschlechtsspezifischen Berufszuschreibungen“).

#### ■ **Berufsorientierung – unter Einbeziehung des sozialen Umfeldes – frühzeitig ansetzen**

Zur Änderung der Rahmenbedingungen gehört auch, dass ein **Arbeiten gegen geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen schon früh einsetzen muss** - sei es mittels geschlechtssensibler Pädagogik ab dem Kindergarten, geschlechtssensibler Unterrichtsgestaltung, vor allem bei Fächern wie Werken, Mathematik, EDV etc., deren einseitige Ausrichtung oft auch den Ausschluss von bestimmten Berufsfeldern nach sich zieht.

Berufsorientierung im eigentlichen Sinn setzt derzeit oft erst bei den 13- bis 15-jährigen an, allerdings besteht bei jüngeren Personen – etwa 11jährigen - aufgrund der weniger gefestigten geschlechtsspezifischen Rollenbilder, mehr Chance auf eine echte – und ohne Zeitdruck mögliche - Orientierung und auf die Vermittlung eines weiten (auch nichttraditionellen) Berufsspektrums.

Da eine einseitige Berufswahl nicht nur oder nicht in erster Linie an den Jugendlichen, sondern an ihrem Umfeld liegt, ist auch die **Arbeit mit den Eltern, der Schule, den Betrieben** von grundlegender Bedeutung.

#### ■ **Herstellung gleicher Chancen beim Berufseinstieg für Mädchen und Burschen**

Um tatsächlich auch die gleichen Eintrittschancen in die Arbeitswelt zu ermöglichen bedarf es vor allem der Änderung des bisherigen Einstellungsverhaltens der Betriebe (bzw. im Vorfeld der verschiedenen unterschiedlichen Fachausbildungen).

Das **Gebot Stellen geschlechtsneutral auszuschreiben**, ist noch immer nicht selbstverständlich bzw. wird oftmals bei der Einladung zu Vorstellungsgesprächen Frauen eine dezidierte Absage erteilt, da „nur Männer gesucht werden“. Dieses Verhalten wirkt nicht nur – wenig überraschend – demotivierend bei der direkten Jobsuche, sondern wird bereits im Vorfeld bei der Berufsorientierung wahrgenommen.

Eine **Kontrolle offensichtlicher Diskriminierungen und Sensibilisierungsarbeit** gegen nicht so offensichtliche Benachteiligungen stellen hier neben der stärkeren Überwachung geschlechtsneutraler Ausschreibungen zentrale Ansatzpunkte dar. Dabei geht es auch darum, verstecktere Diskriminierungen sichtbar zu machen und diesen entgegenzuwirken. Sei es, dass männlichen Bewerbern einfach aufgrund ihres Geschlechts mehr technisches Wissen zugetraut wird oder dass Aufnahmetests so ausgerichtet sind, dass sie vor allem auf die Lebensrealität der Burschen abzielen und daher diese bevorzugen. Hier ist vor allem für die Interessensvertretungen, insbesondere der ArbeitgeberInnen, noch weiterer Handlungsbedarf gegeben, genauso aber für die politische Ebene.

#### ■ **Herstellung gleicher Arbeitsmarktbedingungen, Aufstiegschancen, etc.**

Auch wenn der Einstieg von Frauen in den Arbeitsmarkt an sich - insbesondere für jüngere Frauen - kein Thema mehr ist, heißt dies noch lange nicht, dass sie dort die selben Chancen wie Männer haben. Die Bewertung der beruflichen Tätigkeiten, Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten, Teilnahme an Weiterbildung und betrieblicher Mitbestimmung, etc. ist geschlechtsspezifisch geprägt - zum Nachteil der Frauen.

In diesem Zusammenhang ist etwa die **Aufwertung von „Frauenberufen“** zu diskutieren, die - angesichts der Situation, dass der Arbeitsmarkt ein geteilter ist - von vielen als wichtiger Beitrag gesehen wird, die Einkommensunterschiede, unterschiedliche Karriere- und Mitbestimmungsmöglichkeiten abzubauen.

Generell wird aber die Schaffung realer, gleicher Zugangsmöglichkeiten zu allen Berufsfeldern und innerhalb dieser der gleichen Aufstiegs-, Gehalts-, Weiterbildungschancen etc. als zentral gesehen. Hier ist auch die andere Seite des Arbeitsmarkts - die unbezahlte Familien- und Haushaltsarbeit - miteinzubeziehen und im Sinne gerechter Beteiligungsmöglichkeiten aufzuteilen.

Bei diesen breiten Themenfeldern sind arbeitsmarktpolitische Einrichtungen alleine natürlich überfordert. Hier sind Interessenvertretungen, Betriebe, aber auch die Politik aufgerufen. Mädchenberatungsstellen und arbeitsmarktpolitische Einrichtungen können durch ihre Kenntnisse und Expertise dieses Thema immer wieder einfordern und ihr entsprechendes Know-how zur Verfügung stellen.

#### ■ **Umsetzung von Gender Mainstreaming**

Letztendlich sind aber auch die **Organisationskultur, Leitziele und Arbeit** in den verschiedenen Institutionen und Organisationen – angefangen von Schule, über AMS bis Bundesministerien und Sozialpartner – dahingehend zu überprüfen und zu ändern, ob Gleichstellungspolitik tatsächlich gelebte Realität ist – gegenüber den Angehörigen und MitarbeiterInnen genauso wie gegenüber den KundInnen. Das

Anliegen der Chancengleichheit kann nur verbindlich und glaubwürdig transportiert werden, wenn es selbst gelebt wird. In diesem Sinn ist die **Umsetzung von Gender Mainstreaming** und einer tatsächlichen Frauenförderung in den Institutionen wichtig als Vorbildfunktion und die Sicherstellung, dass die Förderung von Gleichstellung immer und überall Thema ist.

Abschließend ist festzuhalten, dass bei **der Konzeption von Ansätzen und Maßnahmen** die **Jugendlichen selbst einzubeziehen** sind um nicht über ihren Kopf hinweg zu entscheiden oder Ansätze zu konzipieren, die sie nicht ansprechen. Wie auch die Auswertung der Interviews mit den Mädchen gezeigt hat, wissen diese am besten, in welchen Bereichen sie mehr Unterstützung brauchen und wie diese aus ihrer Sicht aussehen kann.

### **9.1.1 Handlungsoptionen für Schulen**

#### **■ Hebung des Stellenwerts der Berufsorientierung**

Angesichts der - immer wichtigeren - Bedeutung, die die Schule für verschiedenste Lebensaspekte hat, ist auch ihre Relevanz innerhalb der Berufsorientierungsprozesse sicher nicht zu unterschätzen. Um dieser auch tatsächlich gerecht werden zu können, bedarf es in einem ersten Schritt den tatsächlichen Stellenwert der Berufsorientierung insgesamt zu heben. Dazu zählt etwa, dass dem Aufgabengebiet mehr Bedeutung zukommt und die LehrerInnen, die mit der Thematik betraut sind, dafür entsprechende zeitliche Ressourcen, Weiterbildung, Anerkennung etc. erhalten.

#### **■ Verbindliche Aus- und Weiterbildung und Integration geschlechtsspezifischer Fragestellungen**

Aufgrund der dynamischen Entwicklung des Arbeitsmarktes, bei relativ resistenten geschlechtsspezifischen Mustern, ist eine Überarbeitung und stärkere Verbindlichkeit der Aus- und Weiterbildung zu diesen Themen zentral, damit die LehrerInnen das entsprechende Wissen erwerben können. Insbesondere die verpflichtende Integration geschlechtsspezifischer Fragestellungen und mädchen-spezifischer Ansätze innerhalb der Aus- und Weiterbildung ist dabei wichtig, damit diese Aspekte stärker in das Bewusstsein der LehrerInnen und den schulischen Unterricht gerückt werden. Auch weitere diskriminierende Faktoren – wie Herkunft, Behinderung u.v.m. – sollten stärker thematisiert werden.

#### **■ Kooperation mit (Mädchen)Beratungseinrichtungen, Förderung und Ausweitung von Pilotprojekten**

Da davon auszugehen ist, dass aufgrund der vielfältigen Anforderungen an die LehrerInnen im Unterricht nicht immer genügend Platz für eine tatsächliche Berufsorientierung und einem Entgegenarbeiten geschlechtsstereotyper Entscheidungsmuster gegeben ist, ist die Kooperation mit (Mädchen)Beratungseinrichtungen, a-

ber auch anderer arbeitsmarktpolitischer Einrichtungen von großer Bedeutung. Hier bestehen einige interessante Pilotprojekte, beispielsweise gemeinsame Initiativen von AMS und BMBWK für Workshops und Berufsorientierung mit Schülerinnen oder Seminare für LehrerInnen an Hauptschulen und Polytechnischen Schulen. Hervorzuheben sind hier die Aktion „Geschlechter-Kultur macht Schule“, die finanzielle Unterstützung von Kooperationen mit Vereinen und Mädchenberatungsstellen (s. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2000, 15f), aktuelle Projekte wie „Ready“, die Workshops zur Berufsorientierung und Lebensplanung von SchülerInnen der 7. – 9. Schulstufe umfassen, oder eine Seminarreihe für LehrerInnen an Hauptschulen und Polytechnischen Schulen zum Thema geschlechtersensibler Berufsorientierung mit dem Titel „Etwas mit Menschen ... Hauptsache viel Geld?“. Da diese Pilotprojekte in sehr beschränktem Umfang laufen, wäre es ein weiterer wichtiger Schritt, diese auf eine breitere Basis zu stellen. Dies gilt auch für die Initiativen und Vorschläge der Aktionspläne 2000 und 2003.

#### ■ **Stärkung der Elternarbeit zum Thema (geschlechtsspezifische) Berufsorientierung**

Da die Bedeutung der Eltern im Berufsorientierungsprozess nicht zu unterschätzen ist, es aber relativ schwierig ist, viele Eltern gemeinsam zu erreichen, kann die Schule hier als eine wichtige Schnittstelle fungieren. Eine entsprechende Information und Sensibilisierung der Eltern über arbeitsmarktrelevante Fragen und insbesondere über geschlechtsspezifische Aspekte der Berufs- und Ausbildungswahl kann verstärkt über die Schule – beispielsweise mittels gemeinsamer Initiativen mit Elternvereinen etc. – angeboten werden. Besonders wichtig in diesem Zusammenhang ist das Einbeziehen von AMS und Mädchenberatungsstellen, um Eltern adäquat über Unterstützungsmöglichkeiten für Jugendliche, insbesondere auch der Stärkung von Mädchen informieren zu können.

#### ■ **Förderung gezielter Aktionen**

Derzeit gibt es von besonders engagierten Schulen und LehrerInnen verschiedene Initiativen, um Mädchen und Burschen ein breites Spektrum an möglichen Berufen zu eröffnen. Hier werden für Mädchen einzelne Initiativen angeboten, um ihnen nichttraditionelle Berufs- und Ausbildungsentscheidungen näher zu bringen. Zu nennen sind hier Schnuppertage in Mädchenwerkstätten, Betriebsbesuche in jeweils nicht-traditionellen Berufen, Exkursionen in HTLs, um vor allem Mädchen für diese Möglichkeiten zu interessieren. Schulen und LehrerInnen dazu zu motivieren, diese Aktionen regelmäßig und in breiterem Umfang durchzuführen, wäre ein weiterer Beitrag Richtung Auflösung der geschlechtsspezifischen Berufsinformation und –orientierung. Umgekehrt sind natürlich auch für die Burschen entsprechende Aktionen und Initiativen zu veranstalten, um sie ebenfalls für nicht-traditionelle Bereiche zu interessieren.

Weiters stellt der Schulversuch „Poly 2000“, der u.a. einen praxisorientierten Einblick in verschiedene Berufsfelder ermöglicht, laut einiger interviewter Mädchen ei-

ne aus ihrer Sicht gute Möglichkeit dar, verschiedene neue Aspekte der gewählten Berufsfelder kennenzulernen. Die derzeitige Organisation ist so aufgebaut, dass sich die Jugendlichen zwischen verschiedenen Bereichen wie „Handwerk“ oder „Dienstleistung“ entscheiden müssen. Für jene Mädchen, die bereits früh ihr technisches oder handwerkliches Interesse entdeckt und sich dann für einen entsprechenden Bereich gemeldet haben, stellt diese Form des Zugangs eine gute Möglichkeit dar, Wissen und Fähigkeiten in diesem Bereich zu erkunden. Der Nachteil liegt in dem Umstand, dass sich viele Mädchen nicht für „Handwerk“ oder „Technik“ sondern für traditionelle Bereiche entscheiden und so diese Möglichkeiten nicht nutzen. Hier wäre ein neues Modell – beispielsweise unter dem Namen „Poly 3000“ – zielführender, durch das alle Jugendlichen in allen Bereichen einen praxisnahen Einblick bekommen, um wirklich zu einer Erweiterung der Berufsperspektiven beitragen zu können.

### **9.1.2 Handlungsoptionen für BIZ und AMS**

#### **■ Unterstützung der AMS- und BIZ-MitarbeiterInnen durch geschlechtsspezifische Aus-, Weiterbildungs- und Sensibilisierungsangeboten**

Da innerhalb der Betreuungs- und Beratungsprozesse immer auch geschlechtsspezifische Faktoren – bewusst oder unbewusst – eine Rolle spielen, sind **entsprechende geschlechtsspezifische Sensibilisierungsangebote** für die AMS-BeraterInnen und BIZ-BetreuerInnen von großer Bedeutung. Das Erkennen des eigenen geschlechtsspezifischen Agierens, die Hinterfragung des geschlechtsspezifischen Berufsorientierungs- und Berufswahlprozesses, die Erarbeitung und Sichtbarmachung von Bedingungen, die zu traditionellem Berufswahlverhalten führen, und vor allem welchen Beitrag das AMS bzw. jedeR MitarbeiterIn dagegen leisten kann, können hier zentrale Themen sein. Zusätzliche Faktoren, die Benachteiligungen nach sich ziehen können, wie die Herkunft der Mädchen, sollten ebenfalls thematisiert werden.

Neben der Notwendigkeit von entsprechenden Sensibilisierungsangeboten, könnte **einfach aufbereitetes Material** eine Unterstützung für die MitarbeiterInnen bieten, um sie über die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktentwicklungen auf dem Laufenden zu halten. Sinnvoll wäre etwa ein Argumentarium, das sichtbar macht, warum traditionelle Entscheidungen zustande kommen, wo und wie sinnvoll gegengesteuert werden sollte, welche Nachteile sich daraus möglicherweise ergeben (Lehrabbruchsquoten, Umschulungsquoten etc.). Derartige Materialien können auch – in kontinuierlich aktualisierte Version – den MitarbeiterInnen über das Intranet zur Verfügung gestellt werden.

Hinsichtlich Schulung und Bewusstseinsbildung der MitarbeiterInnen ist es auch wichtig, dass das Thema Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und innerhalb der Aufgabenfelder des AMS **integrierter Bestandteil sämtlicher interner Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen** wird. Der Austausch mit Mädchenberatungsstellen oder mit Institutionen, die sich mit geschlechtsspezifischen Fragen beschäftigen, kann hier ebenfalls von zentraler Bedeutung sein, wenn es um die Vermittlung

des entsprechenden Wissens geht, beispielsweise durch beigezogene Trainerinnen für Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen.

#### ■ **Entwicklung und Einsatz von geschlechtssensiblen Informations- und Beratungsleitfäden**

Zur Unterstützung der MitarbeiterInnen stellen „geschlechtssensible Informations- und Beratungsleitfäden“ eine weitere Möglichkeit dar, um zu verhindern, dass innerhalb der verschiedenen Informations- und Beratungstätigkeiten (versteckte) geschlechtsspezifische Muster reproduziert werden. Derartige Leitfäden sollten verschiedene Ebenen ansprechen: einerseits die Informations- und Beratungsprozesse selbst (Welche diskriminierende Verhaltensweise kann es hier geben, wie sind diese zu verhindern?), andererseits auf der inhaltlichen Ebene (Welche geschlechtsspezifischen Muster sollen durchbrochen werden, wie und wo kann ange setzt werden?).

Leitfäden können eine fundierte Auseinandersetzung mit dem Thema zwar nicht ersetzen, aber gute Hinweise dazu geben, welche Verhaltensweisen und Muster bei der Informations- und Beratungstätigkeit zu vermeiden sind, wie Diskriminierungen erkannt und abgebaut werden können. Zusätzliche Elemente, wie mögliche Diskriminierungen aufgrund der Herkunft oder einer Behinderung, sollten ebenfalls Bestandteil eines derartigen Leitfadens sein.

Werden die MitarbeiterInnen bei der Erstellung der Leitfäden eingebunden und erfolgt die Vorstellung und Erprobung der Leitfäden in gemeinsamen Workshops, wird ein tatsächlicher Einsatz derartiger Leitfäden begünstigt.

#### ■ **Ausweitung und Verbesserung der Zusammenarbeit und Kooperation mit externen Mädchenberatungsstellen bzw. Stellen mit auf Mädchen abgestimmten Angeboten oder spezifischen Mädchengruppen, beispielsweise Migrantinnen**

Da die Mädchenberatungsstellen (oder Einrichtungen mit mädchenspezifischen Schwerpunkten) aufgrund ihrer praktischen Arbeit über gebündeltes Know-how und Ansätze zur Unterstützung von Mädchen bei der Berufsorientierung und beim Berufseinstieg verfügen, kann die **Heranziehung dieses mädchenspezifischen Wissens** eine große Bereicherung für die Arbeit des AMS darstellen.

Zudem wäre eine stärkere **Aufgabenteilung** anzustreben: Hier ist es von besonderer Bedeutung, die Grenzen der Möglichkeiten der AMS-Arbeit (insbesondere im BIZ) zu sehen und klar zu erkennen, wo **ein Hinzuziehen externer Mädchenberatungsstellen notwendig und sinnvoll ist**. Da das AMS für viele einen „offiziellen“ bzw. „amtlichen“ Charakter hat, kann es hier schwierig sein – auch aufgrund der personellen Restriktionen – einen offenen, beratenden Zugang zu den Mädchen herzustellen. In vielen Fällen ist es daher angebracht, schon frühzeitig Beratungsstellen hinzu zuziehen bzw. mehr Mädchen auf entsprechende Beratungsstellen aufmerksam zu machen oder sie dorthin zu verweisen. Dabei ist es auch wichtig,



dass Kurse oder Berufsorientierung nicht als „Strafe“ vermittelt oder angedroht werden, sondern als Bereicherung und Chance.

Aber auch **direkte Kooperationen von AMS mit Mädchenberatungsstellen** stellen einen wichtigen Ansatzpunkt dar, um die Stärken der beiden Einrichtungen zusammenzubringen: Einerseits den breiten Zugang des AMS zu den Jugendlichen, Eltern und Betrieben sowie fundiertes arbeitsmarktpolitisches Wissen und andererseits den mädchenspezifischen - unbürokratischen und niederschweligen - Zugang der Beratungsstellen, deren langjährige praktische Erfahrung im Umgang mit den Anliegen der Mädchen und deren Ansätze gegen die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktteilung. Beispielsweise können vermehrt Informationsveranstaltungen für Jugendliche und deren Eltern abgehalten und vorab entsprechend beworben werden oder Informationsangebote für interessierte Betriebe einer Region angeboten werden.

#### ■ **Stärkere Integration von geschlechtssensiblen Ansätzen in sämtlichen Angeboten für Jugendliche**

Neben dem Angebot an mädchenspezifischen Kursen und Ansätzen ist es genauso wichtig, dass das AMS dafür Sorge trägt, dass alle Kurse, die für ihre KundInnen angeboten werden mädchen/frauengerecht bzw. geschlechtersensibel ausgerichtet sind. Mit der "Richtlinie zur Förderung von Bildungsmaßnahmen" werden hier vom AMS den Projektträgern bereits ansatzweise Vorschriften gemacht, dass diese ihre Maßnahmen nach den Prinzipien des Gender Mainstreamings zu gestalten haben. Im Hinblick auf Projekte und Maßnahmen für Jugendliche wäre es besonders wichtig diese Vorgaben noch zu präzisieren und zu intensivieren bzw. auf alle Maßnahmen auszudehnen, um sicherzustellen, dass keine mitfinanzierte Berufsorientierungsmaßnahme, Praktikaangebote oder Jugendwerkstätten etc. (verdeckt) geschlechtsspezifische Rollenklischees zementieren. Die Förderung von entsprechenden Trainingsangeboten für die Projektträger, die Unterstützung der Projektträger durch die Herausgabe von Leitfäden zur mädchen-/geschlechtergerechten Kurs- und Praktikagestaltung, gemeinsame Seminare für die Projektträger und ähnliches stellen hier mögliche Ansatzpunkte dar.

Weiters ist es im Sinne einer nachhaltigen Unterstützung wichtig, dass es Angebote für Mädchen gibt, die dem eigentlich ja längerfristig angelegten Berufsorientierungsprozess gerecht werden. Diese sollten eine fundierte, längere Auseinandersetzung mit dem Thema ermöglichen, sowie auch ein intensives Ausprobieren unterschiedlicher Berufsmöglichkeiten, damit tatsächlich eine breite Berufspalette eröffnet werden kann.

#### **9.1.2.1 Optimierung der (mädchengerechten) Berufsinformation und entsprechende Aufbereitung im BIZ**

Die Auswertung der Interviews hat verdeutlicht, dass es im BIZ zwar eine Vielzahl von zielführenden Materialien und Unterlagen gibt, diese Vielfalt ohne entsprechende Information aber nicht mehr überblickbar ist - insbesondere wenn noch kein konkreter

Berufs- oder Ausbildungswunsch vorhanden ist. Die folgenden Punkte beinhalten – unter Berücksichtigen der derzeitigen AMS-Struktur - relativ kurzfristig umsetzbare Handlungsoptionen, um die Berufsinformation im BIZ zu optimieren:

■ **Bessere Information und Betreuung zur Nutzung der Berufsinformationsangebote und Vermeidung geschlechtsspezifischer Informationsbeschaffung**

Es ist wichtig, dass mit Methoden und Zugängen gearbeitet wird, welche Mädchen ansprechen und das eigenständige aktive Erarbeiten anregen. Da hier von Mädchenberatungsstellen schon einige interessante Ansätze angeboten werden, ist hier ein Austausch und/oder eine Kooperation sicher zielführend.

**Informationen und Hilfestellungen zu einer aktiven Informationsbeschaffung** können beispielsweise bei den Besuchen von Schulklassen verstärkt weitergegeben werden, beispielsweise kann neben den von SchülerInnen selbst angesprochenen Berufswünschen auf das breite Berufsspektrum aufmerksam gemacht werden, auf Übersichtsbrochüren, Informationen über nachteilige Auswirkungen typischer Frauenberufe etc. Die SchülerInnen können auch in spielerischer Form dazu motiviert werden, vielfältige Informationen über bestimmte Berufe zu sammeln bzw. sich zu überlegen, welche Informationen sie wozu bekommen, welche Informationen sie nicht bekommen, um danach einen Austausch über Informationsbeschaffungsmöglichkeiten anzuregen. Oder sie haben die Aufgabe möglichst viele und unterschiedliche Berufsbilder zu recherchieren, deren Vor- und Nachteile gerade auch vom geschlechtsspezifischen Gesichtspunkt aus betrachtet. Zusätzlich kann es als zentral angesehen werden, dass - da der Bereich der Berufsorientierung generell ein Manko ist und zumeist nur Berufsinformation geboten wird - spezielle Angebote für unentschlossene Jugendliche zur Verfügung gestellt werden, über die sie – etwa während des Besuchs mit der Schulklasse - nähere Informationen und Zugänge recherchieren können.

Für alle BIZ-BesucherInnen hilfreich wäre ein **kurzer Einleitungsfilm oder eine kleine Broschüre**, wo Anregungen zur Informationsbenutzung und das breite Angebot übersichtlich aufbereitet werden. Denkbar sind auch **kurze Einführungsveranstaltungen**, während derer die BIZ-BesucherInnen die breite Angebotspalette und deren Nutzungsmöglichkeit erläutert bekommen und wo insbesondere einerseits auf das Mädchenspezifische Angebot aufmerksam gemacht wird und andererseits alle Berufsfelder und -möglichkeiten so präsentiert werden, dass sie Burschen und Mädchen gleichermaßen ansprechen. Beispielsweise können derartige kurze Einführungsveranstaltungen in Zeiten, wo besonders viele Jugendliche das BIZ aufsuchen, angeboten werden, um so viele BesucherInnen zu erreichen und ihnen eine gemeinsame Hilfestellung bei der Informationsbeschaffung zu bieten.

Da es im BIZ selber kaum die Möglichkeit zu einer intensiveren Berufsberatung gibt, wäre es wichtig, wenn die BIZ-MitarbeiterInnen ratsuchende Jugendlichen in **unbürokratischer Kooperation an AMS-BeraterInnen** weiterreichen sowie auf die Angebote und Möglichkeiten von (Mädchen)Beratungsstellen hinweisen.

- **Mehr Informationen über Kurse, Berufsorientierungsangebote, Einrichtungen mit spezifischen Angeboten für Mädchen**

Neben Berufsinformationen können die BIZen auch stärker dazu genutzt werden, dass für Mädchen relevante Materialien und Einrichtungen besser beworben werden und somit auch einen größeren Stellenwert erhalten. Spezifische Kursangebote für Mädchen, Berufsorientierungskurse und Beratungsstellen wären, gut sichtbar aufbereitet, eine Unterstützung für die Mädchen um eigeninitiierte Schritte setzen zu können. Genauso wären an prominenten Stellen platzierte Linkverweise auf Homepages entsprechender Einrichtungen ein kleiner, aber hilfreicher Beitrag.

- **Einsatz von Medien und Methoden, die insbesondere Mädchen ansprechen und geeignet sind, die Eröffnung eines breiteren Berufswahlspektrums zu fördern**

Es ist wichtig, dass durch **innovative und kreative Berufsinformations- und -orientierungsansätze** neue, spielerische Zugänge zur Berufsinformation geschaffen werden, insbesondere für Mädchen in nicht-traditionellen Bereichen. Als ein gutes Beispiel sind hier die „**Technik-Rallyes**“ herauszugreifen (sh. Good-Practice in Kapitel 6.6), deren Ausweitung auf und die regelmäßig Abhaltung in allen BIZen sehr empfehlenswert ist.

Generell kann es bei Informationsangeboten und -veranstaltungen zu geschlechtersensiblen Themen - beispielsweise neue Lehrberufe - hilfreich sein, wenn es **einzelne Angebote für geschlechtshomogene Gruppen** gibt, da die Erfahrung gezeigt hat, dass bei der näheren Auseinandersetzung mit männlich besetzten Berufsfeldern Mädchen sich weniger intensiv beteiligen, wenn Burschen dabei sind.

Weiters hat sich herauskristallisiert, dass es aufgrund fehlender Rollenvorbilder für Mädchen sehr spannend ist, andere Mädchen und Frauen in nichttraditionellen Berufen zu sehen, zu hören oder über sie zu lesen. Neben Veranstaltungen, wo **Frauen aus nichttraditionellen Berufen** oder Absolventinnen von technischen Fachrichtungen über **ihre Erfahrungen** berichten, soll auch auf bereits bestehende Initiativen und **Homepages** stärker zurückgegriffen werden, wo Mädchen eigenständig nach **Frauenberufsbiographien in nicht-traditionellen Berufen** suchen können, z.B. [www.jobs4girls.at](http://www.jobs4girls.at). Derartige Homepages können im BIZ stärker beworben werden. Zudem sollte dieser Aspekt auch bei der Erstellung der Berufsinformations-Videos berücksichtigt werden.

Umgekehrt ist es genauso wichtig, Mädchen die möglichen Nachteile von traditionellen Berufen vor Augen zu führen bzw. sie generell auf die Bedeutung des Berufs in einer eigenständigen Lebensplanung aufmerksam zu machen. Derartige Informationen sollten ebenfalls in bestehende Informationsmaterialien einfließen.

- **Überprüfung und Verbesserung von Medien hinsichtlich geschlechtsspezifisch diskriminierender Aspekte, insbesondere die Filme und der Interessentest**

Insgesamt wird den Materialien des BIZ im Hinblick auf (versteckte) geschlechtsspezifische Diskriminierungen und geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen ein gutes Zeugnis ausgestellt. Die (älteren) **Filme** über verschiedene Berufe sind von dieser positiven Bewertung aber zumeist ausgenommen, da hier teilweise typische Rollenklischees reproduziert werden. Da viele Jugendliche gerade Filme als ansprechendes Medium empfinden, wäre hier eine entsprechende Überarbeitung und Aktualisierung wünschenswert. Zusätzlich ist anzuregen, dass auch etwaige Nachteile typischer Frauenberufe bei den jeweiligen Filmen aufgenommen werden, wie etwa geringes Einkommen, ungünstige Arbeitszeiten im Handel usw.

Zu den angebotenen unterschiedlichen **Interessentests** ist anzumerken, dass diese aufgrund (versteckter) geschlechtsspezifischer Diskriminierung durch Fragestellungen, die eher auf die Lebensrealität der Burschen bzw. Mädchen abzielen und sich so Mädchen und Burschen von verschiedenen Bereichen eher angesprochen fühlen, kritisch zu durchleuchten sind. Daher ist die Hinterfragung und Überarbeitung dieser Tests – insbesondere auch vor dem Erfahrungshintergrund von Mädchen: Wie kann für sie technisches Interesse zutagegefördert werden, in welchen Rahmenbedingungen bewegen sie sich? – anzuregen. Dies trifft insbesondere auf von Schulen, Informations- oder Beratungseinrichtungen selbst erstellte Interessentests zu, aber auch ein Hinterfragen der normierten Tests wäre hier anzuregen. Ebenso ist eine Überprüfung der verschiedenen beruflichen Vorschläge, die zu den jeweiligen Interessensgebieten gemacht werden – beispielsweise im Rahmen des „Berufskompasses“ oder ähnlicher Unterstützungsangebote – unter dem Aspekt, ob nur traditionelle Berufsbilder oder eine breite Palette vorgeschlagen werden, anzudenken. Neben der Überarbeitung bestehender Instrumente kann auch die Aufnahme zusätzlicher, auf die Mädchen zugeschnittener technischer Berufsorientierungshilfen überlegt werden. Hier gibt es in Deutschland beispielsweise das „Internet-Planspiel zur Berufsorientierung von Mädchen“ (s. [www.joblab.de](http://www.joblab.de)), welches interessante Anregungen enthalten kann.

#### ■ **Mehr Angebote für Migrantinnen**

Da es für Mädchen nicht-österreichischer Herkunft oder auch der 2. und 3. Generation aufgrund zusätzlicher Diskriminierungen und Hindernisse noch schwieriger ist, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und aus einem breiten Spektrum von verschiedenen Berufen wählen zu können, ist eine Adaptierung des Informationsangebotes ein erster wichtiger Schritt, um Mädchen und deren Eltern mit mehr Informationen zu versorgen. Hier geht es einerseits um muttersprachliche Broschüren, andererseits um Materialien, die auf die spezifischen Schwierigkeiten und Lösungs- und Beratungsmöglichkeiten für Migrantinnen eingehen. Auch die Zusammenarbeit mit spezifischen Beratungseinrichtungen wäre zur Unterstützung der Mädchen zu intensivieren.

#### ■ **Stärkere Bedeutung und Sichtbarmachung der BIZ-Arbeit**

Als eine wesentliche Frage kristallisierte sich der Stellenwert und die Wahrnehmung der BIZ-Arbeit und der AMS-Jugendberatung generell heraus, insbesondere auch im Hinblick auf eine zielgruppenorientierte Mädchenbetreuung und -beratung. Gegenüber anderen AMS-Tätigkeitsschwerpunkten und -zielen – wie die Vermittlung von Arbeitssuchenden – wird der Informationstätigkeit laut den befragten MitarbeiterInnen zuwenig Wichtigkeit beigemessen. Ferner wurde problematisiert, dass es keine (qualitativen) Kriterien für die Informationstätigkeit gibt und insbesondere geschlechtsspezifische Informationsansätze der Initiative Einzelner überlassen sind. Auch dass durch eine verstärkte und zielgruppenorientierte Berufsinformation ein wichtiger Beitrag zur Prävention von Arbeitslosigkeit geleistet wird, wird zuwenig sichtbar.

#### ■ **Mehr Personal und Zeit für das BIZ**

In engem Zusammenhang mit dem Anheben der Bedeutung des Stellenwerts der BIZ-Arbeit steht auch die Frage der personellen und zeitlichen Ressourcen, die dafür zur Verfügung stehen. Eine Halbtagsstelle für ein BIZ, wie es in manchen Regionen der Fall ist, kann für das breite Spektrum der Aufgaben nicht ausreichend sein. Hier besteht die Gefahr, dass besonders zentrale Themen, wie Mädchenspezifische Angebote, Kooperationen mit entsprechenden Einrichtungen u.v.m., leicht untergehen oder zu einer Überforderung des Personals führen.

#### **9.1.2.2 Erweiterung des Aufgabenprofils des AMS um den Schwerpunkt Berufsberatung**

Nachdem die bisherigen Auswertungen klar vor Augen geführt haben, dass es in Österreich sehr wenig an tatsächlichen Berufsorientierungsangeboten gibt, die auf breiter Basis bekannt sind und in Anspruch genommen werden, wäre - im Sinne eines präventiven Ansatzes zur Vermeidung von (Jugend)Arbeitslosigkeit - die Einrichtung einer zentralen Stelle für Berufsorientierung anzustreben.

#### ■ **Hinterfragung der bisherigen Einschränkung des Angebots auf Berufsinformation im AMS**

In **längerfristiger Perspektive** scheint es daher überlegenswert, dass das AMS sein Aufgabenfeld stärker Richtung Berufsorientierung ausweitet, und sich somit zu einem **Berufsinformations- und Berufsorientierungszentrum** zu entwickeln. Im AMS bereits bestehende Strukturen und Ansatzpunkte – wie beispielsweise Erstkontakte zu einer Vielzahl an SchülerInnen im Rahmen der Schulklassenbesuche oder das Aufliegen unterschiedlicher berufskundlicher und unterstützender Materialien im BIZ – könnten im Sinne einer weiterführenden Betreuung und Beratung ausgebaut und vorhandenes Know-how genutzt werden. Unter anderem könnten die Schulbesuche, wo zumeist nur sehr allgemeine Informationen möglich sind, für Vereinbarungen von Einzelterminen genutzt werden, auf das Angebot aufmerksam gemacht werden etc. Natürlich ist auch hier von zentraler Bedeutung, dass geschlechtsspezifische Kompetenz verstärkt wird und Mädchen entsprechend bera-

ten und unterstützt werden - in Kooperation mit Mädchenberatungsstellen sowie durch entsprechend geschulte AMS-MitarbeiterInnen. Gerade das enge Berufswahlverhalten von Mädchen zeigt hier das riesige Verbesserungspotential für eine aktivierende Berufsorientierung und Ansätze zur Ausweitung des Berufswahlspektrums. Für eine derartige Erweiterung des Aufgabengebietes müssten natürlich entsprechend mehr personelle Ressourcen bereitgestellt werden.

Weiters fehlt es bisher noch an **einer zentralen Website zum Thema Berufsorientierung**. Eine derartige Website könnte vom AMS bzw. federführend vom AMS in Kooperation mit anderen AkteurInnen durchgeführt werden. Sinn einer zentralen Website ist es, die verschiedensten Materialien zu Berufen und Ausbildungswegen sowie zur Berufsorientierung gut aufbereitet zugänglich zu machen, einen Überblick über das bestehende Angebot an Berufsorientierungsmöglichkeiten zu bieten, Interessentests zur Verfügung zu stellen und mittels kreativer Ansätze die Erkundung von unterschiedlichen Berufsfeldern anzuregen. Bei all diesen Punkten ist insbesondere darauf zu achten, dass eine Auflösung traditioneller Berufsbilder erfolgt, die Seiten so gestaltet sind, dass Mädchen und Burschen gleichermaßen angesprochen und zur Erkundung eingeladen werden und dass auch Mädchenspezifische Angebote einen prominenten, einfach zugänglichen Platz auf der Homepage innehaben.

Dem AMS insgesamt kann sowohl bei der Erstellung und Platzierung einer derartigen Website wie auch der oben genannten generellen Ausweitung des Berufsorientierungsangebots eine wichtige Rolle zukommen, da diese Institution eine Vielzahl von Jugendlichen und deren Eltern anspricht. Außerdem besteht hier schon vielfältiges Know-how zu arbeitsmarktrelevanten Fragen, welches in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und (Mädchen)Beratungsstellen weiter optimiert werden und sehr viele Jugendliche in ihrer Orientierungsphase erreichen kann. Da eine Angebotsausweitung auch mit Kosten verbunden ist, sind Kooperationen mit anderen Institutionen - dem BMBWK, Schulen (bzw. Stadt- und Landesschulräte) etc. - zentral, aber die anfängliche bzw. federführende Initiative ist beim AMS anzusetzen und kann aufgrund der genannten Gründe als sehr sinnvoll angesehen werden.

### **9.1.2.3 Optimierung der AMS/BIZ-internen Organisation zur Unterstützung der Mädchen**

#### **■ Bessere AMS-interne Kooperation und Einbeziehung der Frauenreferentinnen**

Zwischen den AMS-BeraterInnen – insbesondere der Jugendberatung – und den BIZ-BetreuerInnen bestehen zwar Kooperationen, doch lassen diese einiges an Raum für Verbesserungen in der Zusammenarbeit im Sinne der Jugendlichen. So wäre ein gezielterer Austausch über beratene Jugendliche zwischen BIZ-BetreuerIn und AMS-BeraterIn sinnvoll.

Insgesamt kann es als zielführend betrachtet werden, wenn AMS-intern ein regelmäßiger Austausch zu Fragen der Berufsinformation und -beratung Jugendlicher

stattfindet, vor allem auch unter dem Gesichtspunkt, wie Mädchen besser gefördert werden können und wie das Angebot gestaltet werden kann, damit keine geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktmuster reproduziert werden. Hier sollte auch verstärkt auf die Expertise der Frauenreferentinnen zurückgegriffen werden, ohne die Verantwortung für geschlechtsspezifische Fragen zur Gänze auf sie abzuschieben.

#### ■ **Bessere Nutzung von Kontakten und Kontaktmöglichkeiten zu Betrieben**

Verbesserungsmöglichkeiten werden auch hinsichtlich des Austausches von Betriebsinformationen gesehen. Die Betriebskontakte erfolgen im Rahmen des „Service für Unternehmen“ (SfU), wo besonders auf Ebene der regionalen Geschäftsstellen zumeist gute Kontakte zu den Betrieben bestehen. An die BIZ-BetreuerInnen bzw. die AMS-JugendberaterInnen werden aber oft lediglich die Listen der offenen Lehrstellen weitergegeben. Ein besserer Austausch zwischen den BIZ-BetreuerInnen und SfU-MitarbeiterInnen würde für die wechselseitigen Probleme sensibilisieren.

Beispielsweise könnten durch gegenseitige Informationen SfU-MitarbeiterInnen und BIZ-BetreuerInnen einen besseren Einblick in reale Zugangsschwierigkeiten von Mädchen zu spezifischen Arbeitsmarktbereichen erhalten und – in Zusammenarbeit mit den Frauenreferentinnen oder Mädchenberatungsstellen – diesen entgegenwirken. Auch die Einladung der BIZ-BetreuerInnen zu Betriebskontakten wäre ein guter Ansatzpunkt für einen besseren Austausch.

Umgekehrt sollten von den SfU-MitarbeiterInnen Betriebe auch dahingehend kontaktiert und sensibilisiert werden, Schnupperplätze und Lehrstellen für Mädchen in nicht-traditionellen Berufen anzubieten. Der persönliche Kontakte zu Betrieben sollte stärker genutzt werden, um bestehende Vorurteile abzubauen und über Fördermöglichkeiten zu informieren. Hier wäre eine entsprechende Schulung sowie die Erarbeitung von Materialien wichtig, um die SfU-MitarbeiterInnen bei der Arbeit zu unterstützen.

### **9.1.3 Handlungsoptionen für Förderstellen**

#### ■ **Sicherstellung des bisherigen Angebots der Mädchenberatungsstellen und Ausweitung des Angebots auf zusätzlich notwendige Beratungs- und Informationsleistungen**

Die Auswertung der Interviews hat die Bedeutung von Mädchenspezifischen Angeboten unterstrichen, aber auch ihre Lücken zu Tage gebracht. Die Beurteilung der Arbeit zeigt deutlich die Notwendigkeit eines abgestimmten Angebots für Mädchen, sei es durch eigene Mädchenberatungsstellen oder Einrichtungen mit derartigen Schwerpunkten. Diese sind aber gerade im ländlichen Raum keine Selbstverständlichkeit. Zwar wird versucht durch mobile Angebote auch in ländlichen Gebieten fallweise Mädchenspezifische Beratung zu ermöglichen, dies passiert aber eher noch auf Basis von Pilotprojekten. Mädchen aus ländlichen Gegenden müssen oft

lange Anfahrtswege in Kauf nehmen oder haben eben keine Chance auf entsprechende Unterstützung. Hier wäre **eine (räumliche) Ausweitung des mädchen-spezifischen Angebots** sehr wichtig, sei es durch mehr mobile Beratung, durch die Finanzierung lokaler und regionaler Mädchenberatungsstellen oder regionaler Netzwerke mit mädchenspezifischen Schwerpunkten.

Neben der räumlichen Ausweitung ist auch **eine Ausweitung der Arbeitsbereiche und Zielgruppen** der Mädchenberatungsstellen ein wichtiger Punkt. Die Angebote der Beratungsstellen richten sich derzeit aufgrund der personellen und finanziellen Ressourcenengpässe sehr stark an die Mädchen selbst und eine notwendige zusätzliche Beratung und Information des Umfelds (Eltern, Lehrkräfte, Betriebe) kann nicht im erforderlichen Maße abgedeckt werden. Hier wird noch ein großer Handlungsbedarf gesehen, insbesondere auch die Arbeit mit Betrieben betreffend - im Vorfeld der Stellenakquisition und Sensibilisierung der Betriebe und auch während eines erfolgten Berufseinstiegs der Mädchen mittels Jobcoaching.

Letztendlich haben die Interviews gezeigt, dass **für spezifische Mädchengruppen** - allen voran Migrantinnen - **ein spezielles Betreuungs- und Beratungsangebot besonders wichtig wäre**, da sie doppelten Diskriminierungen ausgesetzt sind, als Frau und Migrantin. Daher greift sowohl das Angebot allgemeiner MigrantInnenberatungsstellen, als auch von Mädchenberatungsstellen oft zu kurz. Spezifische Probleme der Berufsorientierung, Ausbruch aus traditionellen Rollenbildern, Vorurteile gegenüber Migrantinnen können von spezifischen Beratungsstellen besser aufgegriffen werden. Da es für diese Zielgruppen sehr wenige Angebote gibt, wäre eine Erhöhung der finanziellen und personellen Kapazitäten hier besonders wichtig.

Schließlich geht es auch darum, dass die Expertise und das Wissen der Mädchenberatungsstellen stärker von gängigen Institutionen und AkteurInnen aufgegriffen werden soll. Hier geht es also um **die Sicherstellung des mädchenspezifischen Know-how-Transfers** an Schulen, BIZ, AMS und Betrieben. Dies kann einerseits als "Bringschuld" der Mädchenberatungsstellen angesehen werden - hier ist dann aber eine entsprechende Finanzierung dieser Informationsleistungen wichtig. Andererseits geht es auch darum, dass die verschiedenen Einrichtungen und Förderstellen selbst auf dieses Wissen zugreifen wollen und beispielsweise die Expertinnen zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen hinzuziehen.

Insgesamt muss betont werden, dass **eine längerfristige Finanzierung mädchenspezifischer Einrichtungen** besonders wichtig ist, um die Nachhaltigkeit von Konzepten und Ansätzen zu fördern. Kurzfristige, auf den bloßen "Innovationsgehalt" der Maßnahme ausgerichtete Finanzierungsgepflogenheiten sind bei der Etablierung von Einrichtungen, die längerfristig wirken sollen, wenig zielführend.

Zudem ist bei der **Erstellung von Förder- und Beurteilungskriterien** für mädchenspezifische Angebote besonders auf die Bedeutung **qualitativer Elemente** zu achten. Das heißt beispielsweise, dass eine bloße Orientierung an Vermittlungsquoten zu kurz greift, da verschiedene Zielsetzungen, wie Ausweitung des Berufswahlspektrums, Vermittlung auf qualitativ hochwertige Arbeitsplätze, Erkennen von Fähigkeiten und Interessen, Sensibilisierung oft stärker im Vordergrund stehen. Ein Ziel kann es auch sein, Mädchen aus der „stillen Reserve“ zu locken und zu moti-



vieren eine Integration in den Arbeitsmarkt anzustreben. Für die Mädchenarbeit können daher andere Ziele und Kriterien sinnvoll sein, als für die Arbeit mit anderen Zielgruppen.

#### ■ **Zusammenschluss verschiedener Förderstellen zur finanziellen Förderung Mädchenspezifischer Strukturen**

Da die Arbeit von Mädchenberatungsstellen sich nicht ausschließlich auf arbeitsmarktrelevante Fragen bezieht, sondern die Förderung einer selbständigen Lebensplanung an sich zum Ziel hat, kann es nicht alleinige Aufgabe des AMS sein, derartige Einrichtungen zu fördern. Gerade wenn es darum geht, spezifische Einrichtungen, Netzwerke etc. auf regionaler Ebene verstärkt zu etablieren, wären Zusammenschlüsse von AMS und Gemeinden zur Finanzierung dieser notwendigen Einrichtungen sehr sinnvoll.

### **9.1.4 Handlungsoptionen für (Mädchen)Beratungsstellen**

Da sich die Vorschläge, die sich auf das Angebot der Mädchenberatungsstellen beziehen, vor allem eine Ausweitung des Angebots bzw. des Know-how-Transfers auf verschiedene arbeitsmarktpolitische Einrichtungen und AkteurInnen zur adäquaten Unterstützung der Mädchen umfassen, finden sich die entsprechenden Anregungen in den vorherigen Kapiteln

Vor allem eine stärkere Öffentlichkeitsarbeit, um Vorurteilen gegen Mädchenberatungsstellen entgegen zu wirken und ihre Angebote und Ansätze bekannter zu machen, ist eine weitere Empfehlung, die sich aus den Interviews ergeben hat.

Da es sehr wenige spezifische Beratungsstellen für doppelt- oder dreifach diskriminierte Mädchen gibt, beispielsweise aufgrund der Herkunft oder aufgrund einer Behinderung, wäre es wichtig, dass die Mädchenberaterinnen auch für diese Problemfelder sensibilisiert sind und in die Unterstützungs- und Beratungsmaßnahmen Elemente und Hilfen für nicht-österreichische Mädchen oder Mädchen mit Behinderung einbauen. Hier wäre auch eine stärkere Zusammenarbeit mit den entsprechenden Expertinnen sinnvoll und wichtig.

### **9.1.5 Handlungsoptionen für Betriebe bzw. zur Unterstützung von Betrieben**

#### ■ **Mehr Information und Aufklärung gegen Vorurteile der Betriebe**

Als oft gehörtes „Argument“ gegen die Aufnahme von Frauen, wird noch immer die Befürchtung genannt, dass diese bald in Karenz gehen könnten. Hierzu muss ein stärkeres Entgegenarbeiten auf zwei Ebenen geleistet werden: Einerseits durch Studien und entsprechende Information gezeigt werden, dass Männer häufiger (z.B. aus finanziellen Überlegungen) ihren Arbeitsplatz wechseln, andererseits der „Schrecken“ einer (kurzfristigen) Karenzunterbrechung durch das Angebot an betrieblichen Maßnahmen zu einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Wei-

terbildung während der Karenz und durch kreatives Personalvertretungsmanagement genommen wird. Zudem ist auch die nicht zu erschütternde Verbindung von Karenz mit Frauen zu hinterfragen und auch umgekehrt „Männerarbeit“ zu leisten, indem beispielsweise Väterkarenz mehr gefördert wird.

Auch die Befürchtung zusätzlicher hoher Kosten durch Umbauten, die manche Unternehmen mit der Aufnahme von Mädchen verbinden, erweist sich zumindest für kleinere Betriebe aufgrund der gesetzlichen Lage als haltlos. Verstärkte Aufklärung und Information der Unternehmen über rechtliche Vorschriften und Förderungen wäre daher notwendig, um der Unwissenheit in dem Bereich vorzubeugen und damit ungültigen Argumenten gegen Frauenbeschäftigung die Grundlage zu entziehen.

In diesen Punkten wäre gerade auch seitens der Kammern und Interessensvertretungen großer Handlungsbedarf gegeben.

#### ■ **Geschlechtssensible Stellenakquisition und Auswahlverfahren**

Wie gezeigt wurde, bestehen bei Stellenakquisition und den Auswahlverfahren zahlreiche „geschlechtsspezifische Fallen“, die (bewusst oder unbewusst) zu einer Benachteiligung von Mädchen führen. Ansätze und Initiativen, diese Falle zu überwinden und die Akquisition und Auswahlverfahren so zu gestalten, dass Mädchen sich gleichermaßen angesprochen fühlen und die selben Chancen haben, bringen sowohl für die Unternehmen als auch die Mädchen viele Vorteile.

Ein erster Schritt wären gemeinsame Kampagnen und Initiativen, die Mädchen besonders ansprechen, mit Mädchenberatungsstellen, dem AMS, dem Land oder Interessensvertretungen. Weiters ist es wichtig – beispielsweise mit der Expertise der Mädchenberatungsstellen oder sensibilisierten ExpertInnen – die gängigen Auswahlverfahren und –tests nach geschlechtsspezifischen Stereotypen und Benachteiligungen zu durchleuchten und Auswahlverfahren zu überlegen, die es Mädchen ermöglichen, ihr Können und Interesse besser unter Beweis zu stellen.

#### ■ **Mehr Mädchen für nicht-traditionelle Berufe interessieren**

Insgesamt wäre es seitens der Betriebe wichtig, mehr Schnuppergelegenheiten für Mädchen in nicht-traditionellen Bereichen zur Verfügung zu stellen, um entsprechendes Interesse der Mädchen zu wecken und ihnen die Möglichkeit zu bieten, in diese Bereiche stärkeren Einblick zu gewinnen.

In Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen – etwa Interessenvertretungen, AMS oder Mädchenberatungsstellen – sollten Betriebe, beispielsweise durch Schulbesuche, Informationsstände bei Berufsinformationsmessen Mädchen verstärkt ansprechen, um so auch ihr Interesse für nicht-traditionelle Tätigkeitsbereiche zu wecken. Dazu zählt auch, dass bestehenden, zumeist längst überkommenen Klischees von Berufen und geschlechtsspezifisch konnotierten Berufsbildern (beispielsweise schwere körperliche Arbeit, laute, schmutzige Arbeit, Rund-um-die-

Uhr-Einsatzbereitschaft, etc.) entgegengearbeitet wird und realistischere Berufsbilder vermittelt werden, die beide Geschlechter ansprechen.

#### ■ **Förderung von geschlechtersensiblen Betriebskulturen**

Die zumeist sehr männlich geprägten Betriebskulturen wären zu hinterfragen und so zu gestalten, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohl fühlen. Außerdem wäre es von grundlegender Bedeutung, dass mögliche Probleme oder Schwierigkeiten seitens der AusbilderInnen, Personalverantwortlichen oder der Betriebsleitung wahrgenommen werden und Verbesserungsschritte unternommen werden. Die Förderung des Aufbaus von Frauen- und Mädchennetzwerken zur gegenseitigen Unterstützung wäre ebenfalls ein guter Ansatzpunkt. Hierzu könnten auch entsprechende Angebote der Mädchenberatungsstellen genutzt werden.

In diesem Zusammenhang sollten Betriebe zu einer verstärkten Inanspruchnahme von Beratungen, die geschlechtersensible Personalpolitik anbieten, sowie zum Austausch mit Mädchenberatungsstellen, die Nachbetreuung von Berufseinsteigerinnen offerieren, angeregt werden (s. auch Good-practice „Nachbetreuung von Berufseinsteigerinnen“ im Kapitel 8).

#### ■ **Änderung der betrieblichen Rahmenbedingungen**

Zudem wären die derzeitigen betrieblichen Rahmenbedingungen zu hinterfragen und so zu gestalten, dass ein beruflicher Aufstieg von Mädchen und Frauen sichergestellt ist. Dazu zählen **geschlechtersensible Personalpolitik**, explizite Förderung von Frauen durch Weiterbildungsangebote und vieles mehr.

Aber auch das Hinterfragen bestehender Strukturen, ob sie etwa die **Vereinbarung von Beruf und Familie** ermöglichen und erleichtern, ist hier ein wichtiger Ansatzpunkt. Neben Gestaltungsspielräumen bei der Arbeitszeitgestaltung ist der Ausbau (betrieblicher) Kinderbetreuungsangebote von Bedeutung. Zahlreiche Institute und Einrichtungen bieten hier entsprechende Beratung an. Auch die Förderung der Väterkarenz wäre ein guter Anstoß die Arbeitsplatzbedingungen geschlechtergerecht zu gestalten. Hier bietet beispielsweise die Spin-group „Väterkarenz“ der Fachgruppe Unternehmensberatung & Informationstechnologie der Wirtschaftskammer Wien Beratung für Betriebe an.

### **9.1.6 Handlungsoptionen für Berufsschulen**

#### ■ **Geschlechtssensible Schulung und Sensibilisierung der Lehrkräfte und AusbilderInnen**

Mädchen sind in den Berufsschulen oft einem sehr männlich, teilweise auch sexistisch geprägten Umfeld ausgesetzt.

Ein erster Ansatzpunkt kann daher die Schulung und Sensibilisierung der AusbilderInnen und Lehrkräfte sein. Neben dem Hinterfragen des eigenen geschlechtsspezifischen Agierens können Ansätze von geschlechtersensibler Didaktik, Förderung

von Frauen Gegenstand sein. Auch die Arbeit mit den Burschen wäre ein guter Ansatzpunkt die Rollenklischees der männlichen Lehrlingskollegen zu hinterfragen.

#### ■ **Aufbau einer Struktur zur Unterstützung der Mädchen in Berufsschulen**

Zudem wären Ansprechpartnerinnen für Mädchen in der Schule wichtig, sei es eine Vertrauensperson unter den Lehrkräften oder in der Schulleitung. Auch die Förderung des Austauschs der Mädchen untereinander – beispielsweise während regelmäßiger „Mädchentreffen“ – oder dafür zu sorgen, dass nach Möglichkeit mehrere Mädchen in einer Klasse sind, wäre hier notwendig.

#### ■ **Zusammenarbeit mit Mädchenberatungsstellen oder ähnlichen Einrichtungen**

Falls vorhanden wäre auch die Zusammenarbeit mit Mädchenberatungsstellen oder ähnlichen Einrichtungen zielführend, um den Austausch zwischen den Mädchen und die fachliche und psychosoziale Unterstützung besser abzusichern. Hier gibt es von einigen Mädchenberatungsstellen schon erste Ansätze, die seitens der Berufsschulen mehr forciert werden könnten.

### **9.1.7 Akteursübergreifende Handlungsoptionen**

#### ■ **Bessere Abstimmung und Koordinierung der verschiedenen Berufsinformations- und -beratungsangebote**

Neben den Angeboten des AMS (insbesondere der BIZen) gibt es noch unzählige Informationsquellen zur Berufsorientierung und -information - schulische Angebote, Angebote der Sozialpartner, privater Institutionen, universitärer Einrichtungen -, die aber kaum aufeinander abgestimmt sind.

Hier wäre etwa die **Einrichtung einer Steuergruppe** zu überlegen. In diese Steuergruppe müssten die zuständigen Einrichtungen integriert werden, z.B. Ministerien, AMS, Interessensvertretungen, um so eine möglichst breite Ebene abzudecken. Ziel wäre es, dass sich durch die gemeinsame Arbeit eine bessere Kooperation ergibt, aber auch eine bessere Abstimmung der Angebote. Zudem könnten hier fehlende Angebote identifiziert werden und auch gleich die entsprechende Umsetzung initiiert werden.

**Langfristig** erscheint aber die **Einrichtung einer koordinierenden Stelle**, die die unterschiedlichen Anbieter und Angebote zusammenführt, aus mehreren Gesichtspunkten zielführend: Über diese koordinierende Stelle könnte eine bessere Abstimmung der Angebote einzelner Einrichtungen erfolgen. Dies würde auch deutlicher zutage bringen, wer welche Kompetenzen hat und wo der Austausch zwischen verschiedenen Institutionen besonders sinnvoll ist. Es könnte sich so auch stärker herauskristalisieren, für welche Zielgruppen es kein ausreichendes Angebot gibt, beispielsweise für Mädchen oder spezifische Mädchengruppen, wie Migrantinnen. Es wäre so auch einfacher Jugendliche auf weitere – eventuell besser geeignete – Beratungseinrichtungen zu verweisen.

Darüber hinaus ist aber nicht zu vergessen, dass insbesondere Angebote für tatsächliche Berufsorientierung sehr spärlich gestreut sind und seitens der Jugendlichen kaum wahrgenommen oder als unzureichend beurteilt werden. Hier wäre eine zentrale, koordinierende Stelle, die primär Berufsorientierung anbietet und dann die Jugendlichen an die entsprechenden Informations- und Beratungsstellen vermittelt, sicherlich hilfreich. Kleinere Mädchenspezifische Initiativen beispielsweise haben zumeist nicht die Möglichkeit einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit in Schulen, bei Mädchen und Eltern, hier wäre eine Weitervermittlung zielführend, auch um erste Zugangsbarrieren zu Beratungseinrichtungen abzubauen und generell auf die (niederschweligen) Möglichkeiten von derartigen Institutionen zu verweisen.

Diese koordinierende Stelle könnte als Informationsdrehscheibe zum Thema Berufsorientierung und Berufsinformation dienen, nicht nur für die Jugendlichen, sondern auch für BeraterInnen und Lehrkräfte. Wichtig wäre es, dass die Koordination von einer Stelle längerfristig durchgeführt wird, um hier tatsächliche Kooperationen und Vernetzungen zu fördern und die Entwicklung gemeinsamer Ansätze voranzutreiben. Neben einer Verankerung auf Bundesebene, wäre auch die schrittweise Etablierung von regionalen „Zweigstellen“ überlegenswert. Die Beauftragung und Finanzierung einer derartigen Einrichtung auf Bundesebene läge vor allem in der Zuständigkeit verschiedener Bundesministerien (der Ressorts für Arbeit, Wirtschaft und Bildung).

Unabdingbar ist es hierbei, dass einer derartiger Stelle auch die Funktion zukommt sicherzustellen, dass sich alle AnbieterInnen einem mädchengerechten bzw. geschlechtersensiblen Ansatz verpflichtet sehen. Dies könnte durch **die gemeinsame Festlegung von geschlechtersensiblen Qualitätsstandards für die Berufsinformation und -beratung**, gemeinsame Informationsveranstaltungen und Weiterbildungsseminare erfolgen. Die Einbindung der Expertise der Mädchenberatungsstellen ist daher ein wichtiges Element.

#### ■ **(Gemeinsame) Aus- und Weiterbildung zur Berufsinformation- und -orientierung mit integrierten geschlechtersensiblen Ansätzen**

Wie schon bei einzelnen AkteurInnen (Schule und AMS) festgehalten, ist das Fehlen einer umfassenden Aus- und Weiterbildung im Bereich Berufsorientierung sehr problematisch einzuschätzen, gerade auch im Hinblick auf fehlendes Know-how und mangelnde Sensibilität für geschlechtsspezifische Arbeitsmarktfragen und Beratungsansätze. Insgesamt wäre eine über die verschiedenen Institutionen greifende Aus- und Weiterbildung zu bevorzugen, um so zusätzlich Erfahrungsaustausch und Kooperationen zu fördern.

Die Etablierung einer gemeinsamen Aus- und Weiterbildung für alle Personen, die im Bereich Berufsinformation und -beratung tätig sind, wäre ein wichtiger Schritt zur Sicherstellung qualitativ hochwertiger Angebote. Der Integration geschlechtsspezifischer Fragen und Mädchen- und geschlechtergerechter Beratungsansätze in alle Aus- und Weiterbildungseinheiten kommt hier eine zentrale Bedeutung zu. Zur Sicherstellung dieses Anliegens wäre es notwendig, dass Mädchenberatungsstellen

bzw. generell möglichst viele arbeitsmarktpolitische Einrichtungen in die Entwicklung der gemeinsamen Aus- und Weiterbildung einbezogen werden.

Aber auch die Überprüfung bestehender Angebote unter dem Blickwinkel der Integration von gleichstellungsorientierten Ansätzen und deren Übertragbarkeit auf die Schulung und Weiterbildung anderer Institutionen wäre ein guter Ansatzpunkt.

#### ■ **Aufbau von Berufsberatungs-Netzwerken zu Mädchenspezifischen bzw. Gleichstellungspolitischen Themen**

Generell wäre es vorteilhaft Berufsberatungs-Netzwerke aufzubauen, um so auch einen kontinuierlichen Informations- und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen. Hier könnten Foren eingerichtet werden, um die Arbeitsschwerpunkte und –inhalte aufeinander abzustimmen. Es könnte auch eine virtuelle Kommunikationsplattform für alle AkteurInnen im Bereich der Berufsberatung und Berufsorientierung eingerichtet werden.

Die Initiierung derartiger Kooperationen kann entlang verschiedener Themenschwerpunkte erfolgen. Ein Austausch zu Mädchen- und Frauenspezifischen Schwerpunktthemen wäre von besonderer Bedeutung. Weiters besteht die Möglichkeit zur Verbreiterung Mädchenspezifischer Expertise und Zugänge und zur Erarbeitung gemeinsamer Strategien zum Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierungen, auch innerhalb der Informations- und Beratungsprozesse und des Kursangebots.

Da von den Beratungsstellen selbst der Anstoß zu derartigen Kooperationen schwer möglich ist, wäre hier eine Initiierung und Unterstützung seitens wichtiger Förderstellen – das AMS, Ministerium oder auf Bundesländerebene – ein sinnvoller Weg. Zusätzlich wäre es sinnvoll, bestehende Plattformen – wie die Plattform für BildungsberaterInnen – stärker für gleichstellungsorientierte Themen und Anliegen zu nutzen.

#### ■ **Breite gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit unter Nutzung der Wirkung von Massenmedien**

Die Erfahrung hat gezeigt, dass beispielsweise die Berichterstattung zu den neuen Lehrberufen im EDV-Bereich einen enormen „Run“ auf diese Berufe nach sich gezogen hat. Mit ähnlicher Intensität (nur kontinuierlicher) müsste auch über die Chancen von Mädchen (und Burschen) in nicht-traditionellen Berufen berichtet werden. Da ein breiter Medieneinsatz nicht von einer einzelnen Institution möglich ist, wäre ein Zusammenschluss der verschiedenen AkteurInnen, inklusive der betrieblichen Interessenvertretung, hier sehr zielführend.

#### ■ **Übernahme und Anwendung erfolgreicher Modellprojekte**

Ein Hindernis für die traditionelle Berufswahl von Mädchen stellt auch das mangelnde Wissen über andere Perspektiven dar. Eine Möglichkeit hier das Wissen zu erweitern, wäre dem amerikanischen Beispiel des **Girl's Tuesday** folgend, ein Tag

an dem sich Töchter den Arbeitsplatz des Vaters anschauen. Zudem wäre es wichtig, dass die Erfahrungen von Mädchen, die bereits in nicht-traditionellen Berufen arbeiten, verstärkt nach außen getragen werden, sei es durch Medien oder im Rahmen von Informationsveranstaltungen. Darüber hinaus bestehen aber viele weitere Modellprojekte; einige erfolgreiche sind im Bericht festgehalten (sh. vor allem Kapitel 6.6 sowie Kapitel 8 des vorliegenden Bandes).

Auch hier ist festzuhalten, dass derartige Initiativen die Kooperation der verschiedensten Einrichtungen verlangen, um auf wirklich breiter Basis umgesetzt zu werden.

### **9.1.8 Handlungsoptionen für die politische und Verwaltungsebene**

#### **■ Ausbildungssicherungssysteme mit Mädchenspezifischen Schwerpunkten**

Da sich eine schlechtere Lehrstellensituation insbesondere für Mädchen negativ auswirkt – vor allem hinsichtlich ihrer Möglichkeiten in nicht-traditionellen Bereichen Fuß zu fassen – ist die Bereitstellung und Sicherung der Lehrausbildung auch in diesem Zusammenhang eine wichtige Maßnahme für Mädchen. Zentral wäre dabei aber, stärker als bisher auf geschlechtsspezifische Aspekte Rücksicht zu nehmen.

Innerhalb der neuen Bundesrichtlinie zur Durchführung des Jugendausbildungssicherungsgesetzes (JASG) durch das AMS, die ab Juli 2002 gültig ist, gibt es hierzu schon einige interessante Ansatzpunkte. Beispielsweise wurde als ein Passus zur „Beratung von lehrstellensuchenden Mädchen“ folgendes festgehalten: „Durch den Einsatz von zielgruppenspezifischen Beratungseinrichtungen soll das Berufswahlspektrum von Mädchen erweitert werden, um deren Arbeitsmarktchancen zu verbessern. In der Beratung soll ein besonderes Augenmerk auf nichttraditionelle, zukunftssträchtige Branchen gelegt werden“. Außerdem werden Kooperationen mit Mädchenberatungsstellen für die Ausbildungsträger als „durchaus erwünscht“ bezeichnet sowie eine adäquate Berücksichtigung der spezifischen Situation von Mädchen am Lehrstellenmarkt und deren zielgruppenspezifische Betreuung eingefordert. In welcher Form diese Berücksichtigung erfolgt, welche Lehrberufe tatsächlich von Mädchen angedacht und gewählt werden können und ob bzw. in welcher Form Mädchenberatungsstellen ihr spezifisches Know-how einbringen können, ist relativ offen. Hier sollte es für die Auswahl der geförderten Maßnahmen noch genauere Kriterien und Anhaltspunkte geben, um sicherzustellen, dass diese Ziele und Aspekte tatsächlich berücksichtigt werden.

#### **■ Überbetriebliche Ausbildungsverbünde mit Mädchenspezifischen Schwerpunkten**

Neben derartigen Überbrückungsangeboten kann es ein weiterer zentraler Punkt sein, für manche Branchen überbetriebliche Ausbildungssysteme anzudenken. Die Datenlage und die Interviews zeigen, dass beispielsweise in den neuen IKT-Berufen relativ wenig Lehrstellen angeboten werden und hier insbesondere Mädchen schlechten Zugang finden. Da davon ausgegangen wird, dass aufgrund der Dynamik dieser Branche

und der Struktur der Betriebe (oft eher kleinere Betriebe mit jungem Personal und InhaberInnen und hochspezialisiertem Aufgabengebiet) auch in nächster Zukunft mit keinem massiven Ansteigen der Lehrlingsplätze gerechnet werden kann, können hier überbetriebliche Ausbildungsverbände einen Ansatzpunkt darstellen. Allerdings wäre es auch hier von zentraler Bedeutung, dass mittels spezifischer Angebote Mädchen verstärkt gefördert werden, Plätze in diesen Bereichen zu bekommen und die Ausbildung so ausgerichtet ist, dass sie Mädchen und Burschen gleichermaßen anspricht, also die AusbilderInnen entsprechend in geschlechtersensibler Didaktik und Unterrichtsgestaltung geschult sind. Hierzu wäre einerseits die Erstellung von geschlechtersensiblen Ausbildungsleitfäden (für die es im deutschsprachigen Raum schon gute Beispiele gibt, beispielsweise ein Leitfaden, der vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegeben wurde, s. Schmidtman-Ehnert/Bartel/Schemme 1994) eine guter Ansatzpunkt, andererseits können von erfolgreichen Mädchenspezifischen Modellprojekten – beispielsweise Elektra (sh. Kapitel 6.6 des vorliegenden Bandes) – inhaltliche und didaktische Elemente für andere Initiativen übernommen werden.

### ■ Reform der Lehrausbildung unter geschlechtssensiblen Gesichtspunkten

ExpertInnen gehen davon aus, dass die enge Berufssystematik bzw. zu enge Berufsbilder sich immer mehr auflösen und breiteren Qualifikationsanforderungen – in Form von Berufsfeldern – Platz machen. Statt engen, fachspezifischen Ausbildungen ist die Vermittlung einer breiteren Fachbasis notwendig, um den Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, in der sich rasch ändernden Arbeitswelt in verschiedenen Bereichen Fuß fassen zu können. Diese stärkere Betonung der Qualifikation ist auch als Chance für eine Reform unter geschlechtssensiblen Gesichtspunkten zu sehen. Während bei den Reformschritten der Lehrausbildung der letzten Jahre gleichstellungsorientierte Aspekte überhaupt nicht berücksichtigt wurden, wäre es nunmehr wichtig, bei weiteren umfassenderen Reformschritten die Qualifikations- und Berufsbeschreibungsmuster dahingehend zu ändern, dass in alle Bereiche jeweils eher Frauen bzw. Männern zugeordnete Fähigkeiten einfließen und Berufsbilder und deren Beschreibung beide Geschlechter gleichermaßen anspricht. Auch bei den Bezeichnungen ist entsprechend geschlechtersensibel vorzugehen.

#### **Good-Practice „Lehrausbildung in Dänemark“**

Dort wurde die Zahl der Lehrberufe von 85 auf 6 Berufsfelder reduziert:

- Technologie und Kommunikation
- Bau und Konstruktion
- Handwerk und Ingenieurwesen
- Landwirtschaft, Verarbeitungsindustrie und Vertriebswege
- Mechaniker, Transport und Logistik
- Dienstleistungen
- Handel, Büro, Finanzen.

Innerhalb dieser Felder erarbeitet der/die Jugendliche mit Unterstützung der Berufsschulen und der Ausbildungsbetriebe einen individuellen Ausbildungsplan. Dieser orientiert sich zum einen an den individuellen Bedürfnissen und Vorlieben, zum anderen auch an den am Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzprofilen. Das Ausbildungsprogramm besteht aus einem Grundkurs (mind. 20 Wochen, im Bedarfsfall bis zu 60 Wochen erweiterbar) und einem Hauptkurs (max. 3,5 Jahre). Im Verlauf des Grundkurses kann der/die



Jugendliche auf Beratungs- und Betreuungsangebote zurückgreifen, die ihn/sie bei der weiteren Berufsplanung unterstützen. Die erworbenen Kompetenzen und Ausbildungsinhalte werden in einem Ausbildungs-Logbuch vermerkt und dokumentieren das erworbene Ausbildungsportfolio der/des Jugendlichen. Jede/r einzelne kann dieses Portfolio beliebig erweitern oder aufstocken, indem zusätzliche Ausbildungskurse absolviert und im Logbuch dokumentiert werden.

### ■ **Ermöglichung des Zugangs zu Ausbildung und Arbeitsmarkt für alle Jugendlichen**

Jugendliche, ohne österreichische Staatsbürgerschaft, haben oft große Schwierigkeiten beim Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt. Unabhängig von der Staatsbürgerschaft und dem „Integrationsgrad“ wäre es daher wichtig, Zukunfts- und Berufsperspektiven nicht durch diverse Hemmnisse zu verbauen, sondern den Jugendlichen alle Chancen zu eröffnen. Das heißt, dass neben dem Abbau formaler Hürden auch die tatsächliche Zugangsmöglichkeit zu Ausbildung und Arbeitsmarkt sichergestellt werden muss, sei es durch Sprachkurse, Unterstützung bei der Bewältigung von Fluchterfahrungen, Anrechnung von Ausbildungen und vielem mehr.

## **Zusammenfassung der Studie**

Ausgangspunkt für vorliegende Studie ist die Tatsache, dass noch immer von einem geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarkt – in Frauen- und Männerberufe – gesprochen werden kann. Im Mittelpunkt der Untersuchung steht dabei die Übergangsphase von Beendigung der Pflichtschule zur Wahl eines Lehrberufs. Ziel war es, ein genaueres Bild über bestehende Strukturen und Bedingungen für junge Frauen im Ausbildungssystem, während der Berufsorientierung und beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erhalten. Zentrale Elemente dabei waren die Identifikation möglicher Ursachen für bestehende Ungleichgewichte sowie die Entwicklung von Lösungsansätzen zu deren Überwindung. Um diese Thematik adäquat erfassen zu können, wurde eine umfangreiche empirische Erhebung (Interviews mit Jugendlichen, BIZ-BetreuerInnen, AMS-BeraterInnen, Mädchenberaterinnen, Berufseinsteigerinnen und Personalverantwortliche), Literaturrecherche und Datenanalyse durchgeführt.

### **Zentrale Ergebnisse – BAND I „Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen“**

Vorweg ist zum Thema Berufsorientierung und -wahl festzuhalten, dass die Wahl von überwiegend traditionellen Berufen nicht auf eingeschränkte Interessen von Mädchen zurückzuführen ist, sondern Mädchen zumeist aufgrund der vorfindbaren Rahmenbedingungen von technischen oder handwerklichen Ausbildungen Abstand nehmen. Zentrales Anliegen muss es daher sein, die Rahmenbedingungen zu ändern, um Mädchen und jungen Frauen die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt zu eröffnen wie Burschen.

In diesem Zusammenhang ist zu bedenken, dass die erste Ausbildungs- oder Berufswahl in einem Alter von 14 bzw. 15 Jahren getroffen werden muss. Diese Entscheidung fällt also genau in die Lebensphase der Adoleszenz, in der die Jugendlichen generell mit vielfältigen neuen Anforderungen konfrontiert werden. Neben einschneidenden körperlichen und psychosozialen Veränderungen sollte eben auch die Berufswahl getroffen werden. Wie die Auswertung der geführten Interviews aber zeigt, haben viele Jugendliche zu diesem Zeitpunkt noch keine konkreten Vorstellungen bezüglich der Berufswelt und fühlen sich teilweise mit der Entscheidung überfordert.

Allgemein finden vor der tatsächlichen Berufswahl bereits vielfältige Anpassungsprozesse statt, die das Berufswahlspektrum der Mädchen stark einschränken. Dies wird auch durch die Auswertungsergebnisse der Fragebogenerhebung belegt: So zählen Mädchen bei der Frage nach Traumberufen während der Kindheit beinahe ebenso viele verschiedene Berufe auf wie Burschen. In dieser Phase ist aber nicht nur ein deutlich weiteres Berufsspektrum als bei der tatsächlichen Berufswahl zu beobachten, sondern auch eine viel stärkere Tendenz zu nicht-traditionellen Berufen: 31% der Nen-

nungen von Mädchen waren in nicht-traditionellen Bereichen angesiedelt, wie etwa Feuerwehrfrau, Geheimagentin, Pilotin, Polizistin, Tischlerin oder Richterin. Dieser Anteil betrug bei der Frage nach dem konkreten angestrebten Beruf nur mehr 7%.

Die nicht-traditionelle Berufswahl von Mädchen kann als Hindernislauf bezeichnet werden. Versucht man diese grob zu gliedern, kann von drei Hürden gesprochen werden:

- Geschlechtstypische Rollenzuschreibungen
- Lehrstellensuche
- Arbeitsumfeld

## **Geschlechtstypische Rollenzuschreibungen**

**Eltern und Verwandte** übernehmen eine erste prägende Rolle. Im Hinblick auf den Berufsorientierungsprozess erfolgt dies zum einen bewusst durch konkrete Informationen, die sich häufig auf bekannte traditionelle (Lehr-)Berufe beschränken, und zum anderen unbewusst durch das Berufsleben der Eltern sowie das eigene geschlechtstypische Agieren. Daraus – sowie die häufig unzureichende schulische Berufsinformation – ergeben sich vor allem hinsichtlich beruflicher Alternativen zu traditionellen Lehrberufen **Informationsdefizite** der Jugendlichen.

Zudem werden seitens der Eltern und auch der Lehrkräfte „frauentypische“ Kompetenzen bei den Mädchen meist mehr gefördert und wahrgenommen als **geschlechtstypische Kompetenzen**, die eher vernachlässigt und in geringerem Ausmaß als Berufswahlkriterium herangezogen werden. Generell werden Mädchen kaum ermutigt, technische oder handwerkliche Dinge zu erproben. Oft ist eine nicht-traditionelle Berufswahl der Tochter mit Ängsten der Eltern hinsichtlich Diskriminierungen oder Mobbing besetzt und wird daher weniger unterstützt als eine traditionelle. Die Interviewauswertungen belegt aber auch, dass bei entsprechender Unterstützung und Förderung durch die Eltern Mädchen häufig einen nicht-traditionellen Beruf wählen.

In diesem Zusammenhang ist ebenfalls zu erwähnen, dass sowohl im persönlichen Umfeld der Mädchen als auch in den Medien kaum weibliche **Vorbilder** in technischen oder handwerklichen Berufen bestehen. Darüber hinaus überwiegen in den **Medienangeboten** (Film, Fernsehen, Zeitungen, Zeitschriften, Schulbücher) nach wie vor geschlechtsstereotype Darstellungen von Frauen und Männern.

Insgesamt belegen die Auswertungsergebnisse, dass kaum von einem generellen gesellschaftlichen Bewusstsein über den „geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarkt“ und dessen – vor allem negativen – Implikationen für Mädchen und Frauen auszugehen ist. Dies trifft nicht nur auf das private soziale Umfeld zu, sondern auch auf **Lehrkräfte, AMS-BeraterInnen und BIZ-BetreuerInnen**. Es kann davon ausgegangen werden, dass das eigene geschlechtsspezifische Agieren in den meisten Fällen genauso wenig hinterfragt wird wie die arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Strukturen, die dazu führen, dass Mädchen bei ihrer Berufswahl mit anderen Bedingungen und Beschränkungen konfrontiert sind als Burschen. Wenn geschlechtsspezifische Fragen aufgegriffen werden, dann von engagierten Einzelpersonen, zumeist Frauen: Berufsorientierungslehrerinnen, die sich des Themas besonders annehmen oder ein-

zelle AMS-Beraterinnen bzw. BIZ- Betreuerinnen und natürlich von Beraterinnen aus den Mädchenberatungsstellen.

Vor diesem Hintergrund erscheint es auch nicht verwunderlich, dass das **Problembewusstsein der Jugendlichen** selbst denkbar gering ist: So sahen im Rahmen der Fragebogenerhebung nur 32% der Mädchen und 29% der Burschen eine Benachteiligung von Frauen im Berufsleben, während der überwiegende Teil die Meinung vertritt, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen aber Arbeitsmarkt hätten. Die persönlichen Interviews mit den Mädchen in der Phase des Berufseinstiegs spiegeln allerdings durchgehend ein anderes Bewusstsein wider: Dass sämtliche Berufe Mädchen und Burschen gleichermaßen offen stehen, wird nicht als Selbstverständlichkeit erlebt, sondern es wird in fast allen Interviews von Erfahrungen berichtet, bei denen Mädchen vor Augen geführt wird, dass bestimmte Berufe vor allem „etwas für Burschen sind“.

Noch gravierender stellt sich die **Situation bei Migrantinnen** dar: Die Mädchen haben mit der doppelten „Benachteiligung“ Frau und Migrantin zu sein, zu kämpfen. Hier gehen die befragten Expertinnen davon aus, dass in den für die Berufsorientierung zentralen Institutionen das Wissen über die soziokulturellen Hintergründe der Migrantinnen fehlt. Ebenso mangelt es an Information über deren sozioökonomische Ausgangssituation und die unterschiedlichen Diskriminierungen, mit denen die Mädchen konfrontiert sind. Genau dieses Wissen oder die Sensibilität dafür wäre aber bei der Auseinandersetzung mit Entscheidungen um berufliche oder schulische Ausbildungswege wichtig: Einerseits um realen Schwierigkeiten wie Zugangsbeschränkungen zu Ausbildung, Kursen, Arbeitsmarkt oder Sprachbarrieren u.ä. besser zu begegnen, andererseits um Unterstützung gegen weiterführende Diskriminierungen bei der Berufsorientierung und Arbeitssuche bieten zu können.

## **AkteurInnen im Berufsorientierungsprozess**

Generell sind am Berufsorientierungsprozess viele AkteurInnen beteiligt: Dies reicht vom privaten Umfeld (Eltern, Verwandte, FreundInnen) bis zur professionellen Beratung. Der Schwerpunkt der vorliegenden Studie liegt auf folgenden professionellen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen: Schule, BIZ, Mädchenberatungsstellen.

Hinsichtlich der Bewertung des **Stellenwerts der Schule im Rahmen des Berufsorientierungsprozesses** ergeben die Auswertungsergebnisse sehr unterschiedliche Standpunkte:

- Im Rahmen der Fragebogenerhebung (SchülerInnen der 4. Klasse Hauptschule) überwiegt eine durchaus positive Einschätzung der schulischen Unterstützung zu Berufsfragen. Diese auf den ersten Blick positive Beurteilung ist dahingehend zu relativieren, dass die Jugendlichen in einer Situation und einem Alter gefragt werden, wo ihnen eine Gesamteinschätzung über die Vielzahl von Berufseinstiegsmöglichkeiten noch nicht bewusst ist.
- Die offenen Interviews mit Mädchen im Alter ab 15 belegen ein deutlich kritisches Bild: Der Berufsorientierungsunterricht bzw. die Behandlung der Thematik in einzelnen Fächern wird häufig als unzureichend und zu oberflächlich beschrieben. Über verschiedene Berufsfelder wurde nur gesprochen, wenn sie bereits als Be-

rufswünsche von den einzelnen SchülerInnen genannt wurden. Ein breiterer Überblick über verschiedenste Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten fehlte zumeist.

- Die interviewten BIZ-BetreuerInnen und Mädchenberaterinnen gehen davon aus, dass die Berufsorientierung in der Schule (noch) nicht den entsprechenden Stellenwert hat. Im besten Fall kann von einer Berufsinformation gesprochen werden, wo noch dazu wenig auf geschlechtsspezifische Aspekte eingegangen wird. Von einer aktiven Unterstützung zur Orientierung, Entdecken der eigenen Fähigkeiten und Interessen – also einer tatsächlichen Berufsorientierung – kann nur in den seltensten Fällen gesprochen werden.

Zu betonen ist aber, dass die mangelnde Berufsorientierung nicht als Manko einzelner Lehrkräfte angesehen werden kann, sondern vor allem institutionellen Faktoren zugeschrieben werden muss. Dazu zählen unter anderem knappe zeitliche Ressourcen, fehlende Anerkennung, mangelnde Aus- und Weiterbildungen der LehrerInnen etc.

**Dem AMS – insbesondere dem BIZ – wird zwar als Informationsquelle ein relativ hoher Stellenwert** seitens der Jugendlichen beigemessen, der konkrete Nutzen für die eigene Aus- und Berufswahl allerdings geringer eingestuft wird. Laut Fragebogenerhebung liegt der Hauptnutzen des BIZ-Besuches für die SchülerInnen darin, allgemeine Informationen über die Arbeitswelt zu erhalten. Demgegenüber gab mehr als die Hälfte der SchülerInnen an, im BIZ nicht auf neue Berufs- oder Ausbildungsideen gebracht worden zu sein. Dies ist darauf zurückzuführen, dass zwar zumeist auf geäußerte Berufswünsche eingegangen, aber kaum Unterstützung bei der Berufsorientierung und -findung gegeben wird.

Auch die interviewten BIZ-BetreuerInnen bezeichnen die eigene Bedeutung für die Berufswahl der Jugendlichen überwiegend als „nicht so groß“. Generell erscheinen viele Jugendliche im Rahmen eines Schulbesuches im BIZ und hier ist das Eingehen auf Einzelne kaum möglich, da die Zeit einfach zu kurz ist, um nachhaltige Meinungsprägungen bzw. eine Ausweitung von Berufswahlspektren zu bewirken.

In diesem Zusammenhang werden die Rahmenbedingungen im AMS sowohl seitens der Mädchenberaterinnen als auch der AMS-MitarbeiterInnen als hemmend für eine fundierte Auseinandersetzung mit dem Thema bezeichnet. Zusammenfassend lassen sich folgende Hemmfaktoren festhalten:

- Die Betreuung und Beratung der Jugendlichen ist immer starken zeitlichen Restriktionen unterworfen. In den letzten Jahren wurde im BIZ zunehmend Personal abgebaut, wodurch die Zeitressourcen für den KundInnenkontakt kontinuierlich verringert werden.
- Zudem besteht keine breite Sensibilisierung hinsichtlich der Themen „Geteilter Arbeitsmarkt“ und „Mädchen in nicht-traditionellen Lehrberufen“. Vielmehr ist das Problembewusstsein vom Engagement einzelner BeraterInnen und BetreuerInnen abhängig.
- Ein grundlegendes Problem der Berufsberatung im BIZ ist, dass Beratungsgespräche mit Jugendlichen nicht im Aufgabenbereich der BIZ-BetreuerInnen liegen.
- Innerhalb der Aufgabenschwerpunkte des AMS ist der Prozess der Berufsorientierung keine zentrale Zielsetzung.

Den **Mädchenberatungsstellen** (bzw. Frauenberatungsstellen oder sonstige Einrichtungen mit spezifischen Mädchenschwerpunkten) kommt damit fast die alleinige Aufgabe zu unterschiedliche Bedingungen für Mädchen und Burschen explizit zu berücksichtigen und Mädchen und jungen Frauen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt, vor allem auch in nicht-traditionelle Bereiche, zu fördern und zu stärken.

Als ein Leitmotiv kann die Unterstützung der Mädchen bei der Entdeckung ihrer Wünsche, Interessen und Fähigkeiten sowie bei deren Umsetzungsmöglichkeiten genannt werden. Als wichtig wird es dabei angesehen, den Mädchen Raum und Zeit für die Auseinandersetzung zu geben und auch Mut, sich auf vielleicht neue Wege einzulassen. Wichtig ist hierbei die Anwendung spielerischer, kreativer Methoden. Möglichkeiten für mädchenspezifische und –gerechte Ansätze sind Werkstätten, Praktika, Gruppen- und Einzelberatung. Zudem erscheint die Unterstützung der Mädchen direkt beim Berufseinstieg als sehr wichtig. Wünschenswert wäre auch eine stärkere Einbeziehung des Umfeldes, etwa Sensibilisierungs- und Informationsarbeit im AMS oder in Schulen. Letzteres ist aber aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen in den Mädchenberatungsstellen nur in geringem Ausmaß möglich.

Insgesamt sind der Arbeit der Mädchenberatungsstellen institutionelle Grenzen gesetzt: Mädchenberatungsstellen (oder ähnliche Einrichtungen) sind nicht flächendeckend vorhanden, vor allem nicht im ländlichen Raum, für spezifische Mädchengruppen – beispielsweise Migrantinnen – gibt es überhaupt wenig Angebote. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass der Wirkungsradius von Mädchenberatungsstellen – etwa im Vergleich zum BIZ mit mehr als 400.000 BesucherInnen – wesentlich kleiner ist.

Aus den – pointiert formulierten – Stärken und Schwächen der einzelnen AkteurInnen ergibt sich auch, dass die **Forcierung von Kooperationen** und vermehrter Zusammenarbeit von wesentlicher Bedeutung wäre. Zentral wäre der mädchenspezifische Know-how-Transfer der Mädchenberatungsstellen zu Schule und AMS, um so die fachliche Expertise mit dem weiteren Wirkungsradius zu verbinden. Aber auch die stärkere Nutzung des arbeitsmarktpolitischen Wissens des AMS für die Berufsorientierung der SchülerInnen – sowohl innerhalb der Schule, als auch beim AMS selber – wäre, in Verbindung mit mädchenspezifischen Ansätzen eine große Bereicherung. Die zumeist fehlende Aus- und Weiterbildung von LehrerInnen und AMS-MitarbeiterInnen zu geschlechtsspezifischen Berufsorientierungsfragen ist hier ebenfalls zu thematisieren; hier wären gemeinsame Veranstaltungen unter Einbezug der Expertise der Mädchenberatungen sinnvoll.

## **Lehrstellensuche**

Sowohl Mädchenberaterinnen als auch BIZ-BetreuerInnen betonten, dass in manchen Regionen aufgrund der geringen Lehrstellenangebote kaum Möglichkeiten für Mädchen in nicht-traditionellen Bereichen bestehen. Zudem zeigt sich: Je prekärer die Arbeitsmarktsituation desto traditioneller die Berufswahl der Mädchen (eine Parallele zeigt sich hinsichtlich traditioneller Ausbildungswege im vollschulischen Bereich). Die Auswertungsergebnisse belegen, dass eine nicht-traditionelle Berufswahl durchwegs

mit einer relativ langen Phase der Lehrstellensuche verbunden ist. Vergleichsweise wenige der interviewten junge Frauen fanden unmittelbar eine Lehrstelle oder mussten weniger als fünf Bewerbungen schreiben. Hilfreich war in diesen Fällen, wenn durch Schnupperlehren oder Bekannte bereits Betriebskontakte vorhanden waren.

Dies ist primär auf die nach wie vor geringe **Bereitschaft der Betriebe** Mädchen und Frauen in nicht-traditionellen Berufen aufzunehmen zurückzuführen. An der Argumentationslinie der Betriebe gegen die Einstellung von Frauen in männerdominierten Bereichen hat sich in den letzten Jahren kaum etwas geändert. Noch immer werden fehlende Sanitäreinrichtungen, die fehlende körperliche Kraft von Frauen, Risiko einer Karenz oder „Gentleman-Argumente“, wie etwa Frauen ist Schmutzarbeit nicht zuzumuten, verwendet. Nur ganz wenige Firmen erachten es für notwendig, dezidiert Mädchen anzusprechen.

Als Erschwernis erweisen sich auch standardisierte Auswahlverfahren und -tests, die oft mit geschlechtsspezifischen Auswahlverfahren verbunden sind. Bekommen Mädchen die Chance zu beweisen was sie können, zeigen sich einige der befragten Personalverantwortlichen ganz „positiv überrascht“. Noch immer werden also die Fähigkeiten von Bursche und Mädchen sehr unterschiedlich wahrgenommen.

## **Arbeitsumfeld – Situation in den Betrieben**

Auch nach gelungenem Berufseinstieg in einen nicht-traditionellen Bereich kann sich für die Mädchen sowohl in der Berufsschule als auch dem Betrieb, aufgrund der Tatsache dass sie sich in einem zumeist sehr männerdominierten Bereich bewegen müssen, die Situation schwierig gestalten. Allgemein zählt ein gutes Betriebsklima zu den wichtigsten Faktoren, damit sich Frauen im Unternehmen wohlfühlen. Allerdings berichteten einige der interviewten Frauen von sexistischen Äußerungen seitens der Kollegen. Seitens der Unternehmensführung wurden kaum Initiativen ergriffen, um sexistische Äußerungen oder dergleichen zu unterbinden. Vielmehr liegt es im Aufgabebereich der Mädchen und jungen Frauen zu lernen mit derartigen Anspielungen umzugehen.

Neben einem guten Betriebsklima wird es auch als große Erleichterung für Mädchen gesehen, wenn bereits andere Mädchen und Frauen im Betrieb – im Optimalfall im selben oder in ähnlichen Bereichen – arbeiten oder gearbeitet haben. Es kann aber auch schon eine Unterstützung sein, wenn es Ansprechpartnerinnen beispielsweise im Sekretariat gibt und hier der Kontakt und Austausch gefördert wird. In den Interviews mit den FirmenvertreterInnen war mitunter aber auch beobachtbar, dass teilweise Unsicherheiten bezüglich des Umgangs mit Lehrmädchen bestehen und hier entsprechende (externe) Unterstützung hilfreich wäre.

Insgesamt zeigt sich also, dass Mädchen beim Berufseinstieg häufig mit größeren Schwierigkeiten konfrontiert sind als ihre männlichen Kollegen. Noch immer ist es nicht "normal", dass Mädchen in diesen Bereichen arbeiten. Bis zur Herstellung dieser "Normalität" ist für viele Einsteigerinnen die Möglichkeit einer spezifischen Unterstützung und Beratung wichtig.

## Positive Faktoren

Der beste Ansatzpunkt gegen einseitige Berufsorientierungs- und -wahlprozesse wäre eine **Sozialisation durch Elternhaus und soziales Umfeld**, welche nicht länger geschlechtsspezifisch unterschiedliche Interessen bei Kindern und Jugendlichen fördert, sondern Mädchen und Burschen die Entfaltung unterschiedlichster Fähigkeiten ermöglicht. Korrespondierend dazu muss es auch darum gehen, **tradierte Berufsbilder zu hinterfragen**. Dies beginnt bei der Änderung von Berufsbezeichnungen, die eher Mädchen oder Burschen ansprechen, geht über die Gestaltung und Vermittlung von Berufsbildern, die breitere Eigenschaftsbündel beinhalten, wo sich Mädchen und Burschen gleichermaßen wiederfinden, bis hin zur Hinterfragung der Zuschreibungsprozesse selbst, die aus Eigenschaften „weibliche“ und „männliche“ machen.

Bis ein entsprechender Umdenkprozess stattgefunden hat, ist es notwendig Mädchen und junge Frauen bestmöglich dabei zu unterstützen, dass ihnen ein breites Berufsspektrum eröffnet wird. Die Möglichkeiten hierzu setzen auf verschiedensten Ebenen an: Schule, Arbeitsmarktservice und natürlich Betriebe. Daneben bestehen viele **Ansatzpunkte dafür, die Mädchen selbst zu unterstützen und zu stärken**. Generell ist davon auszugehen, dass Berufsorientierung nur ein längerfristiger Prozess sein kann, in dem es darum gehen muss die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erkunden und ein möglichst breites Berufsspektrum kennenzulernen. Daher ist es zentral, dass mittels ansprechender Methoden und Medien, den Jugendlichen ein breites Spektrum eröffnet wird.

Dabei haben sich **folgende Ansätze als für Mädchen sehr ansprechend herauskristallisiert**: Gerade für die Altersgruppe der 13- bis 15-Jährigen sind einerseits visuelle Medien und Materialien von Vorteil, andererseits sollte mit Ansätzen und Methoden gearbeitet werden, welche das eigene Entdecken, Erleben – möglicherweise verborgener handwerklicher und technischer Fähigkeiten – und den direkten Erfahrungsaustausch in den Vordergrund stellen. Dies kann über Schnupperstellen und –praktika erfolgen sowie über Exkursionen in Betriebe, „simulierte“ Tätigkeitserprobungen in Werkstätten oder direkte Gespräche mit Frauen und Mädchen, die bereits in bestimmten Berufen arbeiten. Die Ermutigung von Mädchen Neues ausprobieren zu können bedarf aktivierender Zugänge und einer geschlechtssensiblen Beratung. Auch ein – zumindest fallweises – Anbieten von getrenntgeschlechtlicher Beratung und Information kann wichtig sein, um den Mädchen genug Spielraum zum eigenen, ungestörten Entdecken zu geben. Neben spezifischen Beratungsstellen, beispielsweise Mädchenberatungsstellen, sind hier auch Schule und AMS gefordert, geschlechtersensibles Material anzubieten, die Beratungsprozesse entsprechend zu gestalten sowie stärker mit Mädchenberatungsstellen zu kooperieren. Zusätzlich wäre es zielführend zu vermitteln, wie verschiedene Materialien genutzt werden können, damit sich die Jugendlichen neben Beratung und Erprobung selbst einen Überblick über vorhandene Möglichkeiten schaffen können.

Der nächste Schritt ist die **Unterstützung bei der Verwirklichung getroffener Berufsentscheidungen**. Hier ist einerseits die Unterstützung der Mädchen bei der Stellensuche (und auch danach) wichtig, aber vor allem eine verstärkte Sensibilisierung der Betriebe. Zusammengefasst können folgende neuralgische Punkte identifiziert



werden: Information gegen gängige Klischees und Vorurteile der Betriebe (Mädchen interessieren sich nicht für Technik/Handwerk, Notwendigkeit sanitärer Umbauarbeiten, Ausfälle wegen Karenz), Beratung und Aufforderung zur geschlechtersensiblen Akquisition (spezifische Offensiven, geschlechtersensible Stellenbeschreibungen etc.) und Aufnahmeverfahren (wie Überarbeiten diskriminierender Tests und Auswahlverfahren, Forcierung von Schnuppergelegenheiten) sowie Unterstützung bei der Änderung männerdominierter und sexistischer Betriebskulturen und Förderung geschlechtersensibler und frauenfördernder Personal- und Weiterbildungskonzepte. Um Mädchen dabei zu unterstützen, dass sie in einem Betrieb Fuß fassen können und sich wohlfühlen, ist neben einer entsprechenden Beratung der Betriebe auch die Förderung von Mädchen- und Frauennetzwerken und Austauschmöglichkeiten zwischen ihnen wichtig, beispielsweise im Rahmen von Nachbetreuungsangeboten von Mädchenberatungsstellen. Zudem ist hier auch die männlich geprägte Situation in den Berufsschulen mitzubedenken, die ebenfalls im Sinne der Mädchen umgestaltet werden muss bzw. Mädchen hier verstärkt unterstützt werden sollten.

Neben den Betrieben sind hier insbesondere die politische Ebene und Interessenvertretungen gefordert, Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass die Aufnahme von Mädchen in nicht-traditionellen Bereichen eine Selbstverständlichkeit wird bzw. auch alternative Ausbildungsmöglichkeiten bereit gestellt werden, um eine zukunftssträchtige Ausbildung zu sichern.

Auf Basis der vorangegangenen Analyseschritte wird im letzten Teil von Band I der vorliegenden Untersuchung ein breites **Bündel von Vorschlägen und Handlungsoptionen** abgeleitet und vorgestellt, wie Mädchen bei der Berufsorientierung, -wahl und beim Berufseinstieg besser unterstützt werden können. Neben allgemeinen Handlungsansätzen erfolgt die Ausarbeitung konkreter Vorschläge für die einzelnen arbeitsmarktrelevanten AkteurInnen, wobei im Rahmen dieser Studie vor allem das AMS im Mittelpunkt steht.

## **Zentrale Ergebnisse – BAND II „Geteilte (Aus-)Bildung und geteilter Arbeitsmarkt in Fakten und Daten“**

### **Bildung**

Mädchen und Frauen haben von der durch die Bildungsreformdiskussion der 60er Jahre in Gang gesetzte Bildungsexpansion (immer mehr Jugendliche verbleiben länger im Schulsystem bzw. besuchen höhere Ausbildungsgänge) in den letzten Jahrzehnten klar profitiert und setzen diesen Aufholprozess auch weiter fort. Beispielsweise stellten Frauen im Studienjahr 1998/99 erstmals mehr als die Hälfte der inländischen ErstabsolventInnen an österreichischen Universitäten.

Allerdings besteht in den berufsbildenden Schulen, der Lehrausbildung, aber auch im Postsekundarbereich (Kollegs, Akademien, Fachhochschulen, Universitäten) noch immer eine **teilweise starke geschlechtsspezifische Segregation**, die nur sehr langsam aufbricht.

In den letzten Jahren zeichnete sich in mehreren Ausbildungsgängen mit einem traditionell sehr hohen Frauenanteil sogar eine Trendumkehr ab: So stiegen – nach leichten, aber kontinuierlichen Rückgängen während der vergangenen Jahrzehnte – die Frauenanteile v.a. in den sozialberuflichen mittleren Schulen, den Sozialakademien, den Akademien des Gesundheitswesens und den Pädagogischen Akademien wieder an. Diese Entwicklung stellt eine Parallele zu den im empirischen Teil dargestellten Ergebnissen dar, wonach die Lehrberufswahl der weiblichen Jugendlichen umso traditioneller ausfällt, je prekärer die Situation am Arbeitsmarkt ist.

Im Gegenzug dazu scheinen sich die geringen Anteile der Frauen im technischen Bereich partiell sogar zu verfestigen. Beispielsweise stellen Frauen nach wie vor nicht mehr als ein Zehntel der SchülerInnen in den Hauptformen der technischen und gewerblichen Fachschulen sowie höheren Lehranstalten und nur 12% der Studierenden an technischen Fachhochschulstudiengängen. Einen Zugang zum technischen Bereich bieten Frauen dagegen offenbar technische Kollegs, die nach einer Matura besucht werden können: In der Hauptform sind Frauen mit nahezu der Hälfte vertreten, in der Berufstätigenform mit mehr als einem Viertel.

## **Beschäftigung**

Entsprechend der anhaltenden geschlechtsspezifischen Segregation im Bildungswesen bleibt auch der **Arbeitsmarkt segmentiert**. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen nimmt zwar nach wie vor kontinuierlich zu, zusätzliche Frauenarbeitsplätze entstehen jedoch vornehmlich in den traditionellen Frauenberufen des Dienstleistungssektors. Die Konzentration der erwerbstätigen Frauen auf den tertiären Sektor ist daher weiterhin im Steigen begriffen und hielt 2001 bereits bei einem Anteil von 80% der unselbstständig beschäftigten Frauen. Mehr als drei Viertel der Frauen waren 2001 in neun Berufsgruppen tätig, die alle einen Frauenanteil von über 50% aufweisen und als segregierte Frauenberufe gelten. Dazu gehören Berufe im Bildungsbereich (Lehrerin, Kindergärtnerin), im Gesundheits- und sozialen Bereich (Krankenschwester, Hebamme, Pflegeberufe), im Büro (Sekretärin, Buchhalterin), im Gastgewerbe (Kellnerin, Köchin), im Einzelhandel (Verkäuferin) sowie Dienstleistungshilfskräfte (Reinigungskraft, Haushaltshilfe).

Diese **starke Konzentration auf typische Frauenberufe** im tertiären Sektor lässt sich auch für Berufseinsteigerinnen ausmachen. Die Hälfte der erwerbstätigen Mädchen und jungen Frauen finden sich in nur drei Dienstleistungsbranchen: ein gutes Viertel der Berufseinsteigerinnen ist im Handel beschäftigt, ein Achtel im Gesundheits- und Sozialwesen, ein weiteres knappes Achtel im Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Auch die Berufswahl folgt traditionellen Mustern, ein Großteil der Berufseinsteigerinnen ist in den oben genannten Frauenberufen beschäftigt, der Anteil der Mädchen und jungen Frauen in Handwerk und Technik nach wie vor sehr bescheiden. Trotz der hohen Erwerbsorientierung der Berufseinsteigerinnen von heute erweist sich die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes auch in der jungen Generation als äußerst zählebig.

Die **IKT-Branche** wurde in der Vergangenheit aufgrund der hohen Beschäftigungszuwächse, der Möglichkeiten des Quereinstiegs, aber auch aufgrund der nicht von Anfang an feststehenden geschlechtsspezifischen Codierung von IKT-Tätigkeiten als eine mögliche Zukunftsbranche auch für die Beschäftigung von Frauen angesehen. Die Branche ist jedoch mittlerweile klar männerdominiert: 3,6% der unselbständig erwerbstätigen Frauen sind in den Wirtschaftsklassen, die der IKT-Branche zugerechnet werden können, beschäftigt, im Vergleich dazu sind es bei den Männern 6,3%. Der Frauenanteil ist mit 31% unterdurchschnittlich. In den IKT-Kernberufen (z.B. Programm- und Softwareentwicklung, Systemanalyse; Geräte-, Anlagen- und Systembetreuung) sind hauptsächlich Männer tätig, während Frauen hauptsächlich in den Anwendungsberufen zu finden sind. Die Normalisierung der IKT-Branche nach dem Boom der letzten Jahre hat geringere Beschäftigungszuwächse mit sich gebracht, die Jobaussichten für gut qualifizierte Fachkräfte sind aber nach wie vor positiv. Damit Frauen diese Beschäftigungschancen nützen können, ist vor allem eine vermehrte Aus- und Weiterbildung von Frauen für (hoch-)qualifizierte IKT-Tätigkeiten notwendig.

Von einer Gruppe jener Frauen, die den Berufseinstieg noch nicht realisieren konnten – **den Lehrstellensuchenden**, liegen alarmierende Zahlen vor: Dem Frauenanteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr gegenübergestellt (2001: 35%) zeigt sich ein weitaus höherer Frauenanteil bei den Suchenden: rund die Hälfte der Lehrstellensuchenden sind weiblich (per Jahresende 2001: 52%). Damit ergibt sich – interpretiert man die Lehrstellensuchenden als Arbeitslose – Ende 2001 eine „Arbeitslosenquote“ für Lehranfängerinnen von knapp 12,5%, die nahezu doppelt so hoch liegt wie jene der Lehnanfänger (6,8%).

**Migrantinnen** sind auf dem Arbeitsmarkt mehrfach ausgegrenzt: als Ausländerinnen, als Frauen und oft auch als Angehörige bildungsferner Schichten. Die diskriminierende Rechtslage, die Einstellungspraxis der Betriebe, die oft traditionellere weibliche Sozialisation sowie vergleichsweise niedrigere Bildungsabschlüsse wirken zusammen als Bündel an Benachteiligungen, das Ausländerinnen in prekäre und unattraktive Beschäftigungssegmente drängt. Ein Beispiel für eine deutlich traditionellere Berufswahl stellt bei weiblichen Jugendlichen aus der Türkei oder aus Staaten des ehemaligen Jugoslawien die dramatische Konzentration auf die Ausbildung in wenigen traditionellen Lehrberufen dar: Während insgesamt fünf von zehn weiblichen Lehrlingen in Österreich in einem der drei häufigsten von Mädchen erlernten Lehrberufen ausgebildet werden, sind es bei Mädchen aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien sieben von zehn. Ein Ergebnis, das eindringlich auf die Wichtigkeit einer verstärkten Beratung von Mädchen mit nicht deutscher Muttersprache in der Berufswahlentscheidungsphase hinweist.

## **Einkommen**

Die **Schere zwischen Frauen- und Männereinkommen** ist in den letzten zehn Jahren nicht kleiner geworden, ein Vergleich der Bruttoeinkommen zeigt sogar eine Zunahme des Einkommensnachteils der Frauen von 31,7% 1991 auf 33,0% im Jahr 2000. Dies dürfte vor allem auf die steigende Teilzeitquote in der Frauenbeschäftigung zurückzuführen sein, da ein Vergleich arbeitszeitbereinigter Einkommen im Zeitverlauf stabile

Einkommensdifferenzen zwischen Männern und Frauen zeigt. Für die selbstständige Existenzsicherung von Frauen ist allerdings das tatsächliche Einkommen (und nicht ein fiktives arbeitszeitbereinigtes Einkommen) von Bedeutung, sodass hier von einer Verschlechterung im letzten Jahrzehnt ausgegangen werden muss.

Die Einkommensnachteile von Berufseinsteigerinnen im Vergleich zu ihren gleichaltrigen Kollegen beliefen sich im Jahr 2000 auf 17,6% für die 15- bis 19-Jährigen und auf 18,9% für die 20- bis 24-Jährigen. Der geschlechtsspezifische „Pay Gap“ bei BerufseinsteigerInnen ist damit seit dem Jahr 1993 in etwa gleich geblieben. Dieser Startnachteil der Frauen beim Berufseinstieg kann für gewöhnlich nicht mehr aufgeholt werden. Im Gegenteil, die Einkommenslücke weitet sich im Laufe des Erwerbslebens durch die Kumulation geschlechtsspezifischer Benachteiligungen aufgrund von geringeren Aufstiegschancen, Erwerbsunterbrechungen, atypischen Beschäftigungsverhältnissen etc.

## 10 Literatur

- American Association of University Women Educational Foundation: Tech Savvy: Education Girls in the New Computer Age (2000).
- Arbeitsmarktservice: BerufsInfoZentren. Jahresbericht 2001. Wien 2002
- Arbogast, A. / Seidenspinner, G.: Mädchen ausbilden im gewerblich-technischen Bereich. Informationen, Anregungen, Forderungen. Weinheim und Basel 1992.
- Baldauf, A. / Ranftl-Guggenberger, D. / Tschenett, R. / et al : Angekreidet! Sexismus in Schule & Bildung. Schulheft 63/1991. Wien 1991.
- Berndl, M.: Mädchen und Technik. Neue Benachteiligungen durch neue Technologien? Praxis und Perspektiven parteilicher Mädchenarbeit in der Jugendberufshilfe. Münster 1991.
- Bican, M. / Oswald, B.: Mädchen können mehr! Schritt für Schritt – Tipps für eine gelungene Berufswahl. Wien 2002
- Bican-Zehetbauer, M. / Matkovits, S. / Perbin, U.: Methoden- und Materialienmappe. Sprünge in die Zukunft. Anregungen für den Unterricht zur Berufsorientierung von Mädchen in der 7. und 8. Schulstufe. Wien 1997.
- Böhm, Gerlinde: Berufsorientierung für Jugendliche im Arbeitsmarktservice. In: Diskurs Sozial, Schriften zur Arbeitsmarkt- und Sozialforschung, Heft 2/1998 + 1/1999. Klagenfurt 1999. S. 67-77.
- Bruck, P. / Geser, G., Lindner, M.: Frauen können Technik. BMUK 1999.
- Buchinger, Barbara / Gödl, Doris: Un/erhörte Wünsche. Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Nr. 55, Hrsg. von Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Wien 1992
- Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): Frauen in der Informationsgesellschaft. ibv-Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 13/99. Nürnberg 1999.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): Handbuch zur Berufswahlvorbereitung. Ausgabe 1992. Nürnberg 1992
- Bundesanstalt für Arbeit: Frauen und IT. Zukunftsorientierte Arbeitsmarktpolitik. Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste. ibv 38/01.
- Bundesinstitut für Berufsbildung: Technikberufe in Zukunft mit Frauen. Ein praktischer Leitfaden für den Ausbildungsalltag. Berlin und Bonn 1994.
- Bundesinstitut für Berufsbildung: Technikberufe in Zukunft mit Frauen. Ein praktischer Leitfaden für den Ausbildungsalltag. Berlin und Bonn 1994.
- Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg): Gewerblich-technisch ausgebildete Frauen. Zwei Untersuchungen zu Berufsübergang und Berufsverläufen. Bonn 1991.
- Bundesministerium für Bildung und Kultur: Ergebnisse der Fragebogenerhebung: Angebote & Bedürfnisse im Bereich Chancengleichheit/Gleichstellung von Frau-

- en/Mädchen und Männern/Burschen in Berufsorientierung und Lebensplanung. Wien, o.J.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Berufsorientierung in der Hauptschule. Eine Erhebung zum Stand der Umsetzung im Schuljahr 1998/1999. Unterlage für die Bezirksschulinspektor/innen anlässlich der Konferenz im Oktober 2000. Wien 2000a
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: SCHUG. Informationsblatt für Schulbildung und Gleichstellung, 12/2000. Wien 2000
- Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Bundesministerium für Unterricht und Kunst (Hg.): Dokumentation der Enquete „Berufswahl von Mädchen“. Perspektiven-Hindernisse-Konzepte am 4. Mai 1993. Wien 1993
- Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (Hg.): Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“. Informationen und Anregungen zur Umsetzung. Wien 1996.
- Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (Hg.): Leitfaden zur Darstellung von Frauen und Männern in Unterrichtsmitteln. Wien o.J.
- Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (Hg.): Chancengleichheit der Geschlechter im Bildungsbereich. Europäische Programme & Projekte. Perspektiven für Österreich. Wien 1996
- Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (Hg.): Ergebnisse der Fragebogenerhebung: Angebote & Bedürfnisse im Bereich Chancengleichheit/Gleichstellung von Frauen/Mädchen und Männern/Buben in Berufsorientierung & Lebensplanung. Eine Erhebung der Mädchen- und Frauenabteilung im Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten im Rahmen des Leonardo-Projekts fem-training-net. Wien o.J.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Aktionsplan 2003. Gender-Mainstreaming & Frauenförderung in Schule und Erwachsenenbildung. Wien o.J.
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Heft 80. Bonn: 2000.
- Decker, F.: Berufswahl, Berufsvorbereitung und Berufsberatung im Unterricht. Ein Handbuch zur Didaktik der vorberuflichen Bildung und beruflichen Grundbildung. Braunschweig 1981.
- Engelbrech, G. / Kraft, H.: Sind Frauen das zukünftige Innovationspotential? MitTAB1/92.
- Engelbrech, G.: Berufsausbildung, Berufseinstieg und Berufsverlauf von Frauen. Empirische Befunde zur Erklärung beruflicher Segregation. In: Bolte, M. / et al (Hg.): Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3/1991. Nürnberg 1991, S. 531-558
- Guggenberger, Doris: Werkerziehung im Pflichtschulalter. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abteilung VII/B/2. Wien 2002

- Häfeli, K.: Mädchen in Männerberufen – ein überholtes Thema? In: Berufsberatung und Berufsbildung 71(1986)5. Zürich 1986, S. 284-292.
- Hausegger, Trude / Lechner, Ferdinand / Reiter, Walter / Schrems, Irmgard: Berufswahlprozesse bei Mädchen. In: Schriftenreihe zur Frauenforschung. Band 1. Wien 1993
- Hellmann, U. / Schiersmann, C.: Der Prozeß des Berufsübergangs und berufliche Perspektiven technisch ausgebildeter Frauen In: ifg Frauenforschung, Bielefeld: Kleine, Jg.8, 1+2/1990, S. 49-67.
- Hengstenberg, H.: Vereinbaren, was unvereinbar scheint. Optionen innovativer Arbeitsgestaltung und Personalpolitik für Ingenieurinnen und Ingenieure. Berlin 1994.
- Herzog, S: Zur Berufswahl von Frauen und Mädchen. In: Frauenbüro der Stadt Wien: Pionierinnen in Wien. Wien 2002.
- Hestermann, U.: Technik, Handwerk und andere Männerdomänen – auch ein Thema für Mädchen und junge Frauen? In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Jg. 22, 51/1999, S. 67-76.
- Hofstätter, M. / Knapp, I. / Palank, F.: Wunsch und Wirklichkeit. Report über Jugendliche am Arbeitsmarkt. Wien 1987.
- IT-Forum: Information zu den neuen IT-Berufen ([www.bibb.de](http://www.bibb.de)).
- Jansen-Schulz, B: Ein Mädchen braucht doch keine Mathematik! Einflüsse der Schule auf das Technikinteresse von Mädchen. In: Wächter et al (Hg.): Frauen in Naturwissenschaft und Technik. München, Wien 1993.
- Kleffner, A./Lappe, L./Raab, E./Schober, K.: „Fit für den Berufsstart? Berufswahl und Berufsberatung aus Schülersicht“, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 3/1996.
- Krainer, Larissa (Hg.): „Nicht nur an der Waschmaschine...ist Technik Frauensache“. Dokumentation des ersten Workshops im Rahmen des Villacher Frauen-Technologie-Programms. 23. November 1998 im Kurhotel Warmbaderhof, Villach. Klagenfurt 1998.
- Krainer, Larissa (Hg.): Schule – Hochschule – betriebliche Männerwelten: Stolpersteine am Weg zur Technikerin? Dokumentation des zweiten Workshops im Rahmen des Villacher Frauen-Technologie-Programms. 23. Juni 1999 im Kurhotel Warmbaderhof, Villach. Klagenfurt 1999.
- Lechner, F. / Pimminger, I. / Reiter, A. / Willsberger, B.: Wiener Mädchenbericht. Zahlen und Fakten. Wien: Frauenbüro der Stadt Wien 1999.
- Lechner, F. / Pimminger, I. / Reiter, A. / Willsberger, B.: Wiener Mädchenbericht. Zahlen und Fakten. Wien: Frauenbüro der Stadt Wien 1999.
- Lechner, Ferdinand / Mitterauer, Lukas / Pammer, Monika / Reiter, Andrea / Reiter, Walter: Bildungsmotivation. Phänomene und Ursachen der Inanspruchnahme von Bildungschancen. Endbericht an das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr. Wien 1997
- Lemmermöhle-Thüsing, D.: „Meine Zukunft? Naja, heiraten, Kinder haben und trotzdem berufstätig bleiben. Aber das ist ja fast unmöglich.“ Über die Notwendigkeit,

- die Geschlechterverhältnisse in der Schule zu thematisieren: das Beispiel Berufsorientierung. In: Rabe-Kleberg (Hg.): Besser gebildet und doch nicht gleich! Frauen und Bildung in der Arbeitsgesellschaft. Bielefeld 1990, S. 163-196
- Lemmermöhle-Thüsing, D.: Die Bedeutung des Geschlechts für den Zusammenhang von beruflicher Qualifikation und Arbeitsmarktchancen. In: Strikker, F. / Timmermann, D. (Hg.): Berufsausbildung und Arbeitsmarkt in den 90er Jahren. Bern, Frankfurt, New York, Paris 1991, S. 67-81.
- Leuthold, M.: Mädchen und Technik-Studiengänge. Oder: Wie können Mädchen für ein technisches oder naturwissenschaftliches Studium motiviert werden? Institut für Höhere Studien (IHS). Reihe Soziologie / Sociological Series No. 43. Wien: Mai 2000.
- Liesering, S.: Berufswahlmotivation und Berufswahlverhalten von Jugendlichen im Geschlechtervergleich. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 198 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1996, S.3-16.
- Loidl, Rainer / Reiter, Walter / Willsberger, Barbara: Funktion der Berufsinformationszentren für die schulische Berufsorientierung Endbericht an das AMS Österreich. Wien 1999
- Mayr, C.: Warum frau Technikerin werden sollte, aber nur wenig es werden In.: Dokumentation des ersten Workshops im Rahmen des Villacher Frauen-Technologie-Programms. Klagenfurt 1998.
- Möller, I.: Frauen in Zukunftsberufen – Chance Multimedia. Hamburg: Senatsamt für Gleichstellung 2002.
- Molvaer, J. / Stein, K.: Ingenieurin – warum nicht? Berufsbild und Berufsmotivation von zukünftigen Ingenieurinnen und Ingenieuren. Ein interkultureller Vergleich. Frankfurt/New York 1994.
- Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen: Frauenberatungsstellen, Mädchenberatungsstellen in Österreich. Wien, Innsbruck 1999
- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (Hg.): Ausbildungs- und Berufswünsche von Jugendlichen in der 9. und 10. Schulstufe in Wien. Eine quantitative Erhebung. Wien 2001.
- Papouschek, U.: Geschlecht als Bildungsbarriere - eine überholte Fragestellung? In: Flecker, J. / Papouschek, U. / Riesenecker-Caba, T (Hg.): Herausforderungen der Arbeitswelt. Beiträge zu neuen Arbeitsformen, Geschlecht, Informationstechnik. München und Mering 2001, S. 79-94
- Poppenhusen, M.: Noch lange nicht selbstverständlich. Frauen in gewerblich-technischen Berufen. In Ritter 1999 a.a.O.
- Rauch, A. / Schober, K.: Geschlechtsspezifisches Rekrutierungsverhalten westdeutscher Betriebe bei der Ausbildung und Beschäftigung von Fachkräften in anerkannten Ausbildungsberufen. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 198 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1996.



- Redinger, D.: „Weil es so cool ist?“ Mädchen im Maschinenschlossergewerbe. In: Arbeitskreis Emanzipation und Partnerschaft. Feministische Zeitschrift für Politik und Gesellschaft Nr. 4/2000, Innsbruck 2000.
- Sander, E.: Technikdistanz bei Frauen. Kritische Anmerkungen zu einem umstrittenen Begriff. In: Leuthold, M.: Mädchen und Technik-Studiengänge. Oder: Wie können Mädchen für ein technisches oder naturwissenschaftliches Studium motiviert werden? Institut für Höhere Studien (IHS). Reihe Soziologie / Sociological Series No. 43. Wien: Mai 2000.
- Schelhowe, H.: Die Krise für Veränderungen nutzen! Technologie und Geschlechterverhältnis in der Informationsgesellschaft. In: Bath, C., Kleinen, B. (Hrsg.): Frauen in der Informationsgesellschaft: Fliegen oder Spinnen im Netz? Mössingentalheim: Talheimer Verlag 1997.
- Schiffbänker, H., Kernbeiß, G.: Informations- und Kommunikationstechnologien – Auswirkungen auf Beschäftigung und Qualifizierung. Wien: IFA Wien 2000.
- Schmidtman-Ehnert, Angelika / Bartel, Christel / Schemme, Dorothea: Technikberufe in Zukunft mit Frauen. Ein praktischer Leitfaden für den Ausbildungsalltag. Hrsg vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Bielefeld 1994
- Schreyer, F: Studienfachwahl und Arbeitslosigkeit. Frauen sind häufiger arbeitslos – gerade wenn sie ein „Männerfach“ studiert haben. In: IA- Kurzbericht Nr.14/29.9.1999.
- Steiner, M. / Lassnigg, L.: Schnittstellenproblematik in der Sekundarstufe. In: Erziehung und Unterricht, Nr. 9/10 2000, S. 1063-1070
- TNF - Johannes Kepler Universität Linz, FIT-Tätigkeitsbericht Wintersemester 2001/2002.
- Tschenett, Roswitha: Geschlechtssensitive Berufsorientierung. Möglichkeiten eines bewussten Umgangs mit geschlechtsspezifischem Berufs- und Lebensplanverhalten. In: Diskurs Sozial, Schriften zur Arbeitsmarkt- und Sozialforschung, Heft 2/1998 + 1/1999. Klagenfurt 1999. S. 76-90
- Wächter, C.: Das Forschungsprojekt im Rahmen des Frauen-Technologie-Programms Villach. In.: Dokumentation des ersten Workshops im Rahmen des Villacher Frauen-Technologie-Programms. Klagenfurt 1998.
- Wald, R. / Hoffmann, M. / Müller-Demary, P./ Mutz, K.: Ich habe mich für den Beruf entschieden. Frauen in technikorientierten Berufen. Frankfurt/New York 1992
- Walter, C.: Technik, Studium und Geschlecht. Was verändert sich im Technik- und Selbstkonzept der Geschlechter? Opladen 1998.
- Weiss, B: Männerdomäne Technik? Chancen für Frauen in IT-Berufen. Diskussionspapier für das Netzwerk Innovation, 12.6.2001.

# 11 ANHANG

## 11.1 Fallbeispiele im IKT-Bereich

### 11.1.1 Auswahlkriterien

Die Kriterien für die Auswahl der Fallbeispiele wurden aufgrund einer im Vorfeld durchgeführten Literaturrecherche festgelegt: Dabei wurde hinsichtlich der Betriebe auf eine breite Streuung in folgenden Kategorien Wert gelegt: Betriebsgröße (Betriebe mit bis zu 50, mit 51 bis 250 sowie mit mehr als 250 MitarbeiterInnen), Standort (geografische Lage, wirtschaftliche Situation der Region bzw. Bevölkerungsdichte), Betriebsgegenstand sowie Personalstruktur.

Die Auswahl nach Betriebsgegenstand erfolgte entsprechend der Klassifikationen nach EITO (European Information Technology Observatory) (Janko/Bernroeder/Ebner 2000, 19f). In Hinblick auf die zu interviewenden MitarbeiterInnen wurden folgende Kriterien berücksichtigt: Alter, Familienstand, Wohnort, Ausbildung und berufliche Tätigkeit im IKT-Bereich sowie deren bisherige Dauer.

### 11.1.2 Zusammensetzung der Auswahl

#### Betriebe

Die vorliegende Auswahl beinhaltet drei Kleinbetriebe, einen Mittel- und einen Großbetrieb. Die Standorte sind auf Ballungszentren sowie ländliche Regionen Ost- und Mittelösterreichs<sup>2</sup> verteilt. Die Produkt- und Dienstleistungsangebote der einzelnen Unternehmen umfassen alle unter den Auswahlkriterien befindlichen Subkategorien.

#### Betriebsdaten

Betriebsgröße	Frauenanteil im technischen Bereich	Branche	Produkte/ Dienstleistungen	Standort	Unternehmen besteht seit
Kleinbetrieb	1 Lehrling	Softwareentwicklung	Internetdienstleistungen (Hardwareinstallation bis Softwareentwicklung)	Ballungszentrum	mehr als 15 Jahren
Mittelbetrieb	ca. 15%	Softwareentwicklung	Individual- und Standardsoftwarelösungen	wirtschaftl. schwache ländliche Region	mehr als 5 Jahren
Großbetrieb	ca. 10%	Datenverarbeitung und -aufbereitung	Software für Großkunden, Datenbanken, Verrechnungshilfen	Ballungszentrum	rund 30 Jahren
Kleinbetrieb	ca. 15%	IT Hard- und Software	Provider und Netspace	Ballungszentrum	mehr als 5 Jahren
Kleinbetrieb	ca. 50%	Softwareentwicklung und Consulting	Softwareentwicklung mit Vertrieb und Beratung	Ballungszentrum	5 Jahren

---

<sup>2</sup> Ostösterreich: Wien, Niederösterreich und Burgenland; Mittelösterreich: Oberösterreich, Steiermark und Kärnten; für Westösterreich (Salzburg, Tirol und Vorarlberg) konnten trotz intensiver Kontaktversuche keine in die Auswahl passenden, kooperationsbereiten Unternehmen gefunden werden.

## MitarbeiterInnen

Je eine Interviewpartnerin war unter 20 bzw. über 40 Jahre alt, alle anderen verteilen sich fast gleichmäßig auf die Altersgruppen 21–30 Jahre (fünf Personen) und 31–40 Jahre (vier Personen).

Eine Interviewpartnerin gibt als höchste abgeschlossene Ausbildung die Reifeprüfung an einer allgemein bildenden höheren Schule an. Drei können auf einen Lehraabschluss und fünf auf ein abgeschlossenes Studium verweisen, wobei Studienrichtungen und Lehren in je zwei Fällen mit der derzeitigen beruflichen Tätigkeit in Zusammenhang stehen. Zwei Befragte haben eine fachspezifische HTL-Ausbildung abgeschlossen.

Sieben Interviewpartnerinnen haben ihren Wohnsitz in einem städtischen Ballungszentrum, vier in einer ländlichen Region.

Der überwiegende Teil der interviewten Frauen (neun Personen) ist ledig. Im Sample finden sich drei Frauen mit Kindern im Kindergarten- oder Schulalter sowie eine Frau, deren Kinder bereits erwachsen sind. Von den sieben kinderlosen Frauen sind sechs unter 25 Jahre alt.

Bezüglich des Betriebseinstiegs in den IKT-Bereich zeigt sich ebenfalls ein breites Spektrum: Zwei Frauen sind seit bis zu einem Jahr, vier seit rund ein bis zwei Jahren im IKT-Bereich beschäftigt. Bei vier Befragten liegt der Berufseinstieg etwas mehr als zwei Jahre zurück, eine Frau ist bereits seit sieben Jahre einschlägig beschäftigt. Der Einstieg in den aktuellen Beschäftigungsbetrieb fiel bei sechs Frauen mit dem Einstieg in den Beruf zusammen.

Die berufliche Tätigkeit der ausgewählten Interviewpartnerinnen ist zu einem großen Teil im „harten“ Kernbereichen der IKT-Branche angesiedelt. Fünf Frauen arbeiten im Bereich Programmierung, zwei in der Netzwerktechnik sowie zwei im technischen Support. Aus dem sogenannten „weichen“ IKT-Randbereich (Beratung) wurden zwei IKT-Beraterinnen interviewt.

### 11.1.3 IKT-Betriebe

#### Betrieb 1

Betrieb 1 ist ein seit mehr als 15 Jahren bestehendes Kleinunternehmen im Bereich Softwareentwicklung, das umfassende Internetdienstleistungen anbietet. Der Standort befindet sich in einem Ballungszentrum, zusätzlich gibt es eine Filiale mit Freelancern in einem Ballungsraum eines anderen Bundeslands. Im Betrieb sind neben Frau A keine weiteren Frauen im IKT-Bereich beschäftigt, im administrativen Bereich sind zwei Frauen angestellt.

Neue MitarbeiterInnen werden entweder auf Basis von Blindbewerbungen oder positiven Erfahrungen mit PraktikantInnen (bfi, WIFI) ausgewählt.

*„[...] da haben wir praktisch die genommen, die sich von alleine rühren, also wir werden praktisch überschwemmt mit Anfragen. Wir haben bisher noch nie irgendwas suchen müssen, [...]. Wir hatten immer mehr Angebot, oder mehr Leute so auf der Palette, als wir anstellen können.“ (PV1, 1)*

Von den MitarbeiterInnen werden wegen der niedrigen Beschäftigtenzahl hohe Flexibilität und großes Engagement erwartet.

*„Ja, also, es (ein Anstellungskriterium) ist an sich die Belastbarkeit und Flexibilität natürlich bei uns in der kleinen Firma. Dass sich jemand also nicht zu schade ist, also auch Dinge zu tun, die so überhaupt nichts mit seiner eigentlichen Ausbildung oder seinem Job zu tun haben. Weil ich sag mal, 80% der Arbeiten sind nicht das, was man gelernt oder was man sich unter dem Job so vorstellt so im allgemeinen. Also da hab ich auch so ne gewisse, ich weiß nicht, sagt ihnen multi-tasking, wenn man das...also wenn so drei bis vier Sachen gleichzeitig machen kann, ohne dabei die Nerven zu verlieren.“ (PV1, 2)*

Auch ein Arbeitseinsatz über die regulären Arbeitszeiten hinweg wird als Kriterium für eine Anstellung genannt.

*„[...] unserer Erfahrung nach, haben wir mit den, grade mit den Damen vom BFI [...] Erfahrungen gemacht, dass die nicht annähernd die Leistung gebracht haben, die Männer in vergleichbarer Situation in der Lage sind zu liefern. Über das Normale hinweg, also auch...ich sag mal, außerhalb der Arbeitszeiten, am Wochenende, also diese Sondereinsätze in dieser Art und Weise, haben wir eigentlich von Frauen mit Ausnahme eben von der jetzigen nie erlebt. Während bei Männern das eigentlich nie ein Problem war.“ (PV1, 5)*

Der Personalvertreter betont, dass bei der Personalauswahl hauptsächlich Qualifikation und Flexibilität, nicht aber das Geschlecht eine Rolle spielen, ordnet an anderer Stelle aber Frauen und Männern unterschiedliche Arbeitsweisen zu, die offensichtlich bereits für die MitarbeiterInnenauswahl relevant waren.

*„[...] aus meiner Erfahrung raus ist es so, dass grade was das Internet oder Computerbranche angeht, viele Frauen dafür einfach der nötige Spieltrieb, den man dafür braucht, einfach fehlt. Und dass sie es zu sehr, ja, wie sagt man, so pragmatisch angehen [...], dass aber gerade so diese Bereitschaft, sich mit diesen Sachen zu spielen, und dass das Ganze ja auch hauptsächlich ein Spiel ist, ja auch, was wir da machen. Also die, die wir jetzt gehabt haben vom bfi, und auch eine Informatikerin war mal dazwischen, die waren da, ich sag mal, zu starr in ihrem Denken einfach.“ (PV1, 5)*

Solange Männer nicht häufiger in Karenz gehen, bildet diese nach Ansicht des Interviewten einen Nachteil bei der Anstellung von Frauen, spezielle Vorteile der Beschäftigung von Frauen werden nicht gesehen.

*„[...] ich war selber in Karenz und hab gesehen, in einer anderen Firma allerdings, was das für die Firma für Probleme gemacht hat, also das kann sich eine kleine Firma an sich nicht leisten, also so, von daher denk ich, muss man im Prinzip vorher das schon irgendwie abklären, also, welche Möglichkeiten da im Betrieb bestehen.“ (PV1, 5)*

## **Betrieb 2**

Der seit mehr als fünf Jahren bestehende Mittelbetrieb im Bereich Softwareentwicklung hat seinen Standort in einer wirtschaftlich schwachen ländlichen Region Österreichs. Der Betrieb ist in der kurzen Zeit seines Bestehens relativ rasch gewachsen und bildet Lehrlinge in den Lehrberufen EDV-Kaufmann/-frau und InformatikerIn aus. Entwickelt werden Individualsoftwareprodukte nach speziellen Kundenbedürfnissen sowie Standardsoftware. Administrative Tätigkeiten werden ausschließlich von Frauen ausgeübt, in der Softwareentwicklung beträgt der Frauenanteil ca. 15%. Nach Aussage des Personalverantwortlichen macht sich mittlerweile das Abflauen des IKT-Booms stark bemerkbar. Das Unternehmen nimmt weniger MitarbeiterInnen auf, der Wettbewerb am Markt ist stark gewachsen.

Ein Teil der Rekrutierungspraxis des Unternehmens ist durch die enge Kooperation mit der nahegelegenen HTL geprägt. Der Betrieb erhält zahlreiche Blindbewerbungen, darunter Bewerbungen von AbsolventInnen dieser Schule, und kann auch auf die Kontakte der MitarbeiterInnen zu ehemaligen SchulkollegInnen zurückgreifen.

*„[Name des Schulstandorts] ist in der Nähe, viele wollen nicht unbedingt woanders hingehen, also sehen doch einen regionalen Aspekt bei der Jobsuche, haben sich also schon im letzten Jahr oder durch Ferialjobs bei uns gemeldet, das war die gängige Vorgangsweise.“ (PV2, 2)*

Für Lehrstellen gibt es zahlreiche Bewerbungen, wovon jedoch viele – trotz teilweise hohen Engagements der sich bewerbenden Jugendlichen – abgewiesen werden müssen.

*„Da haben wir also sehr viele Bewerbungen, also ich bekomme in der Woche drei bis vier Bewerbungen für Lehrstellen. Das beginnt also für den kaufmännischen Bereich oder für den EDV-Techniker-Bereich, das ist also diese typische Hardwaresystembetreuung. Oder für die Softwareentwicklung. Ich mein, man ist 15 Jahre, so genau weiß man natürlich nicht, in welche Richtung und möchte in einem EDV-Unternehmen arbeiten, weil das interessant ist. Und Lehrlinge suchen wir [...] ja, da könnten wir aus dem Vollen schöpfen, wir müssen leider sehr viele absagen. [...] einen 15jährigen...ich hab einen hier gehabt, der hat dann eine Hafnerlehre gemacht, der hat zu einem Bewerbungsgespräch so eine kleine CD mit einem kleinen Programm mitgebracht, das er in der Freizeit gemacht hat und hat halt in diesem Bereich keinen Job gefunden und lebt also sein Interesse eben in der Freizeit aus. Hat eine Hafnerlehre begonnen, die will er auch fertig machen und ja, ich musste ihm leider sagen, in den nächsten zwei Jahren wird es bei uns auch keine Veränderung geben. Und das tut mir persönlich schon leid, also solche Leute wegzuschicken, weil die offensichtlich das Zeug dazu haben und auch das Interesse haben.“ (PV2, 13)*

Einmal wurde eine leitende Stelle online ausgeschrieben, über diesen Rekrutierungsweg konnten aber keine geeigneten BewerberInnen gefunden werden. Generell sind etwa zwei Drittel der BewerberInnen Männer, die Bewerbungen von Frauen beziehen sich in stärkerem Ausmaß auf den Verwaltungsbereich.

Es wird versucht, den Berufseinstieg neuer MitarbeiterInnen so spannungsfrei und angenehm wie möglich zu gestalten („Partnersystem“, um bestimmte vorgesetzte Person als „fixe“ AnsprechpartnerIn zu haben, persönliches Vorstellen aller MitarbeiterInnen etc.). Zu Beginn gibt es ein internes Traineeprogramm, bei dem mit (erfahrenem/r) KollegIn eine reale Geschäftssituation simuliert wird und allmählich die Kenntnisse erweitert werden sollen. Nach vier, fünf Monaten sollte der/die neue MitarbeiterIn von „Trainee“ zu „Junior ProgrammiererIn“ wechseln.

*„Es gibt ja da auch Studien dazu, [...] warum eine Fluktuationsrate, oder warum Mitarbeiter wechseln, und ich hab eine Arbeit dazu gelesen, eine Dissertation, die besagt, dass schon in den ersten Wochen die Bausteine, oder die Grundsteine gelegt werden, dass ein Mitarbeiter, [...], nach zwei, drei Jahren weg gehen. Wir wollen diesen Fehler nicht machen.“ (PV2, 13)*

In Kooperation mit AMS und bfi führt das Unternehmen eine Schulung im IKT-Bereich durch, die arbeitslosen Menschen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern soll. Der Betrieb wurde in diesem Zusammenhang auch bei der BewerberInnenauswahl mit einbezogen. Der Personalverantwortliche zeigte sich zufrieden, hier Expertenwissen einbringen zu können.

Neben den engen Kontakten zur nahegelegenen technischen Lehranstalt erhält das Unternehmen immer wieder Einladungen einer Hauptschule, um aus der Arbeitspraxis zu erzählen, bietet Schnuppertage an und will diese Praxis auch weiterhin pflegen.

*„Also wir werden immer wieder eingeladen, dass wir in Hauptschulen so ein bisschen aus der Praxis plaudern. Wir haben fast vierzehntägig junge Leute hier sitzen, die schnuppern, also zwei drei Tage hier sind.“ (PV2, 12)*

Auch beteiligte sich das Unternehmen einmal an einer AMS-Fördermaßnahme für Frauen in der Steiermark, hier konnten die Betroffenen für einige Wochen Praktika absolvieren.

Zur Beratung im Vorfeld der Berufswahlentscheidung meint der Personalverantwortliche, dass Mädchen besser über bestehende Möglichkeiten, z.B. die Vielzahl der IKT-Lehrberufe, informiert und zu höherer Bildung motiviert werden sollten. Er regt hier auch an, Persönlichkeiten als Rollenvorbilder zu präsentieren.

*„[...] das Ganze...etwas personifizierter, ein bissl greifbarer macht, nicht nur diese technischen Details, sondern da sind noch immer diese Ressentiments, ja, das ist ja schön, aber schaff ich das. Wenn man aber jemanden da vorne stehen hat und wenn man draufkommt, na eigentlich ist der ja nicht viel besser als ich, hab ich ja auch so gehabt, dann wird man das sicher anders sehen.“ (PV2, 10)*

Bezüglich der Beschäftigung von Frauen in technischen Bereichen betont der Personalverantwortliche, keine geschlechtsspezifischen Vorurteile zu haben, schränkt dies aber wieder ein. Durch mögliche Versorgungspflichten wären besonders Frauen nicht in der Lage, der geforderten Mobilität und zeitlichen Flexibilität gerecht zu werden.

Das Bewerbungsprozedere des Betriebs beinhaltet sowohl einen technischen Teil als auch ein Gespräch. Hier werden vor allem Frauen auf die notwendige Mobilität und zeitliche Flexibilität hingewiesen.

*„Bei Frauen weisen wir deshalb darauf hin, da sind wir vielleicht ein bisschen konservativ und sehr klassisch im Denken, aber wir sind halt nun einmal auf dem Land (lacht) und äh, da gibt es noch diese klassische Rollenverteilung.“ (PV, 7)*

Geschlechtsspezifische Vorurteile verorten die interviewten Frauen nicht im Betrieb, sondern im privaten Umfeld. So betonen sie, dass hier die Professionalität von Frauen, die angeben, Programmiererin zu sein, eher in Frage gestellt wird als bei Männern.

*„[...] wenn man sagt, und was machst du, ja, ich bin Programmiererin, ah so, ja (abwertend), vielleicht tust im Word ein bissl was fett und unterstrichen schreiben und bist Programmiererin. Und wenn das ein Mann tut, dann, ja, super und da wird dann gleich diskutiert [...]“ (Frau D, 8)*

Alle interviewten Mitarbeiterinnen heben das gute Betriebsklima hervor, die Beschäftigten gehören durchwegs der selben Altersgruppe an und besuchten bereits teilweise gemeinsam die Schule.

*„Aber ich mein, so wie bei uns, sind wirklich hauptsächlich junge Leute und das passt dann einfach so vom ganzen Gesprächsthema und so und Fortgehen und so, sag eich einmal so, dass da alles passt, also das passt bei uns alles zusammen.“ (Frau B, 2)*

Die MitarbeiterInnenbindung und -motivation wird mithilfe eines internen Prämien- und Aufstiegssystems gefördert. So erhielt Frau D z.B. für einen guten Notendurchschnitt in der Berufsschule eine finanzielle Belohnung. Die interne Betriebsstruktur bietet ausreichend Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten.

Karenzerfahrungen gibt es im Betrieb bisher keine, die Möglichkeit einer Karenzierung wird von Seiten der Geschäftsleitung nicht als Nachteil und das Thema – nach eigenen Angaben – generell sehr unvoreingenommen betrachtet. Die Einrichtung einer betriebseigenen Krabbelstube o.Ä. ist für den Personalverantwortlichen vorstellbar.

### **Betrieb 3**

Der Betrieb wurde Anfang der 70er Jahre als staatliches Unternehmen gegründet und 1997 im Zuge zahlreicher Umstrukturierungen ausgegliedert. Trotz eines bestehenden Frauenförderplans sind in den höheren Führungsebenen ausschließlich Männer zu finden.

Die interviewte Personalverantwortliche ist eine der wenigen Frauen auf Führungsebene im technischen Bereich des Betriebs. Das ihr unterstellte Team hat mit Abstand den höchsten Frauenanteil (30%) im Unternehmen. Ihr wird bisweilen vorgeworfen, zu viele Frauen zu rekrutieren. Begründet wird dies mit möglichen Problemen durch eventuell in Anspruch genommene Karenzzeiten und Vorurteile mancher Kunden.

*„Und dann gibt es schon auch mit dem Auftraggeber, mit dem man sehr eng zusammenarbeiten muss, hie und da Probleme. Wenn die so richtige Machotypen sind und das nicht wirklich verkraften, wenn eine Frau das genau so gut weiß oder sogar vielleicht einmal behauptet, dass sie es besser weiß als er.“ (PV3, 3)*

Bei der Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen gibt die Personalverantwortliche an, HTL-AbsolventInnen zu bevorzugen und verweist gleichzeitig auf das geringe Angebot am Arbeitsmarkt.

*„Am liebsten wäre mir ein Schulabgänger von der HTL. Da habe ich auch einen jungen Mann. Das ist ganz toll, wenn man so jemanden bekommt. Meistens kriegt man so etwas nicht.“ (PV3, 1)*

Der Frauenanteil bei den Bewerbungen beträgt nach Einschätzung der Personalverantwortlichen ca. 25%.

Innerhalb ihres Teams sind die Ausbildungen sehr unterschiedlich.

*„Einer hat eben HTL. Ich hab eine HAK gemacht. [...] Bei den Frauen, die Programmieren, sind viele, die die Wiedereinstiegskurse für Frauen über das AMS gemacht haben. Eine Juristin hab ich, zwei mit abgeschlossenem Informatikstudium. Und dann hab ich sehr viele im Team, die schon sehr lange im Haus sind und normale Matura oder teilweise sogar gar keine Matura haben – aber das weiß ich nicht genau, weil ich die nicht aufgenommen habe. Die haben irgendwann z.B. als Operator angefangen und haben sich langsam hoch gearbeitet. Training on the Job.“ (PV3, 3)*

Nach den Erfahrungen der Personalverantwortlichen haben Frauen tendenziell auf höheren Positionen und bei gleicher Qualifikation meist geringere Gehaltsvorstellungen als Männer und werden daher aus Kostengründen eingestellt. Bei ProgrammiererInnen werden die Gehaltsvorstellungen als ausgewogener bezeichnet.

Die Personalverantwortliche bedauert es, dass sich nicht viele Frauen für leitende Tätigkeiten bewerben, obwohl ihre soziale Kompetenz sie dazu qualifizieren würde. Gründe für mögliche Probleme für Frauen in Führungspositionen liegen nach Ansicht der interviewten Personalverantwortlichen eher in der ungleichen Aufteilung der Reproduktionspflichten. Sie würde es aus diesem Grund auch fördern, wenn Männer aus ihrer Abteilung in Karenz gehen würden, sieht dabei allerdings die großen Imageprobleme für Männer.

*„Von Auftraggeberseite war auch einmal einer in Karenz. Aber das muss ich schon dazu sagen; das wird von Kollegenseite weniger gut geheißen. Da sagen alle nur: was ist das für ein Waschlappen? Der geht in Karenz? [...] Bei uns im Haus hab ich schon das Gefühl, dass das eher belächelt wird.“ (PV3, 6)*

Eine andere Ursache sieht die Personalverantwortliche in einer unterschiedlichen Prioritätensetzung von Frauen und Männern in Hinblick auf den Beruf.

*„Manchmal habe ich das Gefühl, dass Frauen sich gegen diese leitenden Tätigkeiten verwehren, weil sie sagen mein Hauptinteresse gilt nicht dem Beruf.“ (PV3, 2)*

Eine wichtige Maßnahme zur Förderung von Frauen im Berufsleben ist für die Personalverantwortliche die Möglichkeit zu flexibler Arbeitszeit, dies ist in ihrem Betrieb auch realisiert.

Eine interviewte Mitarbeiterin illustriert die Wichtigkeit des Frauen-Networkings über formelle Kanäle bzw. institutionalisierte AnsprechpartnerInnen (Frauenbeauftragte) innerhalb des Betriebs.

*„Weißt du was einmal im Haus passiert ist. Das war phänomenal. Eine Position, eine Führungsposition, wird ausgeschrieben. Ich ruf an und der sagt, Juristin (abwertend), da muss man schon mehr in die Informatik gehen. Na, ich friss das und bewerb mich nicht. [...] Ja, und dann sagt mir die Kollegin, sie hat sich beworben und der hat sie nicht genommen, weil er möchte sie nicht aus dem bisherigen Team abziehen. Und die ist aber Diplomingenieurin. Und dann sag ich, du auch? [...] Dann erzähl ich das noch jemandem und prompt, hat sich noch eine Frau beworben und wer ist es dann geworden, ein Mann (entrüstet). Der war Historiker, null Erfahrung in dem Bereich. Und dann hab ich einen Aufstand gemacht, dann hab ich das eben der Frauendings gesagt. [...] Es ist dann die Order rausgekommen, es darf nie wieder, wenn eine Position ausgeschrieben ist, vorher am Telefon schon eine Absage erteilt werden, sondern es muss jeder jede Kollegin aufmuntern, sich zu bewerben, und das ist auch richtig so.“ (Frau F, 13)*

Die Betriebsgröße wird von den interviewten Mitarbeiterinnen als positive Chance zur Aus- und Weiterbildung gesehen – ein Abteilungs- und somit Spartenwechsel wird erleichtert.

## **Betrieb 4**

Das Unternehmen ist einer der wenigen kleinbetrieblich strukturierten Internetprovider, die trotz Einbruch der IKT-Branche weiterhin expandieren.

Die Neuaufnahme von MitarbeiterInnen erfolgt im Technikbereich über Empfehlungen im Bekanntenkreis, „...was den Vorteil hat, dass du weißt, worauf du dich einlässt“. Offene Lehrstellen werden dem AMS gemeldet, dieses vermittelte

bisher allerdings ausschließlich Burschen. Derzeit gibt es vier Lehrlinge im technischen Bereich, nach Aussage des Personalverantwortlichen werden vorläufig keine neuen aufgenommen<sup>3</sup>.

Frauen werden im Betrieb hauptsächlich im administrativen und im Helpdesk-Bereich beschäftigt. Im technischen Bereich arbeitet lediglich eine Frau.

*„Wenn du fünf männliche Wesen auf einem Haufen hast, dann merkst du irgendwann einmal, dass eine gewisse Entwicklung fehlt. Es ist schon wichtig, dass eine gewisse Ausgeglichenheit herrscht zwischen den beiden Geschlechtern. Bis zu einem gewissen Grad zumindest. Also ganz ausgeglichen muss es nicht sein – es reicht schon, wenn es einmal besetzt ist. Es gibt ja auch andere Berufe, wo dann die Frauen überwiegen und die Männer dann in der Unterzahl sind.“ (PV4, 3)*

Gemischte Teams werden nach Aussage des Personalverantwortlichen bevorzugt, er schränkt allerdings ein: „ich nehme auch nicht zwangsweise eine weibliche Mitarbeiterin auf, wenn es fünf bessere männliche gibt.“

Die MitarbeiterInnen absolvierten unterschiedliche Ausbildungen, die meisten sind QuereinsteigerInnen und begeistern sich auch privat für den EDV-Bereich. Auf akademische Titel wird bei der Auswahl der MitarbeiterInnen kein Wert gelegt.

*„Viele haben gar keine Ausbildung. Es gibt im Endeffekt nur drei Leute, die einen Titel haben und einer davon hat Soziologie gemacht und einer Wirtschaft und eine Netzwerktechnik. Im Großen und Ganzen gibt es diesbezüglich keine Ausbildung. Ich bin der Meinung einen Großteil dessen, was man für den Beruf braucht, lernt man trotzdem im alltäglichen Leben. Die meisten sind dann solche Fanatiker – sag ich jetzt einmal – in diese Richtung, dass sie wirklich auch damit leben. Dadurch werden sie auch immer besser. So was lernst du nicht auf der Uni. Die bilden sich auch privat weiter.“ (PV4, 2)*

Derzeit wird der Betrieb umstrukturiert und neue Teamleitungen eingerichtet, wobei der Personalverantwortliche angibt, dass diese Positionen fast ausschließlich mit Männern besetzt werden.

## Betrieb 5

Das Unternehmen ist ein seit fünf Jahren bestehendes Kleinunternehmen im Bereich Softwareentwicklung und Consulting, das sowohl eine Niederlassung in Österreich als auch in Deutschland besitzt. In der Softwareentwicklung sind unter einer weiblichen Vorgesetzten ausschließlich Männer angestellt, in der Beratung verhält es sich genau umgekehrt.

Das Unternehmen rekrutiert neue MitarbeiterInnen vorwiegend über Kontakte zur technischen Universität des Betriebsstandorts. „Wir sind ein Spin-off von der technischen Uni, also da waren wir früher angesiedelt.“ Nur selten werden offene Stellen in Inseraten ausgeschrieben. Die Praxis, bereits durch die Vergabe von Diplomarbeiten u.ä. StudentInnen kennenzulernen, hat sich bewährt.

*„[...] weil man die Mitarbeiter kennenlernt, wenn sie da eine Seminararbeit machen und damit ist die Wahrscheinlichkeit, dass man einen Fehlgriff macht oder dass man nicht zusammenpasst, [...] geringer.“ (PV5,2)*

Nach den Erfahrungen der Personalverantwortlichen sind im Bereich der Programmierung nur wenige Frauen zu finden. Generell werden aber gemischte Teams getrenntgeschlechtlichen vorgezogen, Frauen sind im technischen Bereich seit der Gründung des Betriebs vertreten.

Die Personalverantwortliche weist auf die angenehme Atmosphäre des Unternehmens durch das ausgewogene Verhältnis von beschäftigten Männern und Frauen hin. Gleichberechtigung wird von beiden GeschäftsführerInnen als wichtig angesehen und versucht zu erhalten. Allerdings gibt es mit dem Argument möglicher Karenzzeiten große Skepsis gegenüber einem hohen Frauenanteil. Die Wahrscheinlichkeit, dass weibliche MitarbeiterInnen dem Betrieb nicht mehr zur Verfügung stehen wird höher eingeschätzt als bei Männern.

Auf gelegentliche Vorurteile seitens der Kunden reagieren die MitarbeiterInnen kaum, solche Verhaltensweisen werden meist ignoriert oder es wird im Team eine angemessene Lösung gefunden. Hier können sich die Frauen voll und ganz auf die Unterstützung durch ihre Vorgesetzten verlassen.

*„Und, dann ist ja der zweite Tag noch ausgestanden, der in etwa ein Monat später ist und ich hab gesagt, ich geh nicht mehr mit dem allein in ein Zimmer rein, weil mir das zu unangenehm ist und wir haben es dann so gelöst, dass ein Softwareentwickler sich raufgesetzt hat mit mir und halt gesagt hat, er schaut sich das auch an, der hat halt oben programmiert. Und damit war es erledigt, der kann..., der traut sich dann eh nicht mehr.“ (Frau K, 9)*

---

<sup>3</sup> Die Interviewerinnen erfuhren, dass eine engagierte Mitarbeiterin ein neues Lehrstellengesuch kürzlich gezielt an Mädchenberatungsstellen schickte, um auch Mädchen anzusprechen.

Einen möglichen Wiedereinstieg nach der Karenz sieht die Personalverantwortliche als schwierig an, wenn die betreffende Person z.B. zwei Jahre völlig aus dem Berufsleben getreten ist. Teilzeitbeschäftigung ist prinzipiell möglich.

### 11.1.4 Ausbildungs- und Berufsbiographien

#### Frau A (Altersgruppe jünger als 21 Jahre)<sup>4</sup>

Frau A ist ledig und lebt in einer ländlichen Region Österreichs, in der sie auch aufgewachsen ist. Ihr Vater führt ein Unternehmen im handwerklichen Bereich, in dem sie berufseinschlägige Erfahrungen sammelte. Sie besuchte nach der Hauptschule zwei Jahre lang ein Bundesoberstufenrealgymnasium, brach diese allgemeinbildende schulische Laufbahn jedoch wegen mangelnden Interesses ab. Ihre Eignung und Neigung für technische Berufe wurden ihr bereits im Zuge der Inanspruchnahme diverser Berufsorientierungsangebote in der Hauptschule bewusst.

*„Wir haben von der Hauptschule aus irrsinnig viele Sachen schon gehabt: Berufstage, Entscheidungssachen, Eignungstest vom AMS. Da tippt man am Computer Sachen an und da ist dann bei mir wissenschaftliche Berufe rausgekommen – das war ganz vorne.“ (Frau A, 1)*

Frau A begann eine Lehre als EDV-Kauffrau, fühlte sich aber von den Lehrinhalten nicht ausreichend gefordert („[...] eigentlich ein Bürojob, und das hat mich dann nicht interessiert“). Der Lehrvertrag wurde noch in der Probezeit gelöst und Frau A wechselte in ein vom bfi durchgeführtes elfmonatiges Ausbildungsprogramm (Berufslehrgang) für den Lehrberuf EDV-Technikerin. Im Laufe der in dieser Ausbildung vorgesehenen Praktika lernte sie ihren jetzigen Betrieb kennen, in dem sie vor einem Jahr eine fixe Lehrstelle erhielt. Sie setzte sich gegenüber mehreren männlichen Bewerbern aufgrund höheren berufseinschlägigen Vorwissens (gute Internetkenntnisse) durch.

Als Lehrling der EDV-Technik beschäftigt sie sich sowohl mit Hardwaretechnik als auch Softwareinstallation, Systemadministration, Webdesign etc., übernimmt jedoch aufgrund der Kleinheit des Betriebs auch verschiedenste weitere Arbeiten (Telefondienst etc.).

Geschlechtsspezifische Vorurteile begegnen Frau A, die sich ja noch in Ausbildung befindet, sowohl im privaten Bereich als auch in der Berufsschule:

*„Wenn ich aber jetzt jemand kennenlernen und der fragt mich: Was machst du so? Und ich sag: Ich bin EDV-Techniker dann fallen dem die Augen raus: EDV-Techniker? Du? Du bist doch ein Mädchen. Ich kann da auch ein konkretes Beispiele nennen: In der Berufsschule gibt es einen Lehrer, der von allen gefürchtet wird. Der sagt: Mädchen haben in diesem Beruf nichts zu suchen. Das sagt der jedem ins Gesicht. Mittlerweile sind wir mehr als ein Drittel Mädchen in der Klasse und es werden immer mehr. Der sagt das trotzdem. Er sagt das auch zu den anderen Lehrern, er hat nichts gegen Frauen an sich, aber die haben nichts zu suchen. Behandeln tut er uns aber wie die Jungs. Schlechtere Noten oder so gibt er uns nicht, aber die Meinung alleine lässt einen schon zurückschrecken.“ (Frau A, 3)*

#### Frau B (Altersgruppe 21 bis 30 Jahre)

Frau B ist ledig und in einer ländlichen Region Österreichs aufgewachsen, wo sie auch heute noch lebt. Nach vier Klassen AHS besuchte sie eine HTL mit Schwerpunkt EDV und Organisation. Ausschlaggebend für die Ausbildungswahl war ein Informatikkurs in der AHS. Andere Berufswünsche realisierte sie aufgrund langer Studienzeiten und schlechter Berufsaussichten nicht.

*„Und ja, da war für mich eigentlich klar, dass ich in die Schule gehen will und da gibt es eigentlich gar nichts anderes und ja, und das ist dann auch alles ganz gut gegangen alles und ich hab keinen einzigen Tag bereut oder so.“ (Frau B, 1)*

Frau B bewarb sich bei einigen Firmen und bekam auch mehrere Zusagen, entschied sich aber für einen Betrieb in der Nähe ihres Wohnortes, auf den sie ein ehemaliger Schulkollege aufmerksam machte, der bereits dort arbeitete. In diesem Betrieb arbeitet sie als Softwareentwicklerin. Frau B weist darauf hin, dass es zur Zeit ihres Berufseinstiegs wegen des damaligen IKT-Booms noch wesentlich einfacher war, in dieser Branche rasch eine Anstellung zu finden. Im Rahmen ihrer Tätigkeit stellt sie – im Team oder alleine – vorwiegend in einer bestimmten Programmiersprache Softwareprodukte für die Firma her.

---

<sup>4</sup> Aus Anonymitätsgründen erfolgt die Zuordnung zu einer Altersgruppe nicht bei allen interviewten Frauen.



## Frau C (Altersgruppe 21 bis 30 Jahre)

Frau C ist ledig und lebt in einer ländlichen Region Österreichs, wo sie auch aufgewachsen ist. Sie besuchte ebenso wie Frau B die damals neu gegründete HTL mit Schwerpunkt EDV und Organisation in der Nähe ihres Wohnorts. Hier setzte sie sich gegen den Wunsch ihrer Mutter, sie solle die Haushaltungsschule besuchen, durch.

Bereits während dieser Ausbildung lernt Frau C zahlreiche Firmen kennen, die sich den SchülerInnen vorstellten, zu Besuchen einluden und auf ihre MitarbeiterInnensuche aufmerksam machten. Frau C sieht sich einige Betriebe an und lernt andere über Praktika oder Bekannte kennen. Nach mehreren Zusagen anderer Unternehmen entschied sie sich für ihren jetzigen Betrieb wegen der Nähe zum Wohnort und den Berichten über das gute Arbeitsklima eines Bekannten. Seit 2½ Jahren ist sie nun als Softwareentwicklerin beschäftigt, Schwerpunkt ihrer Tätigkeit ist die Entwicklung von Softwareprogrammen.

Zu ihrer Berufswahlentscheidung meint Frau C, dass sie durch die Schule eher schlecht informiert wurde. In der Hauptschule wurden erst in der letzten Klasse Informationen geboten – zu einem Zeitpunkt also, zu dem eine Entscheidung schon sehr drängte. Weiters würde zu wenig über die Vielzahl und Vielfalt der Berufe berichtet und die SchülerInnen sich daher immer wieder eher nur für die gleichen Berufe entscheiden.

*„Na, ich glaub, von der Schule her...also ich hab nicht wirklich gewusst, wieviel Berufe es wirklich gibt, da wären noch so viel Sachen gewesen, die mich vielleicht interessiert hätten in dem Alter. Aber von den meisten, weißt du gar nichts [...].“*

*[...]nicht erst zum Schluss, so wie es bei uns war in der vierten Klasse. Und vor allem, was machst du jetzt, weil du musst ja was machen. Also dass da schon über viel mehr Berufe geredet wird, über verschiedene. Solche Berufe, die man nicht wirklich kennt.“ (Frau C, 6)*

## Frau D (Altersgruppe 21 bis 30 Jahre)

Frau D ist ledig und lebt in einer ländlichen Region Österreichs, wo sie auch aufgewachsen ist. Nach Abbruch der AHS in der 6. Klasse suchte sie über ein Jahr eine Lehrstelle.

*„Also Bewerbungen hab ich damals ca. 80 geschrieben und vorstellen war ich mich ca. 30-mal. Aber da waren dann immer Argumente wie: ich bin zu alt, weil ich da doch schon 17 war.“*

*Ich wollte dann schon alles nehmen. Am Anfang hab ich mir noch gedacht, ich mach lieber das und das, also Fotografin hätt mich interessiert oder Reisebüro. Und vielleicht auch Büro, aber zum Schluss wollte ich dann eh schon alles machen.“ (Frau D, 1)*

Sie besuchte einen Berufsorientierungskurs des AMS und machte Praktika. Über eine Bekannte, die bereits im Betrieb eine Bürokauffrau-Lehre machte, erfuhr Frau D von einer offenen Lehrstelle, für die sie sich bewirbt. Frau D absolvierte eine Lehre zur Bürokauffrau, wobei ihre Ausbildung auch Programmierung umfasste (Lehrberufe des IKT-Bereichs waren damals noch nicht eingerichtet).

*„[...] also an erster Stelle ist immer gestanden, dass man programmieren lernt. Und das Büro war eigentlich eher so, so nebenbei. Aber das war eigentlich super.“*

*Es war ja so, ich hab ja keine Ahnung gehabt, was Programmieren ist. Ich hab grad gewusst, wie man das schreibt. Und das haben wir dann halt so gelernt nebenbei, aber da war das schon die Unterstützung da und dann hat man...gesagt, okay, das interessiert mich und dann ist das schon gefördert worden.“ (Frau D, 7)*

In der Berufsschule fühlte sie sich als 18-jährige AHS-Abbrecherin unterfordert, Prämien, die die Firma bei gutem Notendurchschnitt bezahlt, spornen sie aber an. Zudem schätzt sie das die betrieblichen Lehrinhalte des EDV-Bereichs.

*„[...] und dann hat man gesagt, okay, das Programmieren interessiert mich und dann ist das schon gefördert worden. Und nachdem wir da ja auch noch nicht so groß waren, war Büroarbeit nicht so viel und da ist halt dann schon Zeit auch fürs Programmieren geblieben. Und so war das eigentlich eh ganz nett in der Zeit. Auch immer mit so Sachen, wie gutes Zeugnis und man kriegt was dafür und so, das war dann auch immer, war schon okay.“ (Frau D, 7f)*

Im Lauf ihrer Tätigkeit im gleichen Betrieb hat sich die Anzahl der Beschäftigten deutlich erhöht. Vorteile sieht Frau D nun in den deutlicher voneinander abgegrenzten Arbeitsbereichen und der klareren Aufstiegsstruktur im Betrieb, einen Nachteil in der nicht mehr so „familiären“ Atmosphäre, wie sie es ausdrückt. Im Betrieb orte Frau D keine Art von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen, im privaten Bereich wurde sie dagegen bereits öfter mit massiven Vorurteilen konfrontiert.

*„Das Einzige, was man als Frau als Programmierer – also privat, das ist jetzt nicht auf die Firma bezogen – halt so erlebt, ist halt, wenn man als Frau sagt, man ist Programmierer, dann ist das gleich so...na ja, das wird dann gleich so unter den Tisch gekehrt, also man wird nicht sehr ernst genommen. [...] es ist mir halt schon öfter passiert.“ (Frau D, 8)*

Nach sieben Jahren Beschäftigung in diesem Betrieb hat Frau D die Position einer Senior Programmiererin inne, ein großer Teil ihrer Aufgaben liegt im Bereich Projektmanagement.

*„[...] mir ist es schon öfters passiert, wenn man sagt, und was machst du, ja, ich bin Programmiererin, ah so, ja (abwertend), vielleicht tust im Word ein bissl was fett und unterstrichen schreiben und bist Programmiererin. Und wenn das ein Mann tut, dann, ja super und da wird dann gleich diskutiert [...].“ (Frau D, 8)*

## **Frau E (Altersgruppe 31 bis 40 Jahre)**

Nach dem Abschluss ihres Studiums an der Grund- und Integrativwissenschaftlichen Fakultät der Uni Wien, der sich aufgrund der Geburt ihres Kindes hinauszögerte, versuchte Frau E mittels Blindbewerbungen eine Stelle im Bürobereich zu finden. Diese Versuche schlugen fehl.

In dieser Phase bekam sie die Möglichkeit an einem Computerkurs für Frauen im Technomediacenter teilzunehmen, der vom AMS finanziert wurde. Obwohl die Berufsvorstellungen von Frau E zuvor eher nicht in diese Richtung gingen und ihr Umfeld eher überrascht bis skeptisch reagierte, entschied sie sich an dem Kurs teilzunehmen. Ein Entscheidungsgrund war, dass sie durch diese Qualifizierungsmaßnahme die ihr wichtige Arbeitsplatzsicherheit gewährleistet sah. Der Kurs selbst wurde von Frau E teilweise kritisch beurteilt (z.B. „zu viele Psychospielchen“, „schlecht ausgebildete AusbilderInnen“). Die psychologischen Inhalte der Schulung erwiesen sich aber beim Berufseinstieg als wesentliche Hilfe, um z.B. dem Druck in einer reinen Männerabteilung stand zu halten. Der Berufseinstieg gestaltete sich für Frau E schwierig:

*„Da sind dann so Sätze gefallen wie: Jetzt müssen wir die schwarze Fahne hissen, weil wir nicht mehr unter uns sind.[...] Am Abend daheim hab ich echt oft heulen müssen. Das war am Anfang sehr hart.“ (Frau E, 1)*

Ihren derzeitigen Betrieb hat Frau E durch ein Schnupperpraktikum kennen gelernt. Zunächst ist sie mit ihrem Arbeitsbereich (Helpdesk Netzwerkbetreuung) nicht zufrieden, und obwohl sie ihren Chef mehrmals darauf hinwies, änderte sich längere Zeit nichts an der Situation. Erst nach einem Abteilungswechsel erhält sie eine Stelle im Tätigkeitsfeld Programmierung, wie sie es sich gewünscht hatte. Nun ist sie seit einem halben Jahr in der neuen Abteilung, wo sie sich sehr wohl fühlt. Eine weitere Aufstiegsmöglichkeit sieht sie durch die Größe des Unternehmens längerfristig gegeben, wenn sie nicht mehr „an alten, fehlerhaften Programmen herumbasteln“ (Frau E, 88) muss, sondern eigene Produkte herstellen kann.

Die flexible Arbeitszeitgestaltung ist für Frau E, die ein Kind zu betreuen hat, sehr wichtig. Allerdings können dadurch unvorhergesehene Verlängerungen des Dienstes, die sich durch besondere Problemfälle ergeben, nicht verhindert werden.

## **Frau F (Altersgruppe 31 bis 40 Jahre)**

Frau F wollte nach Abschluss ihres Jusstudiums keine traditionelle juristische Karriere einschlagen. Im Zuge ihrer ersten beruflichen Tätigkeit nach dem Studium, während derer sie auch EDV-Erfahrung sammelte, entschloss sie sich, an der Wirtschaftsuniversität den Universitätslehrgang für Marketing und Verkauf zu absolvieren.

Frau F bewarb sich aufgrund eines Inserats bei einem Unternehmen, das eine Juristin mit EDV-Kenntnissen suchte. In diesem Betrieb wurde versucht, für JuristInnen relevante Daten digital aufzubereiten. Frau F beschreibt diese Mischung aus juristischen Inhalten und EDV als sehr spannend und spricht rückblickend von einem Traumberuf. Zuletzt bekleidete sie in diesem Unternehmen die Position der Marketingleiterin.

Einige Zeit nach ihrem Einstieg in dieses Unternehmen war Frau F zusätzlich als Lektorin an der Universität Graz/Lehrgang für Rechtsinformatik tätig. Später arbeitete sie in einem Schulungsunternehmen in der Produktentwicklung. Frau F und ging schließlich für insgesamt fünf Jahre in Karenz (drei Kinder). Für Frau F war ihre bisherige Karriere nicht mit Familie/Familiengründung vereinbar, sie fühlte sich aber auch „ausgepowert“ von ihrer umfassenden Tätigkeit.

Während dieser Zeit hält sie den Kontakt zur Arbeitswelt aufrecht, das hohe Niveau ihrer Tätigkeit kann sie jedoch nicht halten. Ein Angebot des bisherigen Unternehmens „Hotline zu machen“ lehnt sie ab. Sie verfasst Handbücher, eine Tätigkeit, die sie aber als unbefriedigend empfand.

*„[...] wobei ich mir da immer gedacht hab, ich mach das gerade nur in der Karenz, nur um die Kontakte zu halten, aber ich möchte mein Lebtag das nicht mehr tun. Das war wirklich die Überbrückung, um den Kontakt aufrecht zu erhalten.“ (Frau F, 3)*

In weiterer Folge arbeitet sie bei einem Rechtsanwalt als „Organisatorin Marketing“.

Kontakte mit ehemaligen KollegInnen und KundInnen aufrecht zu erhalten rät Frau F auch allen anderen Frauen. Vor ihrem Berufswiedereinstieg führte Frau F bei Berufsmesse im Juridicum ein Gespräch mit einer Beraterin des AMS, die besonders die Kinder von Frau F als größtes Problem bei einer neuen Anstellung bezeichnet, eine Aussage, die nach Ansicht von Frau F noch heute stimmt.

Der Wiedereinstieg nach der Karenz war von Selbstzweifeln gekennzeichnet.

*„Da war ich wirklich wahnsinnig enttäuscht, weil ich so das Gefühl gehabt hab, jetzt hab ich acht Jahre in einem Bereich gearbeitet, wo ich wirklich gut bin. [...] Und dann kriegt man eigentlich gar keine Chance aufgrund meiner Familiensituation. [...] Und ich hab dann schon überlegt, dass ich die drei Kinder gar nicht angebe.“ (Frau F, 7)*

Schließlich nimmt sie ein Angebot eines ehemaligen Kunden, der sich bei Frau F in dieser Zeit meldete, um sie für die Mitarbeit in einem Projekt zu gewinnen, an. Seit kurzem ist Frau F Projektleiterin, diesen beruflichen Aufstieg hat sie aber selbst eingefordert, „das hätte man mir nie angetragen“.

Unterstützung erfährt Frau F besonders durch ihre Vorgesetzte, die ihre Situation als berufstätige Mutter berücksichtigt (so werden z.B. Termine zu Nachmittagsitzungen nicht ohne ihre Zustimmung festgelegt).

## **Frau G**

Frau G wuchs in einer ländlichen Region auf. Anfang der 70er Jahre, als sie die Hauptschule abschloss, hatte sie bereits den Wunsch, einen traditionellen Männerberuf zu ergreifen (Kfz-Mechanikerin), sollte aber nach Vorstellungen der Eltern und LehrerInnen eine Lehre in einem eher typischen Frauenberuf absolvieren.

*„Na die haben gemeint, Automechanikerin geht nicht und ich könnte halt Fotolaborantin oder so was werden. Da ist damals schon gesagt worden, das sind so schlechte Berufsaussichten und es hat auch keine Lehrstellen dafür gegeben.“ (Frau G, 1)*

Statt einer Lehre begann Frau G eine HTL-Ausbildung, die sie nicht abschloss. Nach ca. 15 Jahren des Jobbens und der Erziehung ihrer beiden Töchter absolvierte sie eine vom AMS geförderte Fachausbildung im Bereich Elektromechanik, findet im Anschluss daran aber keine, für sie befriedigende Arbeitsstelle.

*„Ich hab dann eine Ausbildung für Facharbeiterin für Elektromechanik gemacht. Aber da hätt ich auch keinen Job gekriegt, außer irgendwo am Fließband.“ (Frau G, 1)*

Frau G suchte sich eigenständig eine Anstellung in einem traditionellen Männerberuf. Ausschlagende Kriterien für die Berufswahl sind für Frau G immer Gehalt und Interesse an der Tätigkeit gewesen.

Frau G absolvierte einen der ersten vom AMS finanzierten 10-monatigen Computerkurse im Technomediacenter, ABZ. Sie erwarb notwendige Grundkenntnisse, schätzt aber diese Schulung für ihre jeweiligen Tätigkeiten danach als nicht ausreichend ein. Ihre AMS-BetreuerInnen wollten Frau G zunächst hier nicht ausbilden lassen da sie keine Reifeprüfung hat. Erst durch ihre Intervention bei der Frauenbeauftragten wurde sie in den Kurs aufgenommen.

Den Kurs und das dazugehörige Praktikum beschreibt Frau G folgendermaßen:

*„Ich hab ein schreckliches Praktikum erwischt. Das habe ich abgebrochen. Das wurde vom Kurs aus vermittelt und war verpflichtender Teil des Kurses. Da hab ich mich mit der Leiterin so zerstritten. [...] Die waren da nicht eingestellt auf Erwachsenenbildung. Die Mediatorin ist dann dort gewesen. [...] Das Konzept war ein bissi schlecht. Es waren teilweise schlechte Pädagoginnen, die etwas gelehrt haben, was sie selber nicht aus dem efef gekonnt haben. Aber es waren auch supergute dabei. Es ist ein irre breites Feld abgedeckt worden und alles in ganz kurzen Blöcken ohne Wiederholungsphasen und auch ohne praktischen Anwendungen. Es ist ziemlich theoretisch geblieben, auch wenn wir alles am Computer gemacht haben. [...] Es wäre besser das Gelernte auch praktisch zu vertiefen.“*

*Das ganze weniger breit zu fächern wäre wahrscheinlich schwierig gewesen, weil du ja lauter Frauen hast, die eigentlich keine Vorstellung davon haben. Es ist schwer eine Vorstellung, davon zu vermitteln, was die IT alles kann, welche Bereiche es gibt, wie die ausschauen,...*

*„Für mich war das eher eine erste Erfahrung. Zehn Monate quer durch, von der Datenbank über Netzwerke. Ich finde es schon gut, wenn man von Allem einmal etwas mitbekommt und dann später sich entscheidet. Es sind ja die Frauen alle unterschiedlich.“ (Frau G, 2f)*

Weiters besucht sie einen drei-monatigen ElektrikerInnen-Kurs, den sie auch gut, aber als sehr fachspezifisch und daher nur beschränkt verwertbar beurteilt.

Als größte Hürde bei der Jobsuche bezeichnete die Befragte nicht ihr Geschlecht, sondern die mangelnde Praxis. Ihre erste Stelle in der IKT-Branche erhielt Frau G über einen Bekannten. Auch ihre aktuelle Anstellung bekam sie durch Kontakte – diesmal zu einer ehemaligen Arbeitskollegin. In ihrer 1½-jährigen Tätigkeit ist sie bereits zur Leiterin des Helpdesk-Bereichs aufgestiegen, ihre Bezahlung wurde diesem Aufstieg allerdings noch nicht angepasst.

Derzeit besucht sie neben ihrer Vollzeitbeschäftigung die HTL für Informatik für Berufstätige.

## **Frau H**

Frau H brach ihr Sprachwissenschaftsstudium im Alter von 33 Jahren ab, um einen IKT-Beruf zu lernen um „mit der kürzesten Ausbildung das beste Gehalt“ zu bekommen. Sie wollte endlich längerfristig angestellt arbeiten und mit dieser Beschäftigung sich und ihre beiden Kinder ohne fremde Hilfe finanziell absichern. Ihre Erfahrungen beschränkten sich

bisher auf Unterrichtstätigkeit auf Werkvertragsbasis. Eine 5-monatige halbtägige Ausbildung zur Netzwerktechnikerin absolvierte sie über das Projekt „Karens Works“ des AMS in einer Schulungsfirma.

Der Kurs gefiel ihr eher nicht („schlecht ausgebildete AusbilderInnen“, „schlechte didaktische Qualität“) und auch das Verhalten des Instituts gegenüber den TeilnehmerInnen fand sie nicht in Ordnung. Sie schränkt allerdings ein, dass die Ausbildung für die spätere Bewerbung hilfreich war.

*„Unsere Ausbilder waren schlecht ausgebildet. Sowohl didaktisch als auch fachlich. Nicht abschließlich – wir haben auch Bessere gehabt.“*

*„Zum Schluss haben sie sich dann von uns das Netzwerk installieren lassen. Sie haben auch während dem Kurs schon versucht, Frauen für einen Job bei ihnen anzuwerben. Ohne Anstellung, mit schlechtem Werkvertrag und ohne Geld, mit einer Prozentbeteiligung.“ (Frau H, 2)*

Ihre jetzige Anstellung fand Frau H über eine Freundin, die bereits seit längerem im Betrieb beschäftigt ist und sie in den von ihr eigenständig aufgebauten Support-Bereich brachte. Der Aufgabenbereich, zu dem Problembehebung, Erstellung von E-mail-Accounts und „Backspace“ gehören, ist für Frau H noch neu und daher anstrengend. Generell beschreibt sie ihr Interesse für den IKT-Bereich als eher gering.

*„Ich war bis zwei Monate vor der Ausbildung ein absolutes Technik-Antitalent. Das Interesse hält sich auch jetzt in Grenzen.“ (Frau H, 1)*

Als alleinerziehende Mutter sieht Frau H Einschränkungen in der IKT-Branche, da es für sie derzeit z.B. nicht möglich wäre, auch am Wochenende zu arbeiten oder in Notfällen länger zu bleiben. In ihrem Betrieb wäre ein anderer Posten für sie nicht möglich.

Die Praxis der Berufseignungstest des AMS kennt Frau H aus ihrer Erfahrung als Deutschlehrerin bei einem Mädchenprojekt. Hier hat sie große Zweifel an der Qualität der Berufsberatung, da einigen Mädchen trotz offensichtlich anderen Interessen Eignung für typische Frauenberufe bescheinigt wurde.

*„Das war irre, wie viele von denen gesagt haben, dass bei ihrem Berufseignungstest beim AMS Frisörin oder Kosmetikerin rausgekommen ist. Die haben sich aber dann eh für einen handwerklichen Beruf entschieden. [...] Ich hab die Mädchen kennen gelernt. Bei manchen war das wirklich total absurd. Wenn du die so kennen gelernt hast, wie die drauf waren,... Gar nicht in diese Richtung.“ (Frau H, 6)*

## **Frau I**

Schon früh war für Frau I klar, dass sie im technischen Bereich arbeiten wollte. Während ihrer HTL-Ausbildung (Wirtschaftsinformatik) erhielt sie ein Stipendium für ein Semester an einer US-amerikanischen Eliteuniversität. Während der Schulzeit war Frau I bereits gemeinsam mit anderen KollegInnen zwei Jahre im Softwarebereich geringfügig beschäftigt – im Rahmen eines Projektes wurde in der Schule für einen Betrieb programmiert. Frau I kann sich an frauenfeindliche Äußerungen von LehrerInnen erinnern, die jedoch durch das gute Klima in der Klasse kompensiert wurden.

*„In der HTL hat es schon so Phasen gegeben, wo der Professor sagt, es ist besser, wenn du Knödel kochen gehst. Es war schon so 50/50, weil ich bin auf der anderen Seite von der Hälfte der Professoren auch wieder bevorzugt worden, weil ich fünf Jahre lang das einzige Mädchen war. [...] Die Schulkollegen] waren eher so Kumpel. Ich hab nie irgendwie erlebt, dass ich irgendwo nicht mitmachen darf, weil ich ein Mädchen bin. Und dann haben sie – wie ich älter wurde – so auf mich aufgepasst. Das war, als ob ich 60 Brüder hätte (lacht).“ (Frau I, 3)*

Derzeit beendet sie ihr Studium Irregulare (Informatik und Physik).

Frau I kennt den aktuellen Beschäftigungsbetrieb und seine Besitzer seit der Gründungsphase. Anfangs arbeitete sie dort neben einer fixen Beschäftigung in einem anderen Betrieb freiberuflich mit, vor zwei Jahren erhielt sie eine fixe Anstellung. Sie ist mit der Firma mitgewachsen und identifiziert sich stark mit ihr. Ihre Tätigkeit und Bezahlung im Betrieb ist nur teilweise ihrem Ausbildungsniveau entsprechend, was sie aber aufgrund verschiedener Gründe (z.B. freundschaftliches Betriebsklima, interessante Tätigkeit, eigener Dienstwagen) akzeptiert. Frau I ist technische Leiterin des „housing-centers“ und für das „network cooperating“ zuständig. Darüber hinaus ist sie aktuell auch für administrative Tätigkeiten verantwortlich.

Mangelndes Interesse von Mädchen Berufe im technischen Bereich zu ergreifen sieht Frau I in der Erziehung begründet. Ihre eigenen Erfahrungen mit Berufsinformationen in der AHS beschreibt sie als sehr positiv, sie wurde selbst auch einmal als Expertin in eine Mädchenberatungsstelle eingeladen.

Karriere und Familie sieht Frau I für Frauen im IKT-Bereich als nicht vereinbar an.

## Frau J (Altersgruppe 31 bis 40 Jahre)

Frau J ist ledig und lebt seit ihrem Einstieg im jetzigen Betrieb in einem Ballungszentrum. Geboren und aufgewachsen ist sie in einer ländlichen Region Deutschlands. Nach dem Gymnasium absolvierte sie das Studium der Pädagogik und eine Ausbildung in Musiktherapie. Sie arbeitete zehn Jahre in Deutschland im sozialen Bereich, wollte sich dann aber anders orientieren, wobei die IKT-Branche nicht konkret von ihr angestrebt wurde.

*„Na, warum ich umgestiegen bin, ich hab nicht direkt was im IT-Bereich gesucht, sondern ich hab was gesucht außerhalb des Sozialbereichs.“ (Frau J, 1)*

Sie bewarb sich aufgrund einer Anzeige der deutschen Niederlassung ihres jetzigen Betriebes, der im Bereich der Softwareentwicklung und Beratung tätig ist, und entschied sich für eine Stelle in Österreich. Ihrer Einschätzung nach suchte das Unternehmen eine Person mit Kenntnissen und Erfahrungen im Sozialbereich, da in diese Richtung expandiert werden soll. Der Beginn ihrer Tätigkeit im Unternehmen war durch eine intensive Lernphase in den für sie neuen Bereichen geprägt, sie wurde aber auch sehr von ihren KollegInnen unterstützt.

Nun arbeitet die Quereinsteigerin seit zwei Jahren in der Beratungsabteilung des Unternehmens. Das Tätigkeitsspektrum von Frau J umfasst Firmenbesuche, die Erstellung von Arbeitszeitprojekten in Arbeitsgruppen (über alle Branchen hinweg), die Koordinierung von Lehrgängen und Seminaren sowie deren Durchführung.

## Frau K (Altersgruppe 21 bis 30 Jahre)

Frau K ledig und lebt in einem Ballungszentrum, wo sie auch aufgewachsen ist. Ihre Eltern waren beide Lehrer, weshalb sie auch lange diesen Berufswunsch hegte. Aufgrund der schlechten Berufsaussichten entschloss sie sich jedoch nach der Matura im humanistischen Gymnasium dagegen und studierte nach Anregung einer Freundin Wirtschaftsinformatik.

Im Laufe des Studiums, das sie in relativ kurzer Zeit beendete, absolvierte sie verschiedene Praktika (an der Universität traten mehrmals Firmen deswegen an die Studierenden heran) und arbeitete in der Softwareabteilung einer Bank in Teilzeit. Wegen der unpersönlichen Arbeitsatmosphäre einer Großfirma entschied sich Frau K nach Studienabschluss gegen eine Weiterbeschäftigung in der Bank.

Ihren heutigen Chef kannte sie bereits von einer Vorlesung auf der Universität, hatte somit bereits während des Studiums Kontakt zum Unternehmen und stieg danach sofort in die jetzige Firma ein. Dort arbeitet sie seit drei Jahren als Beraterin (Arbeitszeitfragen), betreut KundInnen vorwiegend im Außendienst, stellt die hauseigene Software vor und begleitet auch die Anwendung.

# 11.2 FRAGEBOGEN ZUR BERUFSWAHL

## TEIL A. ALLGEMEINES

1. Geschlecht: weiblich

männlich

2. Alter:  .. Jahre

3. Muttersprache: deutsch

türkisch

serbokroatisch

andere, und zwar

4. Beruf der Mutter:

5. Beruf des Vaters:

6. Anzahl Geschwister:  Schwester(n)  Bruder / Brüder

7. Falls die Geschwister berufstätig sind:

8.a) Beruf(e) Schwester(n):

[Redacted]

9. b) Beruf(e) Bruder / Brüder:

[Redacted]

## TEIL B. BERUFS- UND AUSBILDUNGSVORSTELLUNGEN

10. Was hast du nach diesem Schuljahr vor? (Nur eine Antwort ankreuzen!)

die 9. Schulstufe abschließen und eine Lehre beginnen	<input type="radio"/>
die 9. Schulstufe abschließen und gleich ohne Lehre arbeiten gehen	<input type="radio"/>
erst mal die neunte Schulstufe abschließen und dann werde ich sehen, was ich mache	<input type="radio"/>
in eine berufbildende mittlere Schule (BMS), z.B. HASCH, gehen	<input type="radio"/>
in eine AHS wechseln und die Matura machen	<input type="radio"/>
in eine berufbildende höhere Schule (BHS), z.B. HTL, HBLA, gehen und die Matura machen	<input type="radio"/>
nichts davon, sondern:	<input type="radio"/>

11. Welche Berufe interessieren dich besonders? (Du kannst mehrere Berufsmöglichkeiten angeben!)

[Redacted]

12. Welchen von diesen Berufswünschen strebst du am meisten an?

[Redacted]

13. Welche Haupttätigkeiten sind in diesem Beruf zu verrichten?

[Redacted]

14. Welche Ausbildung braucht man für diesen Beruf?

[Redacted]

15. Hattest du in deiner Kindheit andere Traumberufe?

Nein

Ja  wenn ja, welche:

[Redacted]

16. Seit wann beschäftigst du dich mit deinen späteren Berufsmöglichkeiten?

- erst seit diesem Jahr
- seit letztem Jahr
- seit ich mit der Hauptschule begonnen habe
- ich habe mich bereits vor der Hauptschule damit beschäftigt

- 17. Wer ist dein berufliches Vorbild?**
- |                |                                 |           |                       |
|----------------|---------------------------------|-----------|-----------------------|
| Mutter         | <input type="radio"/>           | Bruder    | <input type="radio"/> |
| Vater          | <input type="radio"/>           | Schwester | <input type="radio"/> |
| Andere Person, | <input type="radio"/> und zwar: |           |                       |
| Niemand        | <input type="radio"/>           |           |                       |

- 18. Nach welchen Kriterien hast du dir deinen zukünftigen Beruf ausgesucht?  
(Mehrere Antworten möglich!)**

- |                    |                       |                                |                       |
|--------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Begabung / Talent  | <input type="radio"/> | Ansehen                        | <input type="radio"/> |
| Interesse          | <input type="radio"/> | Passt gut zu mir als Frau/Mann | <input type="radio"/> |
| Zukunftsaussichten | <input type="radio"/> | Verdienstmöglichkeiten         | <input type="radio"/> |
| Soll Freude machen | <input type="radio"/> | Sinnvolle Tätigkeit            | <input type="radio"/> |
| Sonstiges          | <input type="radio"/> | und zwar:                      |                       |

- 19. Hast du das Gefühl, in der Schule ausreichend auf deine zukünftige Ausbildungs- und Berufswahl vorbereitet worden zu sein?**

- |  | Ja                    | Nein                  |
|--|-----------------------|-----------------------|
| Wir haben ausreichend über weiterführende Schulen gesprochen       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wir haben ausreichend über mögliche Berufe und Lehrberufe erfahren | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**20. Welche Informationsquellen hast du bei deiner Berufs- und Schulwahl genutzt und wie wichtig waren diese Informationen für deine Schul- und Berufswahl?**

	sehr wichtig	wichtig	eher un-wichtig	sehr un-wichtig	hab ich nicht genutzt
Mutter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verwandte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
FreundInnen, Bekannte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LehrerIn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsorientierung in der Schule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eignungs- und Begabungstest(s)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schul- bzw. Studienführer, diverse Broschüren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsmarktservice	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsinformationszentrum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studien- und Berufsinformationsmesse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beratungsstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige, und zwar					

**21. Welche zusätzliche Unterstützung hättest du dir gewünscht?**

**22. Glaubst du, dass man mit einer längeren (Schul-)Ausbildung bessere Berufsaussichten hat als mit einer kürzeren?**

- Ja  weil:
- Nein  weil:

**23. Wie stellst du dir dein zukünftiges Berufs- und Familienleben vor?**

	Ja	Nein
Ich möchte immer berufstätig sein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich möchte eine feste Beziehung/Partnerschaft haben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich möchte keinen Beruf, sondern im Haushalt tätig sein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich möchte ein Kind / Kinder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
→ Ich werde die Berufstätigkeit unterbrechen, wenn Kinder kommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
→ Ich werde die Berufstätigkeit aufgeben, bis die Kinder groß sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
→ Beruf und Kindererziehung möchte ich vereinbaren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**24. Glaubst du, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen im Berufsleben haben?**

- Ja
- Nein, die Frauen sind benachteiligt  weil:
- Nein, die Männer sind benachteiligt  weil:



**25. Glaubst du, dass es Berufe gibt, die eher etwas für Männer oder für Frauen sind?**

Nein

Ja

Wenn „Ja“: <b>Welche sind eher etwas für Frauen?</b>	
<b>Warum?</b>	
<b>Welche sind eher etwas für Männer?</b>	
<b>Warum?</b>	

**26. Welche Befürchtungen hast du in Bezug auf deine Berufsausbildung und berufliche Zukunft?**

**(Mehrere Antworten möglich!)**

Dass ich meine geplante Ausbildung nicht schaffe  Vor Arbeitslosigkeit

Dass ich in meinem erlernten Beruf keine Arbeit finde  Vor Prüfungen

Dass mir der Beruf doch nicht gefällt  Ich habe keine Ängste

Sonstige Befürchtungen  und zwar:

**TEIL C. BERUFSORIENTIERUNG AN DER SCHULE**

**27. In welchen Fächern habt ihr in der Schule über die Arbeitswelt und Berufe gesprochen?**

**28. Seit wann setzt ihr euch in der Schule mit Berufen und Berufsorientierung auseinander?**

erst seit diesem Jahr

seit letztem Jahr

eigentlich schon während meiner ganzen Hauptschulzeit

<b>29. Wurden folgende Themen im Unterricht angesprochen?</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
weitere Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
unterschiedliche Berufe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeiten der Berufsberatung und –orientierung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diskussion über mögliche Probleme bei „typischen Frauenberufen“	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebsbesuche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**30. Besuchst du das Fach Berufsorientierung?**

ja

nein

**31. wenn „ja“: Wie unterstützend ist das Fach insgesamt für deine Berufs- und Ausbildungswahl?**

- sehr unterstützend
- eher unterstützend
- eher nicht unterstützend
- überhaupt nicht unterstützend

**TEIL D. FREUND/INNEN**

**32. Redest du mit deinen Freundinnen und Freunden über eure Berufswünsche?**

- sehr oft  selten
- oft  gar nicht

**33. Was will dein bester Freund / deine beste Freundin von Beruf werden?**

- Er / Sie will  werden
- Das weiß er / sie noch nicht
- Ich weiß es nicht

**34. Wollen Burschen eher andere Berufe ergreifen wie Mädchen?**

- sicher nicht
- eher nicht
- eher schon
- sicher

wenn „eher schon“ oder „sicher“: Warum glaubst du, dass das so ist?

**TEIL E. FAMILIE**

**35. Redest du mit deinen Eltern über deine Berufswünsche?**

- |               |                       |                       |                       |                       |
|---------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|               | ja, oft               | manchmal              | eher selten           | nie                   |
| <b>Mutter</b> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| <b>Vater</b>  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**36. Welche Unterstützung bekommst du von deinen Eltern bei deiner Schul- oder Berufswahl?**

	Ja	Nein
Sie reden mit mir über verschiedene Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie besuchen verschiedene Beratungseinrichtungen mit mir (z.B. das Arbeitsmarkt-service/Berufsinformationszentren, Berufsinformationsmessen etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie holen Information für mich ein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie besuchen verschiedene Schulen und/oder Betriebe mit mir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges und zwar: <input type="text"/>		

37. Welche Art von Unterstützung würdest du dir sonst noch von deinen Eltern wünschen?

38. Welchen Beruf wünschen sich deine Eltern für dich?

39. Wären deine Eltern sehr enttäuscht, wenn du einen anderen Beruf ergreifen würdest?

	ja, sehr	eher schon	eher nicht	nein
Mutter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40. Gibt es Berufe, von denen dir deine Eltern abraten würden?

Nein

Ja  wenn ja, welche:

## TEIL F ERFAHRUNGEN MIT DEM ARBEITSMARKTSERVICE (AMS) UND DEN BERUFSINFORMATIONSZENTREN (BIZ)

41. Hast du schon einmal das Arbeitmarktservice (AMS) oder die Berufsinformation-zentren (BIZ) besucht?

	ja	nein
Ja, ich war schon einmal oder öfter beim Arbeitmarktservice (AMS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ja, ich war schon einmal oder öfter beim Berufsinformationzentrum (BIZ)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Wenn zumindest ein „ja“ angekreuzt, weiter mit nachfolgenden Fragen, wenn beide Fragen mit „nein“ angekreuzt, weiter mit Frage 46.**

42. Welche Dienstleistungen hast du dort in Anspruch genommen? (Mehrere Antworten möglich!)

Lehrstellenberatung	<input type="radio"/>
Information über Berufe	<input type="radio"/>
Information über weitere Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="radio"/>
Information über andere Berufsberatungsstellen	<input type="radio"/>
Beratung über Kurse	<input type="radio"/>
Generelle Informationen über den Lehrstellen- und Arbeitsmarkt	<input type="radio"/>
Interessenstest	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar:	<input type="radio"/>

**43. Mit wem warst du dort? (Mehrere Antworten möglich!)**

- Schule / Klasse
- Eltern
- FreundInnen
- Alleine
- Sonstigen, und zwar:

**44. Wie sehr stimmst du folgenden Aussagen zu?**

	sehr	eher	eher nicht	überhaupt nicht
ich wurde auf neue Berufs- oder Ausbildungsideen gebracht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
auf mich und meine Anliegen wurde eingegangen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich habe viel über die Arbeitswelt erfahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
es wurden die Probleme von „typischen Frauenberufen“ besprochen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich habe konkrete Informationen zu meinen Berufsvorstellungen bekommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir wurden weitere Informationsmöglichkeiten genannt, bei denen ich Hilfe bei meiner Berufs- und Ausbildungswahl bekomme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich kann jetzt meine Interessen besser einschätzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**45. Welche Unterstützung hättest du dir noch zusätzlich gewünscht? (Mehrere Antworten möglich!)**

- AMS-BeraterIn sollte mehr Zeit für mich haben
- mehr Informationen über bestimmte Berufe
- mehr Anregungen für neue Berufe
- mehr persönliche Beratung im BIZ
- Sonstiges, und zwar:

***Diese Frage ist wieder für alle SchülerInnen gedacht:***

**46. Welche Informationsformen und –medien sprechen dich besonders an? (Mehrere Antworten möglich!)**

- Filme über Berufe
- Vorträge von BeraterInnen des AMS und/oder des BIZ
- Erfahrungsberichte von Berufstätigen in bestimmten Berufen
- Internetrecherchen
- Broschüren
- Betriebskontakte und -besichtigungen
- Workshops
- Sonstige, und zwar:

## 11.3 Gesprächsleitfäden

### 11.3.1 Gesprächsleitfaden BIZ-BetreuerInnen

#### ■ Zu Beginn steht Ihre Einschätzung der Berufsorientierungsphase:

Wie wird die Rolle des Umfeldes bei der Berufsorientierungsphase eingeschätzt? Welche AkteurInnen im schulischen und außerschulischen Umfeld spielen bei der Berufs- und Bildungsorientierung eine wichtige Rolle? Wer ist besonders wichtig?

Gibt es für Mädchen aus MigrantInnenfamilien spezifische Bedingungen?

Welche Rolle sollten schulische BeraterInnen und außerschulische Beratungsstellen spielen?

Ab welchem Alter wären gerichtete „Intervention“ von professioneller Seite sinnvoll?

Wie werden den Jugendlichen allgemein gesehen Bilder/Inhalte von Berufen vermittelt? Gibt es noch immer Berufe, die eher Burschen oder Mädchen zugeordnet werden? Welche? Warum glauben Sie, ist das so, wie erfolgen geschlechtsspezifische Zuschreibungsprozesse? Gibt es Berufe, wo sich diese Zuschreibungen auflösen? Wie könnte diese Zuschreibung durchbrochen werden?

Welchen Einfluss bzw. welche Einflussmöglichkeiten haben BerufsorientierungslehrerInnen? Wie wird das Wahlpflichtfach „Berufsorientierung“ eingeschätzt? Gibt es schon Erfahrungen wie und ob Chancengleichheit hier Berücksichtigung findet?

Allgemein gesehen: Orientieren sich Mädchen (und Burschen) noch immer zu einem großen Teil entlang typischer Frauen- und Männerberufe oder wird hier eine Auflösung bemerkt? Wenn ersteres: welche Knackpunkte können identifiziert werden, die zu diesen Prozessen führen? Wenn zweiteres: was war/ist hier hilfreich?

#### ■ Jetzt zur Phase der tatsächlichen Ausbildungs- und Berufswahl

Welche Einflussfaktoren sind hier ausschlaggebend für die Verengung und schließlich die Wahl bestimmter Berufe? Was sind wichtige Gründe?

Gibt es für Mädchen aus MigrantInnenfamilien spezifische Bedingungen?

Wie wird die Phase der Berufswahl gegenüber jener der Berufsorientierung unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten gesehen: erfolgt hier eine Stärkung oder Schwächung der Wahl geschlechtsspezifisch typischer Frauen/Männerberufe? Warum ist dem so?

Welche Faktoren sind dafür ausschlaggebend, dass sich ein Mädchen für einen nicht-traditionellen und/oder neuen Beruf entscheidet? Welche Widerstände sind zu überwinden? Was spielt eine unterstützende Rolle?

Welche Möglichkeiten werden für Beratungsstellen (AMS, Mädchenberatungen etc.) ganz generell gesehen, Jugendliche, insbesondere Mädchen, bei der Berufswahl zu unterstützen?

Wie wird das derzeitige Angebot an Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten eingeschätzt?

#### ■ Arbeit und Ansätze im BIZ (allgemein und spezifisch für Mädchen):

Wer kommt ins BIZ? Warum?

Was wird angeboten und welches Angebot wird in Anspruch genommen – generell und (falls Unterschiede gesehen werden) von Mädchen?

Welche Informationsmedien werden von den Jugendlichen/Eltern genutzt? Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede?

Welche Medien, welche Methoden wären insbesondere für die Arbeit mit Mädchen (Infomaterial, Schnuppertage etc.) sinnvoll?

Wäre für Mädchen aus MigrantInnenfamilien ein spezifisches Angebot notwendig, gibt es dieses oder was wäre noch wünschenswert?

Welche Rolle spielen gemischt- bzw. getrennt geschlechtliche Beratungen?

Wie erfolgt Zusammenarbeit mit anderen AMS-BeraterInnen, insbesondere JugendberaterInnen?

Wie erfolgt Zusammenarbeit mit anderen Beratungsstellen, insbesondere Mädchenberatungsstellen?

Inwiefern wird das Umfeld (Eltern, Schule) einbezogen? Was gibt es für Kooperationen, welche wären wünschenswert?

Inwiefern wird mit Betrieben zusammengearbeitet?

Können aus der Berufserfahrung Faktoren auf betrieblicher Seite identifiziert werden, die förderlich sind, damit Mädchen in nichttraditionellen Bereichen Fuß fassen können?

Kann in den letzten Jahren eine Änderung der Einstellung der Betriebe festgestellt werden?

#### ■ **Einschätzung der Arbeit von Mädchenberatungen:**

Welche Aufgaben können Mädchenberatungsstellen haben, die durch AMS-Angebot nicht abgedeckt werden können?

Welche Aufgaben sollten sie (noch stärker) übernehmen? Was sollten generelle Ziele sein?

Wie schätzen sie das Angebot generell ein? Wo gibt es noch Schwachstellen?

Wie erfolgt Kooperation? Für welche Mädchen ist Mädchenberatung besonders sinnvoll und notwendig?

Hätten Sie gerne mehr Informationen von Mädchenberatungsstellen bzw. umgekehrt würden Sie gerne Ihr AMS-Know-How Mädchenberatungsstellen zukommen lassen?

Würden Sie eine stärkere Institutionalisierung der Zusammenarbeit sinnvoll finden?

#### ■ **Verhinderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktteilung:**

Welche Ziele und Ansätze sollen verfolgt werden, um Segmentationsprozesse zu durchbrechen?

Hat sich Ihrer Einschätzung nach in den letzten 10 Jahren das Berufswahlspektrum von jungen Frauen und Mädchen verbreitern können?

Welche Möglichkeiten werden gesehen, Entscheidungen positiv mitzugestalten und Mädchen zu stärken, auch in nicht-traditionellen und neuen Bereichen besser Fuß zu fassen?

Wie sehen Sie selbst Ihre Rolle in diesem Prozess? Welche Möglichkeiten haben Sie, welche hätten Sie gerne? (auch nach strukturellen Faktoren nachfragen: mehr Zeit, entsprechende Schulung etc.)

Welche Bedingungen und Kooperationen wären notwendig, um den bestehenden Segregationstendenzen auf breiter Basis gegensteuern zu können? Welche Wünsche gibt es an die Schulen, Betriebe, Eltern und externe Beratungsstellen, allen voran Mädchenberatungsstellen?

## **11.3.2 Gesprächsleitfaden Mädchenberatungsstellen**

#### ■ **Orientierungsphase**

Wie wird die Rolle des Umfeldes bei der Berufsorientierungsphase eingeschätzt? Welche AkteurInnen im schulischen und außerschulischen Umfeld spielen bei der Berufs- und Bildungsorientierung eine wichtige Rolle?

Gibt es für Mädchen aus MigrantInnenfamilien spezifische Bedingungen und Wirkungsfaktoren?

Welche Bilder von Berufen werden von diesen AkteurInnen vermittelt? Wie erfolgen geschlechtsspezifische Zuschreibungsprozesse? Wie sind diese Zuschreibungen zu durchbrechen?

Welche Rolle sollten schulische BeraterInnen und außerschulische Beratungsstellen spielen?

Welchen Einfluß bzw. welche Einflußmöglichkeiten haben BerufsorientierungslehrerInnen, bzw. wie wird das Wahlpflichtfach „Berufsorientierung“ eingeschätzt? Gibt es schon Erfahrungen wie und ob Chancengleichheit hier Berücksichtigung findet?

Welche Informationsmedien werden von den Jugendlichen/Eltern genutzt?

Welche Medien, welche Methoden wären insbesondere für die Arbeit mit Mädchen (Infomaterial, Schnuppertage etc.) sinnvoll?

Ab welchem Alter wären gerichtete „Intervention“ von professioneller Seite sinnvoll?

Welche Rolle spielen gemischt- bzw. getrennt geschlechtliche Beratungen?

#### ■ Berufswahl

Welche Einflussfaktoren sind hier ausschlaggebend für Verengung und schließlich Wahl bestimmter Berufe (auch von Eltern)? Was sind wichtige Gründe?

Gibt es für Mädchen aus MigrantInnenfamilien spezifische Bedingungen und Wirkungsfaktoren?

Welche Faktoren sind dafür ausschlaggebend, dass sich ein Mädchen für einen nicht-traditionellen und/oder neuen Beruf entscheidet?

Welche Widerstände sind zu überwinden? Was spielt eine unterstützende Rolle?

Wie wird das bisherige Angebot an Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten eingeschätzt?

Welche Ziele und Ansätze sollen verfolgt werden, um Segmentationsprozesse zu durchbrechen?

Ist es in den letzten 10 Jahren zu Verbesserungen bezüglich der Entscheidungsmöglichkeiten junger Frauen und Mädchen gekommen?

#### ■ Ansätze und Ziele der Mädchenberatung allgemein:

Welche Möglichkeiten werden gesehen, Entscheidungen positiv mitzugestalten und Mädchen zu stärken, auch in nicht-traditionellen und neuen Bereichen besser Fuß zu fassen?

Welche Bedingungen und Kooperationen wären notwendig, um den bestehenden Segregationstendenzen auf breiter Basis gegensteuern zu können? Welche Wünsche gibt es an das AMS, die BIZen, die Schulen, Betriebe und Eltern?

Gibt es für Mädchen aus MigrantInnenfamilien spezifische Anforderungen und Wünsche?

Wie sehen die Beraterinnen selbst ihre Rolle in diesem Prozess? Welche Möglichkeiten haben sie, welche hätten sie gerne?

#### ■ Konkret zur Arbeit der Mädchenberatungen:

Welche Mädchen kommen in Beratung? Warum?

Welche Art von Beratung und Angebot – inhaltlich, methodisch – können die Mädchen bekommen?

Inwiefern wird das Umfeld (Eltern, Schule, AMS) einbezogen?

Was gibt es für Kooperationen, welche wären wünschenswert?

Inwiefern wird mit Betrieben zusammengearbeitet?

*Wenn Beratungsstelle auch Vermittlung und Nachbetreuung anbietet:*

#### ■ Berufseinstieg in nichttraditionellen und neuen Berufsfeldern

Welche Faktoren werden auf betrieblicher Seite als förderlich angesehen, damit Mädchen in nichttraditionellen Bereichen Fuß fassen können?

Kann in den letzten Jahren eine Änderung der Einstellung der Betriebe festgestellt werden?

Welche Unterstützung – innerhalb und außerhalb des Betriebs – wäre hilfreich für einen positiven Karriereverlauf?

Welche Möglichkeiten hat hier das AMS? Welche haben Beratungsstellen?

### 11.3.3 Gesprächsleitfaden Mädchen (bei Mädchenberatungsstellen)

Zum Einstieg geht's ganz allgemein darum, wie du die **Phase der Berufsorientierung** erlebst oder erlebt hast:

Kannst du mir bitte einfach erzählen, seit wann du dir über deinen zukünftigen Berufs- oder Ausbildungsweg nähere Gedanken machst und was dir dabei durch den Kopf gegangen ist.

Welche Berufe oder Ausbildungswege interessieren dich besonders?

In welcher Phase befindest du dich momentan, wie geht's dir gerade bei der Frage deiner zukünftigen Berufs- oder Ausbildungswahl?

Wie lange kannst du dir für deine Berufs- oder Ausbildungswahl Zeit nehmen? Hättest du gerne noch länger Zeit?

Um zu deinen **Wünschen und Interessen** zu kommen:

Welche weiteren Berufe oder Ausbildungswege interessieren dich noch?

Hattest du in deiner Kindheit andere Berufswünsche? Welche?

Siehst du da auch reale Möglichkeiten diese Wege einzuschlagen oder sind das eher Wunschvorstellungen?

- wenn Wunschvorstellungen → warum nicht realisierbar, was wäre realisierbar
- wenn reale Möglichkeiten → Hast du schon nähere Vorstellungen von diesen Berufen oder Ausbildungswegen? Kennst du Personen, die diese Berufe/Ausbildungen gewählt haben? Hast du Vorbilder?

Hast du schon einen konkreten zukünftigen Beruf oder bestimmte Ausbildung für dich ins Auge gefasst?

- ja → Warum gerade diesen Beruf / diese Ausbildung? Was ist für dich ausschlaggebend gewesen? (Interesse, Begabungen, Arbeitsmarkt, Vorbilder, Eltern, Schule ....)
- nein → Warum nicht?

Gibt es Berufe, die für dich nicht in Frage kommen? Warum?

Bist du der Meinung, dass bestimmte Berufe eher was für Burschen, andere was für Mädchen sind? Welche? Warum?

Was findest du **generell bei Berufen wichtig** (Verdienst, Vereinbarkeit, Aufstiegschancen)?

Und jetzt zu Personen, die deine Berufswahl wahrscheinlich mitbeeinflussen: Zuerst einmal zu **deinen Eltern**: welche Rolle spielen sie bei deinen Überlegungen für einen Beruf/einer weiterführenden Ausbildung?

Was würdest du dir von deinen Eltern wünschen?

Gibt es Berufe oder Ausbildungen, die sie dir besonders raten? Warum glaubst du, dass sie dir dazu besonders raten?

Gibt oder gäbe es Berufe oder Ausbildungen, die sie dir abraten? Warum glaubst du, dass sie dir davon abraten (würden)?

Hast du das Gefühl genug Zeit für deine Berufs- oder Ausbildungswahl zu haben, oder fühlst du dich gedrängt?

Und jetzt zu **deinen Freundinnen und Freunden** bzw. **MitschülerInnen**: welche Rolle spielen die bei deinen Überlegungen für einen Beruf / eine weiterführende Ausbildung? Sprecht ihr über eure Berufs- oder Ausbildungswünsche?

Habt ihr ähnliche Vorstellungen? Gibt es Berufe, die für euch nicht in Frage kommen? Warum?

Wollen Burschen andere Berufe wie Mädchen ergreifen? Welche? Warum?

Gibt es für dich Personen, die für deine Berufswahl **Vorbilder** darstellen? Warum? Welche?

Und in der **Schule**:

In **welchen Fächern** bist du mit Fragen rund um deine Berufswahl konfrontiert? Welche Information bekommt ihr? Wie findest du die Information dort?

Besuchst du das **Fach „Berufsorientierung“**? Was gefällt dir, was nicht, was wäre interessant?

Werdet ihr dazu angeregt euch mit vielen verschiedenen Berufen auseinander zusetzen oder geht es eher nur um bestimmte Berufe? Ist Gleichberechtigung/Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ein Thema? Sollte es Thema sein bzw. interessiert es dich?

Gibt es **LehrerInnen**, die sich besonders mit dem Thema auseinandersetzen? Gibt es unter den LehrerInnen besondere Vertrauenspersonen, an die du dich mit Fragen und Sorgen wenden kannst? Welche Unterstützung würdest du dir von deinen LehrerInnen für die Berufs- oder Ausbildungswahl wünschen?

Warst du schon einmal beim **AMS**, bei **Berufsinformationszentren**, oder sonstigen **Beratungsstellen**? Wo genau und mit wem? (Wenn nein: warum nicht?)

Wie bist du zum AMS, zu den Berufsinformationszentren gekommen?

**Zum AMS/ den BIZen**: Wie hast du deine Besuche dort erlebt? Wurde auf dich und deine Wünsche eingegangen?

Nachfragen: Ist der/die BeraterIn auf dich eingegangen? Wurde dir zugehört? Hattest du Zeit Fragen zu stellen, wurden die beantwortet? Hast du zu wenige, viele, zu viele Informationen bekommen?



Was würdest du dir noch zusätzlich für Unterstützung wünschen?

Was würde dich besonders ansprechen, um mehr von Berufen zu erfahren: Filme, Broschüren, Schnuppertage in Betrieben, Exkursionen, Gespräche mit ExpertInnen etc.? Was spricht dich überhaupt nicht an?

Wenn **sonstige Aktivitäten** gesetzt, **wie Berufsinformationsmesse**:

Wie war der Besuch? Wie hilfreich wird die Aktivität eingeschätzt? Was hättest du dir noch zusätzlich gewünscht?

Konkret zur Unterstützung bei der **Mädchenberatungsstelle**:

Warum bist du in eine Beratungsstelle gegangen? Durch wen bist du auf die Idee gekommen, mit wem bist du hingegangen?

Welche Angebote hast du in Anspruch genommen?

Wie hast du das erlebt? Wurde auf dich und deine Wünsche eingegangen?

Was gefällt dir hier? Wurdest du auf neue Ideen gebracht, die du vorher nicht gehabt hast?

Was würdest du dir noch zusätzlich für Unterstützung wünschen? Welche Ziele sollten für Frauen / Mädchen eröffnet werden?

Hattest du schon Kontakt mit **Betrieben**? Wie wurde der erlebt? Richtest du deine Berufsentscheidung danach, wo du glaubst besondere Chancen zu haben? Glaubst du, dass es Mädchen in bestimmten Berufen (Mechanikerin etc.) schwerer haben, eine Lehrstelle zu bekommen?

Denkst du bei deiner Berufswahl auch an die Arbeitsmarktsituation oder an die Lehrstellensituation? Weißt du darüber bescheid?

Abschließend nur noch einige Fragen zu deiner Einschätzung der **Wichtigkeit der Berufstätigkeit insgesamt**: Welchen Stellenwert soll der Beruf insgesamt in deinem Leben einnehmen? Wie stellst du dir dein zukünftiges Berufs- und Familienleben vor? Glaubst du, dass es vor allem Frauen betrifft, diese beiden Bereiche zu vereinbaren?

Was stellst du dir unter dem Schlagwort Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern (am Arbeitsmarkt) vor? (Anmerkung: falls sich Mädchen nichts darunter vorstellen können, Begriff kurz erläutern)

Glaubst du, dass Frauen heutzutage die selben Chancen am Arbeitsmarkt haben wie Männer? Warum (nicht)? Ist das ein Thema, was dich interessiert?

### **11.3.4 Gesprächsleitfaden für Berufseinsteigerinnen in nicht-traditionelle oder neue Branchen**

#### **Daten**

- Alter
- höchste abgeschlossene Ausbildung
- derzeitige berufliche Tätigkeit (Beruf)
- Unternehmen/Betrieb (Beschäftigte Männer/Frauen – wenn geht nach Büro und handwerklichen/technischen Bereich getrennt)
- Herkunftsort
- Beruf der Eltern

#### **Berufsorientierung – Berufswahl**

- Wie haben Sie die **Phase der Berufsorientierung** erlebt?
  - Ab wann haben Sie sich mit der zukünftigen Berufswahl auseinander gesetzt?
  - Bei wem bzw. wo haben Sie sich informiert?

- Welche Informationsmöglichkeiten und/oder Personen waren für Sie in dieser Phase besonders wichtig?
- Gab es Personen, die für Sie ein berufliches Vorbild dargestellt haben? Welche? Warum?
- Welche Berufe und Ausbildungswege haben Sie besonders interessiert?
- Welche Wunschberufe hatten Sie während der Kindheit? Warum nicht ergriffen?
- Gab es Berufe, die für Sie gar nicht in Frage kamen? Warum?
- Wurde im Freundeskreis/Eltern/Schule oder sonst wo über typische Frauen-Männerberufe gesprochen? Wenn ja, wie wurde dies thematisiert?
  
- Für welche **konkrete Ausbildung/Beruf** haben Sie sich dann entschieden? Warum gerade dafür?
  - Welche Personen/Institutionen waren für Sie bei dieser Entscheidung am wichtigsten? Wer hat Sie am meisten unterstützt?
  - Hatten Sie zu diesem Zeitpunkt schon konkrete Vorstellungen, welche Tätigkeiten in diesem Beruf durchzuführen sind? Woher hatten Sie diese Informationen? Wie wichtig schätzen Sie derartige Infos generell ein?
  
- Was finden Sie **generell bei der Berufswahl wichtig**?
  - Wichtigkeit von Verdienst, Vereinbarkeit, Aufstiegschancen?
  
- Wie hat ihr **persönliches Umfeld** in ihre Berufswahl eingewirkt?
  - Welche Rolle haben ihre **Eltern** gehabt? (Haben sie Infos eingeholt, beraten, Berufe empfohlen, zu Beratungen mitgegangen oder sonstiges?)
  - Wie wurde mit **FreundInnen** über das Thema gesprochen?
  
- Wurde das Thema Berufsorientierung und Berufswahl in der **Schule** angesprochen?
  - In welchen Fächern? Welche Infos haben Sie dazu bekommen?
  - Können Sie sich erinnern ob die Probleme von typischen Frauenberufen thematisiert wurden? Wenn ja: in welcher Form?
  - Wie beurteilen Sie insgesamt die Unterstützung, die Sie seitens Schule/LehrerInnen für die Berufswahl erhalten haben? (Mit Begründung)
  
- Haben Sie sich auch von **Beratungs- oder Informationsstellen** informieren lassen? Von welchen? Waren Sie mit der Beratung/Information zufrieden? Wie wichtig waren diese Infos für Sie?
  - Konkret Nachfragen nach: (ob genutzt, wie bewertet, warum nicht genutzt?)
  - BIZ
  - AMS
  - Mädchenberatungsstellen
  
- Hatten Sie während der Phase der Berufsorientierung/Berufswahl bereits **Kontakt mit Betrieben**? Mit welchen? Wie erfolgte die Kontaktaufnahme? Wie waren Ihre Erfahrungen?

### **Berufseinstieg**

- Wie haben Sie Ihre **derzeitige Lehrstelle/Arbeitsplatz** gefunden?
  - Wo/von wem haben Sie darüber erfahren?
  - Haben Sie sich vorher schon woanders beworben? Welche Erfahrungen haben Sie dabei gemacht?
  - Haben Sie vorher auch schon woanders gearbeitet? Warum haben Sie diesen Arbeitsplatz aufgegeben?
- Was ist Ihnen prinzipiell am Arbeitsplatz am wichtigsten? ev. nachfragen: Arbeitsklima, netteR Chefln, Verdienst, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, andere Frauen im Unternehmen...
- Besonders interessieren würde uns, welche Erfahrungen Sie bei der Lehrstellen-/Arbeitsplatzsuche als **Frau in einem handwerklichen/technischen Bereich** bzw. in einem Beruf, der vor allem von Männer ausgeübt wird, gemacht haben?
  - Wie waren die Reaktionen/Rückmeldungen der Unternehmen?
  - Hatten Sie das Gefühl, dass Sie als Frau die gleichen Chancen haben wie als Mann?
- Wie war dann in dem Unternehmen, wo sie gerade beschäftigt sind, die ersten Wochen/der **Berufseinstieg**?

- Waren Sie in diesem Unternehmen die **einzige Frau** im technischen/handwerklichen Bereich?
  - Wenn ja: Wie war das als Frau unter lauter Männern? Wurden Sie von den Männern akzeptiert? Wie war die Akzeptanz von den Vorgesetzten?
  - Wenn nein: Wurden Sie von den Männern akzeptiert? Wie war die Akzeptanz von den Vorgesetzten? Glauben Sie, dass es für Sie einfacher war, weil schon andere Frauen im Unternehmen waren? (Warum?)
  - Hat sich diesbezüglich seit Ihrem Berufseinstieg im Unternehmen etwas verändert (verbessert/verschlechtert)?

### **Situation im Unternehmen**

- Könnten Sie kurz die wichtigsten Tätigkeiten beschreiben, die Sie im Unternehmen ausüben?
- Gibt es Unterschiede in den Tätigkeiten zwischen Frauen und Männern im Unternehmen? Wenn, ja welche und warum?
- Entspricht Ihr Verdienst dem der männlichen Kollegen?
- Welche Aufstiegschancen sehen Sie für sich im Unternehmen? Bestehen da Unterschiede zw. Männern und Frauen?
- Gibt es in Ihrem Betrieb Unterstützung für Frauen und Männer, um Beruf und Familie leichter vereinbaren zu können? (Teilzeit (auch für Männer), flexible Arbeitszeitmodelle, Betriebskindergärten, ...)
- Frauen in technischen/handwerklichen Bereichen sind manchmal Vorurteilen ausgesetzt – haben Sie derartige Erfahrungen in Ihrem Betrieb auch schon gemacht? Wenn ja – welche? Wie gehen Sie damit um? Was wäre Ihrer Meinung hilfreich, um dies zu vermeiden?
- Hat es schon einmal Probleme mit den Kollegen/Vorgesetzten gegeben? Wenn ja, welche? (fehlende Akzeptanz, Sexistische Blödeleien/Witze usw.) Wie gehen Sie damit um? Würden Sie sich hier zusätzliche Unterstützung wünschen? Wenn ja: in welcher Form?
- Von wem erhalten Sie bei Problemen am ehesten Unterstützung?
- Insgesamt: Wie zufrieden sind sie mit ihrer derzeitigen Berufssituation? (Begründung!)

### **Situation in der Berufsschule**

- Könnten Sie mir noch kurz über Ihre Erfahrungen in der Berufsschule erzählen?
  - Wie ist der Umgang mit den Mitschülern? Bestehen da Vorurteile, werden Witze gemacht usw?
  - Wie gehen Lehrer mit den Mädchen in den Klassen um?
- Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit der Situation an der Berufsschule? Was müsste man hier verbessern/verändern?

### **Tipps und Wunschliste**

- Ganz allgemein: Worin sehen Sie die Hauptursache dafür, dass sich sowenig Mädchen/Frauen für handwerkliche/technische Berufe entscheiden?
- Welche Angebote/Veränderungen wären Ihrer Meinung nach am wichtigsten, dass sich mehr Mädchen für derartige Berufe entscheiden?
- Wo/von wem hätten Sie sich selbst mehr Information, Beratung und Unterstützung gewünscht?
- Welche Personen/Institutionen können Ihrer Meinung nach am besten junge Menschen bezüglich Berufsinformation erreichen und sind für diese auch am glaubhaftesten?
- Wie glauben Sie müssten Informationen gestaltet sein, dass Sie Mädchen besonders ansprechen? Wie könnten derartige Informationen Mädchen am besten erreichen?
- Was müsste Ihrer Meinung nach auf Betriebsebene geändert werden, damit mehr Frauen in diese Bereiche vordringen?
- Wie müsste ein Betrieb gestaltet sein, um für Frauen einen angenehmen Arbeitsplatz bieten zu können?

## 11.3.5 Gesprächsleitfaden Unternehmen

### Daten

- Unternehmensname:
- Funktion InterviewpartnerIn (InhaberIn, PersonalchefIn, GeschäftsführerIn...)
- Anzahl der beschäftigten Frauen und Männer - nach Büro und handwerklichen/technischen Bereich getrennt
- Ausbildung der handwerklich/technisch beschäftigten MitarbeiterInnen
- Standort des Unternehmens
- Branche
- Art der Produkte od. Dienstleistungen

### Personalrekrutierung

- Wie gehen Sie bei der **Suche nach Arbeitskräften** für den handwerklichen/technischen Bereich vor?
  - AMS, Inerate, persönliche Kontakte oder sonstiges? Welche Art der Personalsuche bevorzugen Sie und warum?
- Bilden Sie in Ihrem Betrieb auch **Lehrlinge** aus?
  - Wenn ja, wie suchen Sie nach Lehrlingen? Welche Art der Lehrlingssuche bevorzugen Sie und warum?
- Wie viele Frauen/weibliche Lehrlinge bewerben sich dann im Normalfall? Warum glauben Sie, sind das so wenig?
- Haben Sie sich hierbei schon mal überlegt, Inerate aufzugeben, die Frauen besonders ansprechen? Warum ja/warum nein?

### Frauen im Unternehmen

- Seit wann arbeiten bei Ihnen **Frauen im handwerklichen/technischen Bereich**?
  - In welchen Tätigkeitsbereichen sind diese Frauen beschäftigt?
  - Gibt es da unterschiedliche Tätigkeitsbereiche zwischen den beschäftigten Frauen und Männern (Begründung!)
  - Bezahlung?
  - Wie genau haben Sie diese Frauen für ihr Unternehmen gefunden?
  - Warum haben Sie sich für diese Frau(en) entschieden?
- Falls weibliche Lehrlinge ausgebildet werden: Seit wann bilden Sie **Mädchen in technischen Lehrberufen** aus?
  - In welchen Lehrberufen bilden Sie Mädchen aus?
  - Üben die Mädchen die selben Tätigkeiten aus wie Lehrburschen?
  - Wie genau haben Sie diese Lehrlingmädchen für ihr Unternehmen gefunden? Warum haben Sie sich für diese entschieden?
- Generell sind Frauen selten in technischen/handwerklichen Berufen beschäftigt. **Warum** haben Sie sich dafür entschieden, **Frauen** in diesen Bereichen zu beschäftigen?
  - Hat es da im Vorfeld auch Bedenken gegeben? Wenn ja: von wem und welche? Wie konnten diese Bedenken ausgeräumt werden?
- Ganz allgemein: wie **zufrieden** sind sie bisher mit der Entscheidung, Frauen aufgenommen zu haben? Warum?
- Wie waren so Ihre **Erfahrungen als die erste Frau** aufgenommen wurde?
  - Bestanden seitens der Kollegen Vorurteile? Wie konnten die aus dem Weg geräumt werden?
  - Wie war die Akzeptanz gegenüber den Frauen seitens der direkten Vorgesetzten? Gab es da Probleme? Wie konnten diese bewältigt werden?
  - Wie war das Betriebsklima? Gab es irgendwelche diesbezüglichen Blödeleien?

- Wissen Sie bzw. hat Ihnen die Frau davon erzählt, wie das für sie war unter den vielen männlichen Kollegen?
  - Hat Ihnen diese Frau von irgendwelchen Problemen erzählt? Wenn ja welche?
  - Haben Ihnen die Kollegen erzählt, wie das für sie war als die erste Frau beschäftigt wurde?
  - Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Art von Unterstützung für Frauen, die Schwierigkeiten haben?
  - Was glauben Sie ist besonders wichtig, dass sich eine Frau im Unternehmen wohl fühlt?
- Was hat sich seit der Aufnahme der ersten Frau Ihrer Meinung nach im Unternehmen **geändert**?
- Welche **Vorteile** sehen Sie ganz allgemein in der **Beschäftigung von Frauen** in Ihrem Unternehmen?
  - Sind mit der Beschäftigung von Frauen auch **Nachteile** verbunden? Wenn ja welche?
  - In der wissenschaftlichen Literatur werden immer wieder **Vorurteile von Unternehmerseite** gegenüber der Einstellung von Frauen genannt, z.B. Gefahr der Karenz, geringere Betriebszugehörigkeit, fehlende körperliche Kraft, fehlendes Technikverständnis usw. Welche diesbezüglichen Erfahrungen haben Sie gemacht? Sprechen Sie mit KollegInnen aus anderen Betrieben über diese Erfahrungen/Probleme?
  - Gibt es in Ihrem Unternehmen Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern? Wenn ja welche (Vorteile/Nachteile)? Wenn nein: warum nicht?
  - Ist bei Ihnen im Unternehmen schon eine Frau aus dem handwerklich/technischen Bereich in Karenz gegangen? Ist sie wieder zurückgekommen? Wenn ja: wie hat das funktioniert? Wenn nein: warum nicht?

**Vorschläge:**

- Ganz allgemein: Wie glauben Sie könnte man mehr Mädchen/Frauen für handwerkliche/technische Berufe gewinnen?
- Wie schätzen Sie das diesbezügliche Informations- und Beratungsangebot ein? Verbesserungsvorschläge?
- Wie und wo glauben Sie, könnte man die Mädchen am effizientesten informieren?
- Was müsste man im schulischen Bereich verändern?
- Was müsste auf unternehmerischer Seite verändert werden?