

## Erfahrungen junger Frauen in technischen Lehrberufen in OÖ

1. Ausgangssituation und Problemaufriss	144
2. Berufswahlentscheidungen	145
3. Erfahrungen während der Ausbildung und im Beruf	147
3.1 Erfahrungen im Lehrbetrieb	147
3.2 Erfahrungen in der Berufsschule	150
3.3 Zufriedenheit und Wiederwahl	151
4. Berufliche und private Perspektiven	153
5. Lösungsansätze	155

*Manuela  
Hiesmair*

*Wissenschaft-  
liche Mitarbeiterin am  
Institut für Berufs-  
und Erwachsenen-  
bildungsforschung  
(IBE) an der Univer-  
sität Linz*

*Karl  
Niederberger*

*Wissenschaftlicher  
Mitarbeiter am  
Institut für Berufs-  
und Erwachsenen-  
bildungsforschung  
(IBE) an der Univer-  
sität Linz*

**Auszug aus WISO 3/2018**

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@isw-linz.at](mailto:wiso@isw-linz.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

Das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz (IBE) wurde von der Arbeiterkammer Oberösterreich mit einer Studie zu „Berufserfahrungen und Einschätzungen junger Frauen in ausgewählten technischen Lehrberufen in OÖ“ beauftragt. Im Rahmen dieses Artikels werden zentrale Erkenntnisse dieser 2017 abgeschlossenen Forschungsarbeit vorgestellt. Diese beruhen auf Literaturrecherchen, sekundärstatistischen Datenauswertungen (Statistik Austria) und einer Online-Befragung junger Frauen (n=216), die sich für einen Lehrberuf aus folgenden Bereichen entschieden haben: Chemie, Elektro, Informationstechnologie, Installations- & Gebäudetechnik, Kraftfahrzeugtechnik, Kunststoff, Maschinen, Mechatronik, Metall und Prozesstechnik/Produktionstechnik.

*7% der technisch-handwerklichen Lehrstellen von Frauen besetzt*

Insgesamt entscheiden sich in Oberösterreich jährlich etwa 200 junge Frauen für eine Ausbildung in diesen Lehrberufen. 2016 gab es etwa 23.000 Lehrlinge in OÖ. Von den rund 13.500 technisch-handwerklichen Lehrstellen wurden knapp 1.000 von jungen Frauen besetzt (Frauenanteil: 7%). Im Gegensatz zu den Rückgängen seit 2005 von 10% bis 15% bei den Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 19 Jahren sowie den Lehrlingen entwickelte sich die Zahl der jungen Frauen in handwerklichen und technischen Lehrberufen positiv: Diese stiegen seit 2005 kontinuierlich bis zum Jahr 2014 (von 680 auf knapp 1.000) an, wobei sich seitdem eine Stagnation abzeichnet.<sup>1</sup>

Eine Einladung zur Onlinebefragung erhielten junge Frauen in OÖ (N=1.237), die

- im Befragungszeitraum März 2017 einen ausgewählten technischen Lehrberuf erlernten oder
- innerhalb der letzten vier Jahre eine ausgewählte technische Lehre erfolgreich absolvierten
- oder innerhalb der letzten vier Jahre nach einer Verweildauer von mindestens einem Monat ihre technische Lehre abbrachen.

## **1. Ausgangssituation und Problemaufriss**

Das Fehlen von Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen ist bereits seit etwa Mitte der 1980er Jahre ein Thema in wissenschaftlichen und politischen Diskussionen.<sup>2</sup> Der geringe Anteil

von Frauen in technischen Berufen wird dabei im Kontext von „geschlechtstypischen“ Berufswahlentscheidungen diskutiert. Die Literaturlaufbahn zeigt, dass es keine klare Definition der sogenannten horizontalen Geschlechtersegregation, also eine Teilung von traditionell von Männern und Frauen gewählten (Ausbildungs-)Berufen, gibt. Das Arbeitsmarktservice, welches Frauen in sogenannten nicht-traditionellen Berufen fördert, definiert seinerseits diese mit einem Frauenanteil von unter 40%.<sup>3</sup> In manchen Publikationen werden die geschlechtsspezifischen Berufswahlentscheidungen auch im Sinne einer „Fixierung auf wenige Berufe“<sup>4</sup> verstanden: So lernt etwa fast die Hälfte der weiblichen Lehrlinge in Österreich in den letzten 40 Jahren entweder Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau oder Friseurin.<sup>5</sup>

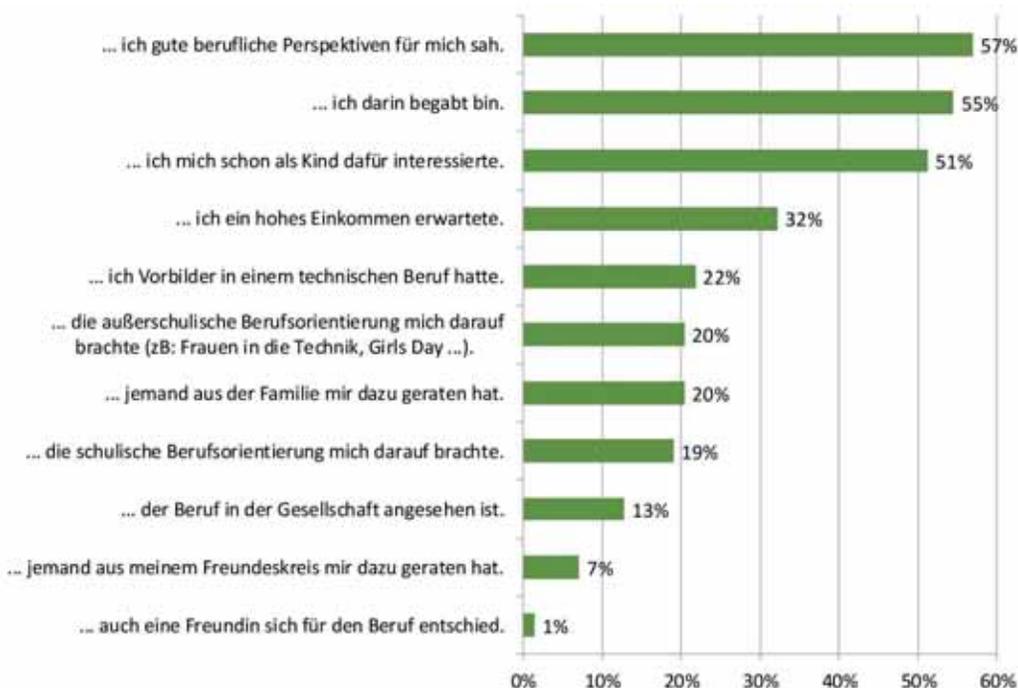
Ausgehend von einer Bandbreite an Erklärungsansätzen für (geschlechtsspezifische) Berufswahlentscheidungen, wie dies etwa in der Dissertation von Lentner<sup>6</sup> dargelegt wird, lässt sich festhalten, dass es zu kurz gegriffen wäre, diese individuellen Entscheidungen nicht vor dem Hintergrund gesellschaftlich-kultureller Rahmenbedingungen und Sozialisationsprozesse zu sehen. Ebenso wäre es bei der Betrachtung der Fragestellung, wie es gelingen kann, den Frauenanteil in technischen Ausbildungen und Berufen zu erhöhen, zu kurz gegriffen, sich allein mit Fragen der Berufswahlentscheidung zu befassen. Aus diesem Grund befasste sich die dem Artikel zugrunde liegende Studie auch mit Fragen des Berufsverlaufs und der Arbeitszufriedenheit von Mädchen und Frauen, die einen technischen Lehrberuf absolvieren, und ging dabei auch auf jene Rahmenbedingungen ein, die einen Berufsausstieg verursachen können.

*umfassende  
Betrachtung  
„geschlechtstypischer“  
Berufswahlentscheidungen  
wichtig*

## 2. Berufswahlentscheidungen

215 der 216 an der Online-Befragung teilnehmenden jungen Frauen gaben innerhalb eines Mehrfachantworten-Befragungssets an, welche Motive sie dazu bewogen, einen technischen Beruf zu ergreifen.

Abbildung 1: Motive – Warum hast du dich für eine Lehre in einem technischen Beruf entschieden? Weil ...



Anmerkung: n=215

*Begabung und Perspektiven entscheidende Motivlagen*

Eine in der Auswertung durchgeführte Faktorenanalyse<sup>7</sup> reduzierte die elf Motive auf vier Motivlagen:

- Interesse/Begabung
- Perspektiven
- Vorbilder
- Berufsorientierung (BO)

Für jeweils knapp mehr als die Hälfte der Befragten waren Interesse/Begabung bzw. die zu erwartenden Perspektiven wesentlich für ihre Berufswahlentscheidung. Für ca. je ein Fünftel spielten Vorbilder oder die Berufsorientierung (BO) eine Rolle.

Bezugnehmend auf die schulische und außerschulische Berufsorientierung erscheint bemerkenswert, dass diese mit 19% bzw. 20% als Motiv in etwa gleich stark wirken. Im Zuge der Befragung wurde das Thema Berufsorientierung noch einmal näher beleuchtet. Deutlich zeigte sich, dass der „Girls Day“,

die Berufsorientierung in der Schule und die Messe „Jugend & Beruf“ als die wichtigsten BO-Maßnahmen in Oberösterreich zu sehen sind:

- Konkret nachgefragt, welche Berufsorientierungsmaßnahmen bekannt waren, zeigte sich, dass mit einem Bekanntheitsgrad von rund 75% der „Girls Day“, die „Berufsorientierung in der Schule“ und die Messe „Jugend & Beruf“ in Wels mit deutlichem Abstand vor anderen Berufsorientierungsangeboten voranliegen.
- Am häufigsten besucht wurde die Messe „Jugend & Beruf“ (67% der an der Online-Befragung Teilnehmenden). Überraschend wenige junge Frauen (59%) geben an, an einer schulischen Berufsorientierung teilgenommen zu haben, die in Österreich in den Unterstufen der AHS und NMS als verbindliche Übung installiert ist. Fast die Hälfte der Befragten haben an Aktivitäten des „Girls Day“ teilgenommen.
- Etwa die Hälfte derjenigen, die am „Girls Day“ teilgenommen haben, meint, dass ihnen dieses Angebot bei der Berufswahl „sehr geholfen“ hat. Dies macht den „Girls Day“ aus Sicht der jungen Frauen zur hilfreichsten Berufsorientierungsmaßnahme. Die schulische Berufsorientierung und die „Messe Jugend & Beruf“ in Wels waren für etwa ein Viertel der Besucherinnen eine sehr hilfreiche BO-Maßnahme.

*„Girls Day“ ist das bekannteste und hilfreichste Berufsorientierungsangebot*

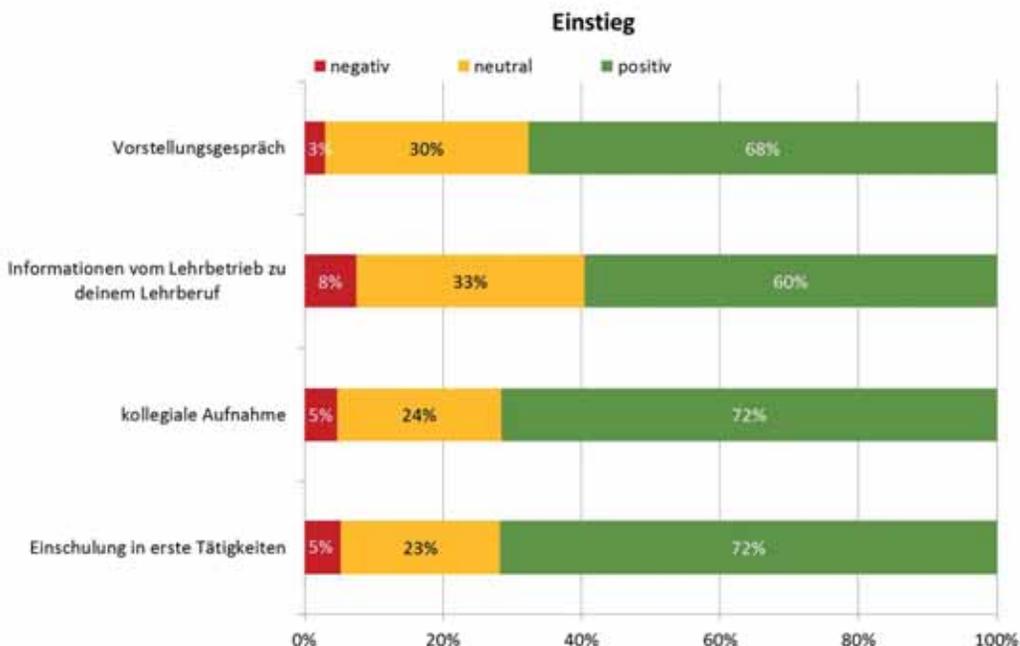
### 3. Erfahrungen während der Ausbildung und im Beruf

Wie bereits eingangs erwähnt, wäre bei der Frage nach Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Lehrberufen, ein alleiniger Fokus auf Berufswahlentscheidungen zu kurz gegriffen. Aus diesem Grund wurden Erfahrungen der jungen Frauen während der Ausbildung und im Beruf ebenfalls in der Online-Befragung erhoben.

#### 3.1 Erfahrungen im Lehrbetrieb

Zunächst wurden die jungen Frauen in technischen Lehrberufen zu ihren Erfahrungen beim Berufseinstieg befragt (Antwortmöglichkeiten: negativ, neutral, positiv). Summa summarum haben etwa zwei Drittel der Befragten ihren Einstieg positiv in Erinnerung, ca. ein Viertel bis ein Drittel neutral und 3% bis 8% negativ.

Abbildung 2: Berufseinstieg – Wenn du an den Berufseinstieg in deine technische Lehre zurückdenkst: Wie hast du folgende Themen in Erinnerung?



Anmerkung: n=210 bis 213

*positiv erlebter Berufseinstieg und Mitarbeiterinnenorientierung haben weitreichende Folgen*

Eine positiv erlebte kollegiale Aufnahme beim Berufseinstieg scheint weitreichende Folgen zu haben: Jene jungen Frauen, die diesbezüglich positive Erinnerungen schildern, geben in der Folge hochsignifikant häufiger an, dass sie ihr Selbstvertrauen durch den technischen Beruf gestärkt sehen, dass sie mit der technischen Lehrausbildung im Betrieb zufrieden sind und dass sie den gleichen technischen Beruf wieder wählen würden. Ähnliche Wirkungen zeigen sich bei einer positiv bewerteten Einschulung.

Ebenso zeigt die Befragung, dass das Vorhandensein betrieblicher Rahmenbedingungen, die als „Mitarbeiterinnenorientierung“<sup>8</sup> verstanden werden können, in engem bzw. hochsignifikantem Zusammenhang mit gestärktem Selbstvertrauen, Zufriedenheit mit dem Lehrbetrieb und mit der hypothetischen Wiederwahl des Lehrberufs steht. Genauso gilt: Je stärker die Mitarbeiterinnenorientierung erlebt wird, umso weniger müssen sich die

Befragten mit Vorurteilen in ihrem Betrieb auseinandersetzen. Mitarbeiterinnenorientierung fördert die Bindung zum erlernten Beruf und schafft ein konstruktives Arbeitsumfeld.

Technische Lehren bedeuten für die jungen Menschen eine große Herausforderung: Manchmal sind die Tätigkeiten schmutzig, anstrengend, komplex, manchmal erfordern sie dauernde hohe Konzentration. Die Analysen zeigen ganz klar: Bei guten organisatorischen Rahmenbedingungen in einem mitarbeiterinnenorientierten Arbeitsumfeld werden von den jungen Frauen diese abwechslungsreichen Herausforderungen nicht nur gerne angenommen, sondern sogar geschätzt, machen sie zufriedener und stärken ihr Selbstvertrauen.

Willsberger<sup>9</sup> beschreibt bei der Wahl eines nicht-traditionellen Berufs die geringe oder fehlende Verfügbarkeit von Ansprechpersonen des gleichen Geschlechts als erschwerenden Faktor. Daher wurden die jungen Frauen gefragt, inwieweit sie mit anderen Frauen zusammenarbeiten:

- Von den 210 Antwortenden findet sich keine Frau, die angibt, mit keinem einzigen Mann zusammenzuarbeiten.
- Umgekehrt finden sich 38% (79 Frauen), die angeben, ausschließlich unter Männern, d.h. mit keiner einzigen Frau regelmäßig zusammenzuarbeiten.
- 21% arbeiten mit einer Frau, 30% mit zwei bis fünf Frauen und 10% mit mehr als fünf Frauen regelmäßig zusammen.

*38% arbeiten  
ausschließlich  
unter Männern*

Je größer der Betrieb, umso höher die Chance, mit anderen Frauen regelmäßig im technischen Lehrbetrieb zusammenzuarbeiten. Doch arbeitet auch von jenen jungen Frauen (n=127), die in Großbetrieben mit über 250 Mitarbeitern tätig sind, fast ein Drittel regelmäßig ausschließlich mit Männern zusammen.

Für 24% der jungen Frauen in technischen Berufen trifft es eher bzw. sehr zu, dass im Lehrbetrieb ein rauer Ton herrscht. Für 28% trifft es eher oder sehr zu, dass sie sich „blöde Sager“ über Frauen von ihren männlichen Kollegen anhören müssen. Beides hat enorme Auswirkungen: Unter jenen Personen, die ihre Lehre bereits abgeschlossen haben und weiterhin ihrem erlernten Beruf nachgehen (n=73), mussten sich während ihrer Lehre 22% einen rauen Ton und 26% „blöde Sager“ anhören. Unter den

Lehrabsolventinnen, die bereits ihren Beruf wechselten (n=24), waren während ihrer Lehre jeweils 15 Personen, also 63%, einem rauen Ton und „blöden Sagern“ ausgesetzt. Der Zusammenhang zwischen rauem Ton/„blöden Sagern“ und Berufskonsistenz ist hochsignifikant. Auch in einigen offenen Antworten von Berufsumsteigerinnen zu Gründen, warum sie den erlernten Beruf nicht wieder wählen würden, werden diese Themen aufgeworfen, wie das Beispiel einer jungen Frau aus dem Bereich Installations- & Gebäudetechnik zeigt: *„Wegen Diskriminierung und gemeinen Bemerkungen, weil man ein Mädchen ist, sexuelle Andeutungen.“*

*rauer Ton und  
„blöde Sager“  
verursachen  
Abbrüche*

Das Risiko, Vorurteilen/einem rauen Ton/blöden Sagern ausgesetzt zu sein, sinkt, wenn im Unternehmen eine vertrauenswürdige Ansprechperson vorhanden ist. Für 60% der Befragten trifft es völlig zu, zumindest eine solche Person im Betrieb zu haben, für weitere 21% trifft dies eher zu. 12% meinen, sie haben im Betrieb eher keine Vertrauensperson und 7% gar keine. Am häufigsten werden hier Vorgesetzte (z.B. LehrlingsausbilderIn, ChefIn, TeamleiterIn) oder KollegInnen als vertrauenswürdige Ansprechpersonen genannt.

### **3.2 Erfahrungen in der Berufsschule**

Die Lehrausbildung ist in Österreich im „dualen System“ organisiert, d.h. sie findet sowohl im Ausbildungsbetrieb als auch in der Berufsschule statt. Etwa 80% der Ausbildungszeit werden dabei im Lehrbetrieb verbracht, 20% in der Berufsschule. Aus diesem Grund wurden die jungen Frauen auch zu ihren Erfahrungen in der Berufsschule befragt.

Ein Drittel der Befragten meint es trifft gar nicht (9%) oder eher nicht (24%) zu, dass die Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule aufeinander abgestimmt ist. Wie wichtig dieses Ineinandergreifen aus Sicht der jungen TechnikerInnen ist, zeigen Korrelationsanalysen: Je weniger die Ausbildung zwischen Betrieb und Berufsschule abgestimmt ist, umso unzufriedener sind die Lehrlinge mit der Ausbildung, umso signifikant seltener würden sie ihren Lehrberuf wieder wählen und umso seltener kann von einem mitarbeiterinnenorientierten Lehrbetrieb gesprochen werden. In Anbetracht der vielen Fälle, bei denen diese Abstimmung – in der Wahrnehmung der Befragten – nicht oder eher nicht funktioniert (33%) und in Anbetracht der enorm positi-

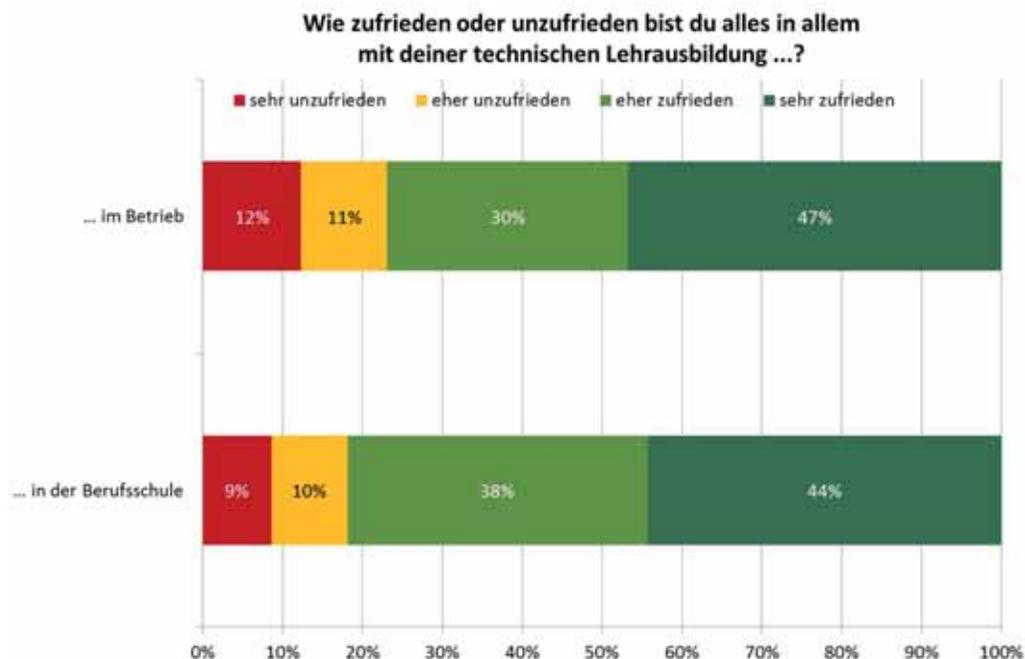
ven Wirkung (Ausbildungszufriedenheit, Wiederwahl), die diese Abstimmung zwischen Betrieb und Schule nach sich zieht, kann von einem wesentlichen Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf gesprochen werden.

*Handlungsbedarf bei der Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule*

Die jungen Technikerinnen haben in der Berufsschule bei Problemen signifikant seltener eine vertrauenswürdige Ansprechperson (39% trifft völlig zu, 31% trifft eher zu) als im Ausbildungsbetrieb (60% trifft völlig zu, 21% trifft eher zu). Allerdings scheint eine vertrauenswürdige Ansprechperson in der Berufsschule durchschnittlich nicht ganz so eine wichtige Rolle zu spielen wie im Lehrbetrieb. Das Vorhandensein einer solchen Vertrauensperson in der Berufsschule zeigt keinen bzw. kaum einen Zusammenhang mit der Ausbildungszufriedenheit oder der Wiederwahl des Berufs.

### 3.3 Zufriedenheit und Wiederwahl

Abbildung 3: Alles-in-allem-Zufriedenheit mit der technischen Lehrausbildung



Anmerkung: n= 210 bzw. 212

*Zufriedenheit lässt sich u.a. auf Kollegialität, Arbeitsklima und die Abstimmung von Berufsschule und Betrieb zurückführen*

Bereits beim Einstieg in den Fragebogen wurden den jungen Frauen die Fragen danach gestellt, wie zufrieden oder unzufrieden sie alles in allem mit der technischen Lehrausbildung in der Berufsschule und im Betrieb seien. Jeweils mehr als drei von vier Befragten sind eher oder sehr zufrieden. Tests zeigen keinen signifikanten Unterschied bei der „Alles-in allem-Zufriedenheit“ zwischen Lehrbetrieb und Berufsschule.

Im Zuge von Korrelationsanalysen kann festhalten werden, was sich positiv auf die Zufriedenheit auswirkt:

- Werden die jungen Technikerinnen von ihren LehrerInnen fair behandelt und ist die Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule aufeinander abgestimmt, dann sind die weiblichen Auszubildenden durchschnittlich zufriedener mit ihrer technischen Ausbildung in der Berufsschule.
- Bezüglich der Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb zeigt sich: Je besser der Berufseinstieg in den Betrieb unterstützt wird, je kollegialer das Arbeitsklima, je mehr der Lehrbetrieb sich an seinen Mitarbeiterinnen orientiert, je einfacher der Zugang zu einer vertrauenswürdigen Ansprechperson, je besser die Abstimmung zwischen Berufsschule und Lehrbetrieb erfolgt und je anspruchsvoller und herausfordernder die berufliche Tätigkeit ist und trotzdem gut zu bewältigen ist, umso größer sind die Chancen, dass die jungen Frauen mit ihrer technischen Lehrausbildung im Ausbildungsbetrieb zufrieden sind.
- Darüber hinaus lässt sich feststellen: Je zufriedener die jungen Frauen mit ihrer technischen Ausbildung im Betrieb sind, umso häufiger würden sie ihren erlernten Beruf wieder wählen, umso häufiger wird durch den technischen Lehrberuf ihr Selbstvertrauen gestärkt und umso häufiger verbleiben sie auch in ihrem erlernten Beruf.

Das Wiederwahlverhalten einer Berufsausbildung gilt als tauglicher Indikator für die Passung. Die Theorie der Passung, angewendet auf die Berufsausbildung, besagt, dass Ziele, Interessen und Fähigkeiten mit den Erfahrungsmöglichkeiten und den Anforderungen in der gewählten Berufsausbildung übereinstimmen. In weiterer Folge bedeutet das auch, dass eine hohe Passung im Berufsleben eine Voraussetzung für Leistung, Erfolg und Zufriedenheit bildet.<sup>10</sup> Zwei Dritteln der Befragten würde sich

wieder für den gleichen Lehrberuf entscheiden (66% von n=214). Weitere 28% würden wieder einen technischen Lehrberuf wählen, jedoch diesmal einen anderen. Und lediglich 6% meinen, dass sie – wenn sie nochmals die Wahl hätten – sich nicht mehr für einen technischen Beruf entscheiden würden.

Auffallend an den Analysen erscheint, dass sich Absolventinnen (55% von n=96 für den gleichen Beruf, 41% für einen anderen technischen Beruf, 4% für keinen technischen Beruf) signifikant seltener für eine Wiederwahl ihres Lehrberufs entscheiden würden als aktuelle Lehrlinge (76% von n=114; 18%, 6%). Offensichtlich sind sich sowohl aktuelle Lehrlinge als auch Absolventinnen einig, dass die Wahl eines technischen Berufs zwar die richtige war, allerdings würden Absolventinnen in einem signifikant höheren Ausmaß nunmehr einen anderen technischen Beruf wählen (41% vs. 18%).

*94% würden wieder einen technischen Lehrberuf wählen*

Die stärksten Zusammenhänge mit einem positiven Wiederwahlverhalten zeigen sich bei folgenden drei Faktoren:

- der Zufriedenheit mit LehrlingsausbilderInnen
- der Mitarbeiterinnenorientierung im Betrieb
- dem guten Arbeitsklima

*wichtige Rolle von LehrlingsausbilderInnen*

#### 4. Berufliche und private Perspektiven

Im Zuge der hier vorgestellten Untersuchung wurden die jungen Technikerinnen gefragt, welche Perspektiven sie für sich mit einer technischen Lehre sehen. Die untenstehende Abbildung zeigt, dass die jungen Frauen überwiegend zuversichtlich ihrer Zukunft entgegenblicken.

*junge Frauen sehen gute Karriereperspektiven*

Eine durchgeführte Faktorenanalyse<sup>11</sup> reduziert die acht abgefragten unterschiedlichen Perspektiven auf zwei Faktoren:

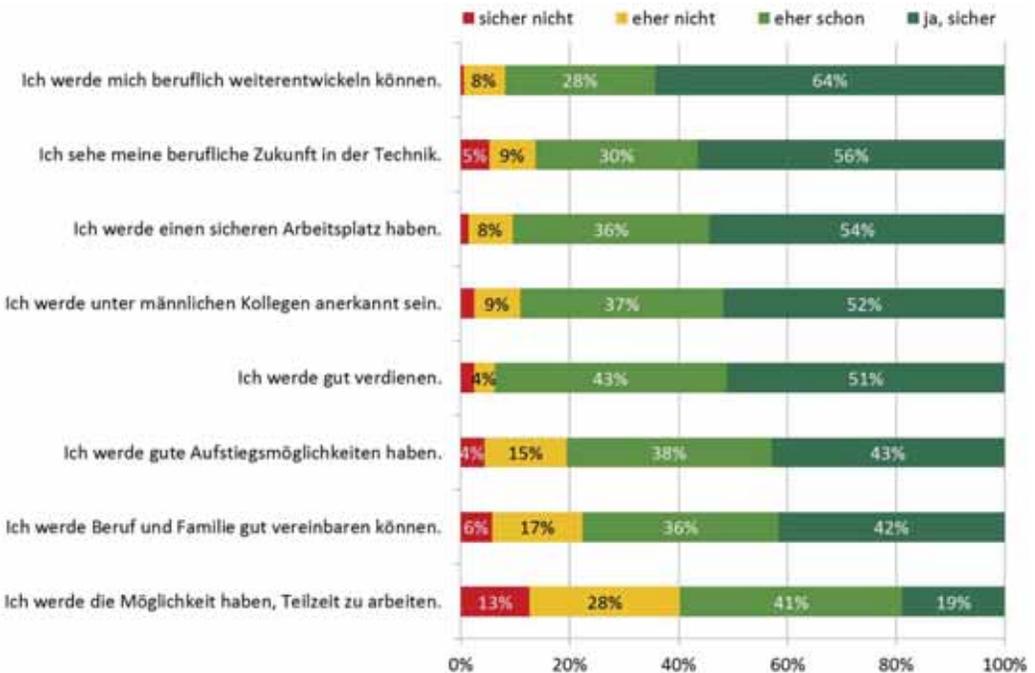
- Karriereperspektive (berufliche Weiterentwicklung, Zukunft in Technik, Arbeitsplatzsicherheit, Verdienst und Aufstiegsmöglichkeiten): Die berufliche Weiterentwicklung, Arbeitsplatzsicherheit, guter Verdienst wird von den wenigsten angezweifelt – etwas mehr bezweifeln innerhalb ihrer Karriereperspektiven ihre Aufstiegsmöglichkeiten.
- Persönliche Perspektive (Anerkennung durch männliche Kollegen, Vereinbarkeit Beruf/Familie und Teilzeitmöglichkeit):

Bezüglich Anerkennung durch männliche Kollegen herrscht weitgehend Zuversicht. Die Aussicht auf Vereinbarkeit und Teilzeitmöglichkeiten ist seltener vorhanden.

Die Karrieremöglichkeiten werden also günstiger eingeschätzt als die persönlichen Perspektiven. Wie charakterisieren sich junge Frauen, die für sich gute Perspektiven sehen?

- Gute Karriereperspektiven sehen vor allem Frauen, die in Betrieben mit guten organisatorischen Rahmenbedingungen<sup>12</sup>, mit hoher Mitarbeiterinnenorientierung<sup>13</sup> ausgebildet werden und sich keine „blöden Sager“ bzw. Vorurteile anhören müssen. Je kürzer die jungen Technikerinnen in ihrem Beruf tätig sind, umso günstiger schätzen sie ihre Karrierechancen ein.
- Die persönlichen Perspektiven sind – ähnlich wie bei den Karriereperspektiven – bei jungen Frauen aus mitarbeiterinnenorientierten Betrieben, in denen seltener ein rauer Ton herrscht, günstiger ausgeprägt. Je häufiger regelmäßig mit Kolleginnen zusammengearbeitet wird, umso positiver werden die persönlichen Perspektiven gesehen.

Abbildung 4: Perspektiven



Anmerkung: n= 209 bis 211; absteigend gereiht nach „ja, sicher“

## 5. Lösungsansätze

Von den 216 an der Befragung teilnehmenden jungen Frauen beantworteten 151 die Frage, was sich ändern müsste, damit sich mehr Frauen für einen technischen Beruf entscheiden. Im Wesentlichen liegen die Vorschläge der Befragten in drei Bereichen:

- Berufsorientierung (47 Nennungen)
- Verhalten der ArbeitgeberInnen (46): „*Mehr Firmen, die auch Frauen aufnehmen bzw. eine Chance geben.*“
- Abbau von Vorurteilen (33)

Ausgehend von den im Rahmen der Befragung gewonnenen Erkenntnissen wurden folgende Ansatzpunkte festgehalten, um mehr junge Frauen für technische Lehrberufe zu begeistern und sie auch im Ausbildungsberuf zu halten:

- im Schulsystem:
  - keine Trennung von textilen und technischen Werken in Form eines alternativen Pflichtgegenstands
  - Einführung eines Unterrichtsgegenstandes „MINT“<sup>14</sup>, das einen praktischen Bezug zwischen den einzelnen Fächern herstellt
  - Genderkompetenz der PädagogInnen fördern
- bei der (außer-)schulischen Berufsorientierung:
  - mehr und vielfältigere Angebote
  - mehr Praxisbezug (z.B. Ausprobieren von Tätigkeiten ermöglichen)
  - Informationen zu Perspektiven von Frauen in technischen Berufen bekannter machen (z.B. Verdienstmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit)
  - verstärkte Unterstützung durch Role Models
- am Arbeitsplatz:
  - Abbau von Vorurteilen u.a. bei Personalverantwortlichen
  - kollegialer und gut organisierter Berufseinstieg
  - mitarbeiterinnenorientierte Grundeinstellung fördern
  - Genderkompetenz der LehrlingsausbilderInnen sicherstellen
  - organisatorische Rahmenbedingungen optimieren (z.B. Bezahlung, Arbeitszeit, Vereinbarkeit)
  - Verbesserungen bei der Abstimmung zwischen Lehrbetrieben und Berufsschulen

### Anmerkungen

1. Wirtschaftskammer OÖ, 2017
2. Ratzler / Gartner 2013, S. 41
3. AMS 2011, S. 5
4. Lentner 2016, S. 78
5. Steiner / Kerler / Schneeweiß 2015, S. 41
6. Lentner 2016, S. 96-101
7. Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung. Bei Betrachtung der Korrelationen (nach Spearman, zweiseitig) aller elf Motive zeigt sich, dass innerhalb der vier Motivlagen starke Zusammenhänge feststellbar sind, jedoch Motive unterschiedlicher Motivlagen in keinem einzigen Fall signifikant zusammenhängen. Das heißt, dass die vier oben genannten Motivlagen relativ wenige Überschneidungen aufweisen.
8. Die Befragten beurteilten 15 Aussagen zu Rahmenbedingungen in ihrem Ausbildungsbetrieb. Eine Faktorenanalyse reduzierte diese auf vier Faktoren: Mitarbeiterinnenorientierung, organisatorische Rahmenbedingungen, Schmutz und körperliche Anstrengung, Komplexität und hohe Konzentration. Mitarbeiterinnenorientierung beinhaltet bewältigbare Arbeitsbelastungen, Vereinbarkeit, Arbeitszeit, klare und nachvollziehbare Arbeitsaufträge, betriebliche Frauenförderung, Zufriedenheit mit LehrlingsausbildnerIn.
9. Willsberger 2003, S. 12
10. Eder 2009, S. 136f.
11. Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.
12. beinhaltet leistungsgerechte Bezahlung, Umkleidekabinen, Toiletten, Pausenräume, Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen
13. beinhaltet bewältigbare Arbeitsbelastungen, Vereinbarkeit, Arbeitszeit, klare und nachvollziehbare Arbeitsaufträge, betriebliche Frauenförderung, Zufriedenheit mit LehrlingsausbildnerIn
14. Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

### Literatur

- AMS (2011): Frauen in Handwerk und Technik. 10 Frauen erzählen von ihren Erfahrungen. [http://www.ams.at/\\_docs/001\\_frauen\\_in\\_handwerk\\_und\\_technik.pdf](http://www.ams.at/_docs/001_frauen_in_handwerk_und_technik.pdf) (abgerufen am 15.12.2016)
- Eder, Ferdinand (2009): Passung zur Schule. In: Specht, Werner (Hrsg.). Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009. Band 1. Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren. Graz: Leykam.
- Lentner, Marlene (2016): Berufswahlprozesse junger Frauen. Lebenskonstruktionen weiblicher Lehrlinge im Kontext gesellschaftlicher Wandlungsprozesse. (Nicht veröffentlichte Dissertation am Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz).
- Ratzler, Brigitte / Gartner, Helga (2013): Mehr Frauen in die Technik – der weite Weg vom Anliegen zur Umsetzung, in: Diversitas 2013. Vol. 3, Issue 1, S. 41-48. [https://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/gender/Gender\\_Strategie\\_\\_\\_Kooperationen/Ratzler\\_Gartner\\_Mehr\\_Frauen\\_in\\_die\\_Technik\\_-\\_Der\\_weite\\_Weg\\_vom\\_Anliegen\\_zur\\_Umsetzung\\_2013.pdf](https://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/gender/Gender_Strategie___Kooperationen/Ratzler_Gartner_Mehr_Frauen_in_die_Technik_-_Der_weite_Weg_vom_Anliegen_zur_Umsetzung_2013.pdf) (abgerufen am 15.12.2016)
- Steiner, Karin / Kerler, Monira / Schneeweiß, Sandra (2015): Praxishandbuch. Technische und naturwissenschaftliche Qualifizierung von Frauen. Berufsorientierung und Methoden für gendergerechte Didaktik. Resilienzfaktoren gegen die geschlechtsspezifische Segregation. [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS\\_PH\\_BO\\_MGGD.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_BO_MGGD.pdf) (abgerufen am 15.12.2016)
- Wirtschaftskammer OÖ (2017): Datenlieferung zu Lehrlingen an das IBE
- Willsberger, Barbara (2003): Frauen in handwerklichen und technischen Berufen. Situation und Lösungsansätze. BAB GmbH Unternehmensberatung (Hrsg.) [http://www.lrsocialresearch.at/files/Broschuere\\_Frauen\\_in\\_handwerklichen\\_Berufen.pdf](http://www.lrsocialresearch.at/files/Broschuere_Frauen_in_handwerklichen_Berufen.pdf) (abgerufen am 19.12.2016)