



Institut für Berufs- und  
Erwachsenenbildungsforschung  
an der Universität Linz

---

# Berufserfahrung und Einschätzungen junger Frauen in ausgewählten technischen Lehrberufen in OÖ



im Auftrag der **Oberösterreich**

---

**Mag.<sup>a</sup> Manuela Hiesmair**  
**Mag. Karl Niederberger**

Endbericht Oktober 2017, Linz

---

---

---

## **IMPRESSUM**

Eigentümer und Verleger:

Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz

Weingartshofstraße 10, A-4020 Linz

[www.ibe.co.at](http://www.ibe.co.at)

ZVR: 201940503

Für den Inhalt verantwortlich:

Mag. Dieter Daume, IBE Linz

Linz, Oktober 2017

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1 KURZFASSUNG .....</b>	<b>5</b>
<b>2 EINLEITUNG.....</b>	<b>7</b>
<b>3 FORSCHUNGSDESIGN.....</b>	<b>9</b>
3.1 Literatur .....	9
3.2 Sekundärstatistik.....	9
3.3 Online-Befragung .....	11
3.3.1 Zielgruppe .....	11
3.3.2 Repräsentativität .....	14
3.3.3 Statistische Methoden.....	16
3.4 Wirkungen FiT .....	17
<b>4 KOMPRIMIERTER THEORIETEIL.....</b>	<b>18</b>
4.1 Berufswahlentscheidungen.....	20
4.2 Erfahrungen während Ausbildung und Beruf.....	22
4.3 Drop Out.....	24
<b>5 BERUFSWAHL .....</b>	<b>26</b>
5.1 Motive.....	27
5.2 Berufsorientierung.....	29
5.3 Lehrstellensuche .....	33
5.4 Kurz und Knapp .....	38
<b>6 AUSBILDUNG.....</b>	<b>39</b>
6.1 Einstieg .....	39
6.2 Rahmenbedingungen .....	41
6.3 „Frau sein“ .....	44
6.4 Berufsschule .....	52
6.5 Zufriedenheit .....	56
6.6 Kurz und Knapp .....	63
<b>7 PERSPEKTIVEN.....</b>	<b>64</b>
7.1 Aus Sicht der jungen Technikerinnen.....	64
7.2 Arbeitsmarktdaten .....	67
7.3 Kurz und Knapp .....	76
<b>8 WIRKUNGEN FIT.....</b>	<b>77</b>
8.1 Berufswahlentscheidung.....	77
8.2 Frauenanteile .....	78
8.3 Nachhaltigkeit.....	81
8.4 Kurz und Knapp .....	84

<b>9 LÖSUNGSANSÄTZE .....</b>	<b>85</b>
9.1 Schulsystem .....	86
9.2 Berufsorientierung .....	87
9.3 Arbeitsmarkt .....	89
9.4 Kurz und Knapp .....	91
<b>10 ANHANG .....</b>	<b>92</b>
10.1 Zitate: Was müsste geändert werden? .....	92
10.1.1 Berufsorientierung .....	92
10.1.2 Verhalten der ArbeitgeberInnen .....	94
10.1.3 Vorurteile .....	96
10.1.4 Nichts ändern .....	97
10.1.5 Frühförderung .....	98
10.1.6 Bezahlung .....	99
10.1.7 Vereinbarkeit .....	99
10.2 Zitate: Was stört? .....	100
10.2.1 Tätigkeit .....	100
10.2.2 Vorurteile .....	101
10.2.3 Männliche Kollegen .....	102
10.2.4 Ausbildung .....	102
10.2.5 Gleichbehandlung .....	103
10.2.6 LehrlingsausbilderIn .....	103
10.3 Zitate: Was gefällt? .....	104
10.3.1 Tätigkeit .....	104
10.3.2 Männliche Kollegen .....	109
10.3.3 Gleichbehandlung .....	109
10.3.4 Ausbildung .....	110
10.3.5 Sonstiges .....	110
10.4 Zitate: Gründe .....	110
10.4.1 Gründe für Berufswechsel .....	110
10.4.2 Gründe für Lehrabbruch .....	111
10.4.3 Gründe für negatives Wiederwahlverhalten .....	112
10.5 Tabellen .....	113
10.6 Einladungsschreiben .....	154
10.7 Der Fragebogen .....	155
10.8 Definitionen laut Statistik Austria .....	164
<b>11 VERZEICHNISSE .....</b>	<b>166</b>
11.1 Abkürzungsverzeichnis .....	166
11.2 Tabellenverzeichnis .....	167
11.3 Abbildungsverzeichnis .....	167
11.4 Literaturverzeichnis .....	168
<b>12 AUTORINNEN .....</b>	<b>170</b>

# 1 KURZFASSUNG

## Forschungsdesign

Die Erkenntnisse aus der hier vorliegenden Studie basieren auf Literaturrecherchen, sekundärstatistischen Auswertungen und einer Online-Befragung junger Frauen (n=216), die sich für eine Lehre in ausgewählten technischen Berufen in Oberösterreich entschieden haben. Es handelt sich dabei um Lehrberufe aus den Bereichen Chemie, Elektro, Informationstechnologie, Installations- & Gebäudetechnik, Kraftfahrzeugtechnik, Kunststoff, Maschinen, Mechatronik, Metall und Prozesstechnik/ Produktionstechnik.

## Ziel

Ziel dieser Studie ist es, die Berufswahlprozesse, die Ausbildungsverläufe und die Perspektiven von jungen Frauen in technischen Lehrberufen genau zu beleuchten, valide darzustellen und eine Grundlage für Lösungsansätze zu schaffen, um junge Frauen für technische Berufe zu begeistern und deren Anteil in diesen zu erhöhen.

## Berufswahlprozess

Der Prozess, in dem sich Berufswünsche ausbilden, beginnt oft bereits im Kindergarten bzw. in der Volksschule. Etwa 200 junge Frauen entscheiden sich jährlich in Oberösterreich für einen Lehrberuf aus einem der oben genannten technischen Berufsbereiche. Die beiden Hauptmotivlagen für ihre Berufswahl sind einerseits die (oft schon seit Kindesalter vorhandene) Überzeugung, technisch begabt zu sein, und andererseits die vielversprechenden Karriereperspektiven, die technische Berufe mit sich bringen. Den „Girls Day“ sehen die jungen Frauen als die effektivste Berufsorientierungsmaßnahme, die sie besuchten. Allerdings meinen die Befragten, dass es weiterer und intensiverer berufswahlunterstützende Angebote erfordere, damit sich mehr Frauen für einen technischen Beruf entscheiden. Frauen sind gegenüber Männern bei der Suche nach einem Lehrplatz für einen technischen Beruf weiterhin benachteiligt (längere Bewerbungsdauer, seltener persönliche Empfehlungen). 28% aller weiblichen Bewerbungen für eine technische Lehrstelle bleiben unbeantwortet.

## Ausbildungsverlauf

Die Ergebnisse zeigen, dass die befragten jungen Frauen von ihrem Lehrberuf begeistert sind, wenn sie unter fairen Bedingungen arbeiten: Damit sind im Speziellen gesetzkonforme Arbeitszeiten, betriebliche Frauenförderung, kompetente LehrlingsausbilderInnen, vertrauenswürdige Ansprechpersonen im Betrieb, klare und nachvollziehbare Arbeitsaufträge sowie bewältigbare Arbeitsbelastungen gemeint. 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. Faire Rahmenbedingungen fördern die Bindung zum erlernten Beruf und schaffen ein konstruktives Arbeitsumfeld. Etwa drei Viertel der jungen Frauen finden solche fairen Rahmenbedingungen vor.

Etwa ein Viertel der Befragten muss sich einen rauen Ton bzw. „blöde Sager“ im Betrieb gefallen lassen und etwa jede sechste junge Technikerin fühlt sich gegenüber ihren männlichen Kollegen nicht gleichbehandelt. Statistische Tests zeigen einen hochsignifikanten Zusammenhang: Je häufiger junge Frauen ungleich behandelt werden, sie sich einen rauen Ton/ „blöde Sager“ im Lehrbetrieb anhören müssen, umso häufiger wechseln sie aus ihrem erlernten in einen anderen Beruf. Vertrauenswürdige Ansprechpersonen in den Lehrbetrieben können hier entgegenwirken – sie spielen in vielen Fällen eine wichtige Rolle.

Die Berufsschule macht etwa 20% der Lehrausbildung aus. Es zeigt sich, dass eine gelungene Abstimmung zwischen Lehrbetrieb und Berufsschule große Wirkung erzielt. In Anbetracht der vielen Fälle, bei denen diese Abstimmung aus Sicht der Befragten zwischen Lehrbetrieb und Berufsschule nicht oder eher nicht funktioniert (33%) und unter Berücksichtigung der enorm positiven Effekte (Ausbildungszufriedenheit, hypothetische Wiederwahl des Lehrberufs) kann von einem wesentlichen Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf gesprochen werden.

### **Perspektiven**

Die Befragten schätzen ihre beruflichen Perspektiven (Arbeitsplatzsicherheit, Verdienst, Aufstiegsmöglichkeiten) deutlich besser ein als die mit dem Beruf verbundenen persönlichen Perspektiven (Anerkennung, Vereinbarkeit, Teilzeitmöglichkeiten). Die optimistische Einschätzung bzgl. der beruflichen Perspektiven werden durch registerbasierte Arbeitsmarktdaten bestätigt: Ausbildungsabbrüche sind bei jungen Technikerinnen seltener als bei ihren männlichen Pendanten und in etwa gleich hoch wie in frauendominierten Berufsgruppen. Frauen weisen bei ihrer ersten Erwerbstätigkeit nach der technischen Ausbildung durchschnittlich eine höhere Beschäftigungsstabilität bzw. höhere Berufskonsistenz auf als ihre männlichen Kollegen. Zudem dürfen die jungen Technikerinnen mit etwa 30% mehr Verdienst rechnen als in frauendominierten Berufen.

### **Wirkungen FiT (Frauen in die Technik-Programme)**

Frauenspezifische Berufsorientierung wirkt auf die Berufswahlentscheidung, erhöht die Frauenquoten in technischen Berufen und verringert die Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen. „Frauen in die Technik“-Programme haben in der Vergangenheit die Frauenanteile in technischen Berufen erhöhen können. Die letzten Entwicklungen der Frauenanteile in technischen Lehrberufen zeigen jedoch, dass weitere und intensive Anstrengungen zu unternehmen sind, um einerseits die Errungenschaften der bisherigen Bemühungen zu erhalten und um andererseits die Frauenanteile in technischen Lehrberufen wieder zu erhöhen.

### **Lösungsansätze**

In diesem Bericht werden 20 Lösungsansätze angeführt, um Frauen vermehrt für technische Berufe gewinnen zu können. Die Ansätze finden sich vor allem in den drei Systemen Schule, Berufsorientierung und Arbeitsmarkt. Die Befragten plädieren darüber hinaus für die Neutralisierung von geschlechtsspezifischen Vorurteilen und die Frühförderung technischer Begabungen im Kindergarten.

---

---

---

## 2 EINLEITUNG

Seit vielen Jahren verfolgen die Arbeiterkammer Oberösterreich, die Politik, das Arbeitsmarktservice, Bildungseinrichtungen und viele Unternehmen in Österreich und Oberösterreich das Ziel, mehr junge Frauen für technische Berufe zu begeistern und damit den Frauenanteil in technischen bzw. männerdominierten Berufen deutlich zu erhöhen. Generell werden diesen Berufen gute Karrierechancen zugeschrieben. Dennoch belegen viele Studien, dass der Arbeitsmarkt in Österreich noch immer ein geteilter ist: Das heißt, dass sich die Beschäftigung von Frauen und Männern auf bestimmte „Frauen-“ und „Männerberufe“ beschränkt (horizontale Segregation) und dass Frauen zumeist in den unteren hierarchischen Ebenen beschäftigt sind (vertikale Segregation). Gerade frauendominierte Berufsbereiche sind häufig mit niedriger Entlohnung und geringen Aufstiegschancen verbunden. Ziel der hier vorliegenden Studie ist es, mit einem komprimierten Literaturteil, sekundärstatistischen Bildungs- und Arbeitsmarktdaten und anhand der Erkenntnisse aus einer Online-Befragung mit jungen Technikerinnen die bestehende Situation von Frauen in ausgewählten technischen Lehrberufen in Oberösterreich zu beschreiben und mögliche Lösungsansätze für besser gelingende Integration von Frauen in diesen Berufsfeldern aufzuzeigen. Dabei geht es keineswegs darum, Mädchen in die Technik und Jungen in den Sozialbereich zu drängen, sondern, dass Jugendliche ihre Interessen kennenlernen und auf deren Basis eine Entscheidung über ihre Zukunft treffen.

In Kapitel 3 wird zunächst das Forschungsdesign beschrieben. Im Anschluss (Kapitel 4) werden in Form eines kompakten Theorieteils das Thema „Frauen in der Technik“, vor allem hinsichtlich der drei Dimensionen Berufswahlentscheidungen, Erfahrungen während der Ausbildung und des Berufs, sowie Drop Out-Risiken beleuchtet. In Kapitel 5 wird anhand der Ergebnisse der Online-Befragung nachgezeichnet, welche Motive zu der Entscheidung für einen technischen Lehrberuf führten, inwieweit Berufsorientierungsprogramme diese beeinflussen und wie sich die Lehrstellensuche für die jungen Technikerinnen gestaltet. Kapitel 6 gibt Auskunft darüber, welche Erfahrungen die jungen Technikerinnen während ihrer Lehrausbildung im Betrieb und in der Berufsschule sammelten und welche Faktoren diese Ausbildungszeit positiv beeinflussen. Welche beruflichen und persönlichen Perspektiven junge Frauen mit einer technischen Lehrausbildung erwarten dürfen, wird in Kapitel 7 beantwortet. In Kapitel 8 wird ausgeführt, welche Kennzahlen die Wirkung von „Frauen in die Technik“-Programmen beschreiben und welche messbaren Ziele in Zukunft formuliert werden können. Aufgrund der gesammelten Ergebnisse werden in Kapitel 9 Lösungsansätze formuliert, die es ermöglichen sollen, dass sich mehr Frauen für technische Berufe begeistern können. Kapitel 10 bildet einen umfangreichen Anhang: Hervorstreichen sind dabei die Kapitel 10.1 bis 10.3, in denen alle Originalzitate der jungen Technikerinnen strukturiert nachzulesen sind und die das gezeichnete Bild über deren Situation und Verbesserungsvorschläge umfassend ergänzen.

Für den Auftrag und die Unterstützung bei der Durchführung des Projektes möchten wir uns bei der Arbeiterkammer OÖ (AK OÖ), im Besonderen ganz herzlich bei Frau Erika Rippatha diplômée, Leiterin des Frauenbüros, bedanken. Unser Dank gilt auch VertreterInnen der Abteilungen Kommunikation und IKT der AK OÖ, die die Umsetzung der Online-Befragung ermöglichten. Dank auch an die an der Online-Befragung teilnehmenden jungen Technikerinnen, die ihre Ausbildungs-/ Berufserfahrungen mit uns teilten und eine Vielzahl an Vorschlägen lieferten, wie mehr junge Frauen den Weg in die Technik finden können. Unser Dank gilt auch der Wirtschaftskammer OÖ und der Bundesanstalt Statistik Austria, die uns sekundärstatistisches Datenmaterial zur Verfügung stellten und uns mit ihrem ExpertInnen-Wissen zur Seite standen.

---

---

---



## 3 FORSCHUNGSDESIGN

Die Studie besteht vor allem aus einer teilstandardisierten Online-Befragung (n=216), deren Erkenntnisse durch Literaturrecherchen und sekundärstatistische Daten ergänzt und aus denen die Wirkungen von „Frauen in die Technik“-Programmen (FiT) abgeleitet werden. Die Ergebnisse dieser hier vorliegenden Untersuchung sollen Lösungsansätze und Handlungsfelder ableitbar machen, die den Anteil von weiblichem Personal im technischen Arbeitsmarktsegment langfristig erhöht und typischen Geschlechterrollen/ -zuschreibungen bzw. dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

### 3.1 LITERATUR

In einem kompakten Theorieteil wird das Thema Frauen in die Technik vor allem hinsichtlich der drei Dimensionen Berufswahlentscheidungen, Erfahrungen während Ausbildung und Beruf sowie Drop Out beleuchtet. Dabei wird im Wesentlichen auf die Arbeiten von Schneeweiß (2016) und Steiner et al. (2015) zurückgegriffen, die in ihren Publikationen eine Vielzahl von theoretischen Arbeiten und empirischen Befunden zum Thema aufgearbeitet haben.

### 3.2 SEKUNDÄRSTATISTIK

Im Fokus der sekundärstatistischen Erhebungen steht die Beantwortung folgender Fragestellung: Inwieweit führen technische Lehrabschlüsse von jungen Frauen zu welchen Berufschancen bzw. wie nachhaltig zur Arbeitsmarktintegration in OÖ?

Zur Beantwortung dieser Fragestellung wurden mithilfe des StatCube-Programms von Statistik Austria Daten aus dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) analysiert. Zudem wurden für oberösterreichspezifische Fragestellungen bei Statistik Austria sekundärstatistische Auswertungen beauftragt, die mit dem öffentlich zugänglichen StatCube-Programm nicht möglich sind.

#### **Datengrundlage**

BibEr beinhaltet strukturiert aufbereitete Verwaltungsdaten der Bundesanstalt Statistik Austria zur Bildung und zum Arbeitsmarkt. Diese wurden von Statistik Austria über einen anonymisierten Schlüssel zusammengeführt. Für die folgenden Analysen standen die in den Schuljahren 2008/09 bis 2012/13 beendeten Lehrabschlüsse in Oberösterreich zur Verfügung. Grundsätzlich werden dabei nur Abschlüsse bzw. Abbrüche/ Wechsel von Personen berücksichtigt, die am 31.10. des betrachteten Ausbildungsjahres ihren Hauptwohnsitz in Oberösterreich hatten. Zu beachten ist dabei, dass eine zeitnähere Betrachtung von Abschlüssen nicht möglich bzw. sinnvoll erschien, da die beobachteten Nachkarrieren im Fokus der Analysen standen.

Um den Datenschutz zu gewährleisten, setzte Statistik Austria die Methode „Target Record Swapping“ ein. Dabei werden einzelne Merkmale von Datensätzen zu einem bestimmten Prozentsatz mit jenen von anderen Datensätzen vertauscht, wobei vor allem riskante Datensätze (potenziell leichter zu identifizierende Fälle) herangezogen werden. Es wurde darauf geachtet, dass es bei Auswertungen mit Ergebnissen von Zellwerten >30 zu keinen starken Verzerrungen der Ergebnisse kommt.

Bei der Betrachtung einzelner Beobachtungsjahre für OÖ sind aufgrund der niedrigen Frauenanteile in technischen Berufen automatisiert viele Leerzellen vorzufinden (aufgrund der Wahrung des Datenschutzes). Um in den Tabellen hohe Zellenbesetzungen zu erlangen bzw. um Leerzellen zu vermeiden, wurden von Statistik Austria die Summenzahlen für die vier betreffenden Beobachtungsjahre 2008/09 bis 2012/13 übermittelt.

Bezüglich der Ausbildungsabschlüsse, Ausbildungswechsel und Ausbildungsabbrüche orientierte sich das IBE an den Definitionen von Statistik Austria (siehe Kapitel 10.8):

Die in Zusammenarbeit mit Statistik Austria gebildeten Lehrberufsgruppen orientierten sich vor allem an den Anonymitäts- bzw. Datenschutzrichtlinien von Statistik Austria. Aufgrund dieser Richtlinien wurden Lehrberufsgruppen gebildet, die einerseits ausreichende Fallzahlen liefern (und damit den Datenschutz wahren) und andererseits thematisch sinnvoll zusammengefasst werden können.

Im Gegensatz dazu verwendet die Wirtschaftskammer Lehrberufsgruppen, die mit jenen der Statistik Austria in dieser Studie nicht vergleichbar<sup>1</sup> sind. Nichtsdestotrotz wurde die Entwicklung von Frauenanteilen in technischen Lehrberufsgruppen der letzten Jahre auch nach den Schemata der Wirtschaftskammer in dieser Untersuchung dargestellt und der Entwicklung der Anzahl von Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 19 Jahren in Oberösterreich gegenübergestellt.

Zudem wurden Daten des Arbeitsklimaindex 2015/2016 analysiert, die aufgrund fehlender Berufsbezeichnungen zu keinen validen Ergebnissen führten: Die Angabe von technischen Branchen konnte keine hinreichenden differenzierten Ergebnisse zu Berufsgruppen liefern, da beispielsweise in der Branche Eisen/ Metall/ Elektro ein Frauenanteil von 26% gemessen wurde, was aufgrund aller anderen bekannten sekundärstatistischen Daten den Schluss zulässt, dass auch alle nichttechnischen Berufe innerhalb dieser Branche dieser Kategorie zugeordnet werden.

---

<sup>1</sup> Statistik Austria bildete in Zusammenarbeit mit dem IBE Lehrberufsgruppen, die trotz geringer Frauenanteile und unter Wahrung des Datenschutzes keine Leerzellen beinhalten.

---

---

---

### 3.3 ONLINE-BEFragung

Die Arbeiterkammer Oberösterreich (AK OÖ) erhält von der Wirtschaftskammer Oberösterreich jährlich die Daten der abgeschlossenen Lehrverträge und verfügt somit unter anderem auch über die personenbezogenen Daten der weiblichen Lehrlinge in den einzelnen Lehrberufen und Lehrjahren. Der Zugang zur Zielgruppe (siehe Kapitel 3.3.1) erfolgte in Zusammenarbeit mit der IKT-Abteilung der AK OÖ anhand dieser Datei. Die weiblichen Lehrlinge konnten nach einzelnen Lehrjahren, Lehrberufen, Betriebsgrößen und Regionen innerhalb Oberösterreichs differenziert werden.

Die Zielgruppe erhielt im März 2017 von der AK OÖ eine postalische Einladung (siehe Kapitel 10.5), an einer anonymen Online-Befragung teilzunehmen. Insgesamt wurden 1.237 Einladungen versandt. Die angeschriebenen Personen gelangten mit einer Web-Adresse bzw. mittels QR-Code-Scan<sup>2</sup> zum Online-Fragebogen (siehe Kapitel 10.7). Der Fragebogen enthielt 27 geschlossene standardisierte Fragen (134 Items) mit vorgegebenen Antwortkategorien, sechs offen gestellte Filterfragen sowie drei offen gestellte Fragen, die alle Befragten textlich beantworten konnten. 216 der 1.237 eingeladenen jungen Frauen füllten den Online-Fragebogen aus (Rücklaufquote: 17,5%). Die Online-Befragung war von 22. März 2017 bis 18. April 2017 (vier Wochen) der Zielgruppe zugänglich.

Die Online-Befragung fokussierte die differenzierte Beantwortung folgender vier Forschungsfragen:

- Wie ergeht es jungen Frauen beim Einstieg in technische Lehrberufe?
- Wie gestaltet sich der Verlauf dieser Ausbildungen?
- Welche Perspektiven bietet ein erfolgreicher technischer Lehrabschluss jungen Frauen?
- Wie effektiv gestalten sich „Frauen in Handwerk und Technik“-Programme (FiT)?

#### 3.3.1 ZIELGRUPPE

Zielgruppe der teilstandardisierten Befragung waren junge Frauen in OÖ, die zum Befragungszeitpunkt aktuell einen ausgewählten technischen Lehrberuf erlernten ( $n=521$ ) oder innerhalb der letzten vier Jahre eine ausgewählte technische Lehre erfolgreich absolvierten ( $n=573$ ) oder abbrachen und eine Verweildauer von mindestens einem Monat im ausgewählten technischen Lehrberuf aufwiesen ( $n=143$ )<sup>3</sup>. Angeschrieben wurden weibliche Jugendliche, die sich für die Modullehrberufe Metalltechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik, Installations- und Gebäudetechnik, Mechatronik, Informationstechnologie, Prozesstechnik und/ oder für die Lehrausbildungsfelder Elektrotechnik/ Elektronik, Maschinen/ Fahrzeuge/ Metall, Chemie/ Kunststoff entschieden haben, insgesamt laut AK OÖ-Datenbank 1.237 junge Frauen in Oberösterreich. Folgende Lehrberufe wurden in zehn Lehrberufsgruppen unterteilt:

---

<sup>2</sup> Der QR-Code ist ein zweidimensionaler Code, der mittels Lesegerät (App am Smartphone) eine Web-Adresse öffnet.

<sup>3</sup> Einschränkend sei darauf hingewiesen, dass in der AK OÖ-Mitgliederdatenbank ausschließlich AK OÖ-Mitglieder vermerkt sind und somit Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes nicht enthalten sind. Ebenso sind Personen, die zwar in OÖ wohnen, aber in einem anderen Bundesland arbeiten, nicht in den Daten abgebildet, da sie der Arbeiterkammer jenes Bundeslandes zugeordnet werden, in dem sich ihr Arbeitsplatz befindet.

- Metall: Metallbearbeitung, Metalltechnik, Metallbearbeitungstechnik, Stahlbautechnik, Gießereitechnik, Werkstofftechnik, Werkzeugbautechnik, Zerspanungstechnik
- Prozess-/ Produktionstechnik: Prozesstechnik, Produktionstechnik
- Kunststoff: Kunststoffformgebung, Kunststofftechnik
- Chemie: Chemielabortechnik, Chemieverfahrenstechnik, Labortechnik, Pharmatechnologie, Physiklabor
- Elektro: Elektromaschinentechnik, Elektrotechnik, Elektronik
- Kfz: Kraftfahrzeugtechnik
- Mechatronik: Mechatronik
- Maschinen: Baumaschinentechnik, KonstrukteurIn/ Maschinenbautechnik, Maschinenbautechnik, Maschinenfertigungstechnik, WerkzeugmaschinieurIn
- Informationstechnologie: Informationstechnologie-Informatik, Informationstechnologie-Technik
- Installations- und Gebäudetechnik: Installations- und Gebäudetechnik

**Tabelle 3-1: Zielgruppe - Grundgesamtheit**

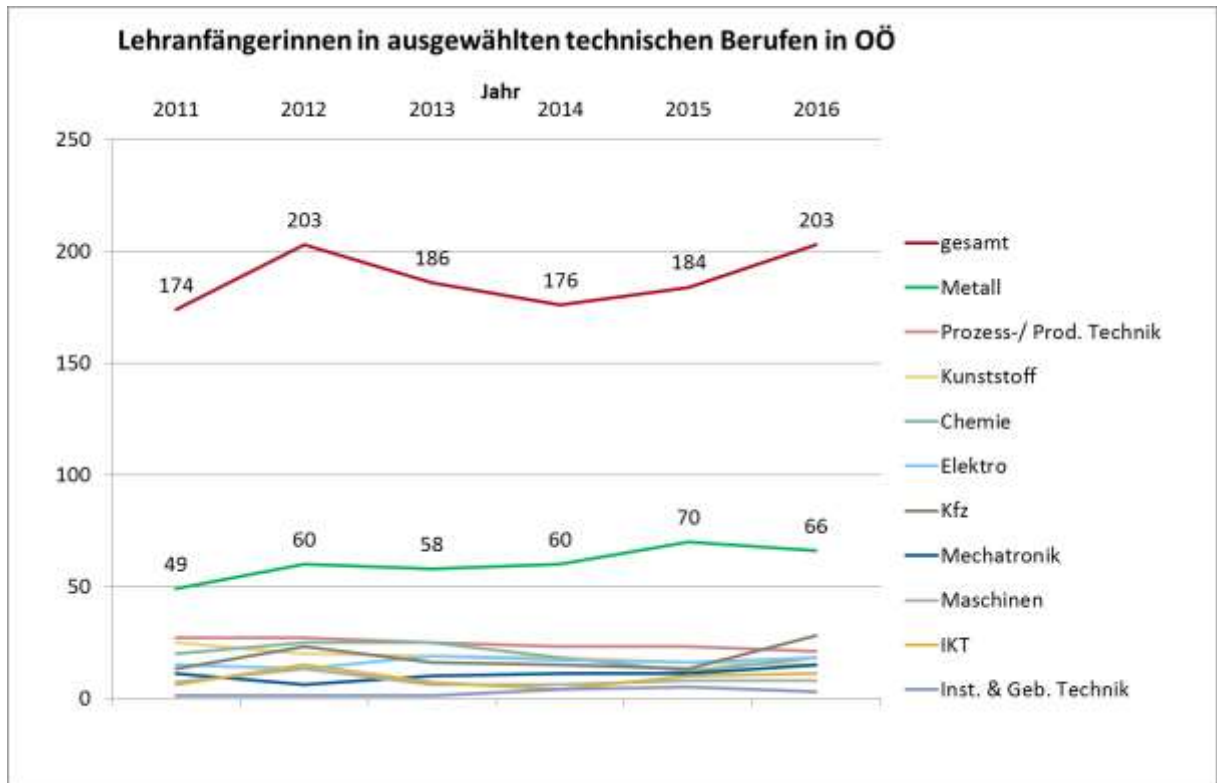
Lehrberufsgruppe	n=	Abgebrochen	Absolviert	Aktuell
Metall	377	12%	42%	46%
Prozess-/ Produktionstechn.	162	7%	54%	39%
Kunststoff	132	11%	52%	38%
Chemie	129	9%	55%	36%
Elektro	112	14%	42%	44%
Kfz	111	21%	36%	43%
Mechatronik	70	3%	47%	50%
Maschinen	70	10%	54%	36%
Informationstechnologie	56	21%	41%	38%
Installations- & Geb.Technik	18	11%	28%	61%
Gesamt	1.237	12%	46%	42%

Quelle: AK OÖ-Datenbank, absteigend gereiht nach absoluter Häufigkeit

Zielgruppe: Junge Frauen in OÖ, die zum Befragungszeitpunkt aktuell einen technischen Lehrberuf erlernten (n=521) oder innerhalb der letzten vier Jahre eine technische Lehre erfolgreich absolvierten (n=573) oder abbrachen und eine Verweildauer von mindestens einem Monat im technischen Lehrberuf aufwiesen (n=143).

96% der Zielgruppe begannen ihre Lehre vor dem 20. Lebensjahr, 81% beendeten ihre Lehre vor dem 20. Lebensjahr und 66% waren zum Befragungszeitpunkt unter 20 Jahre alt.

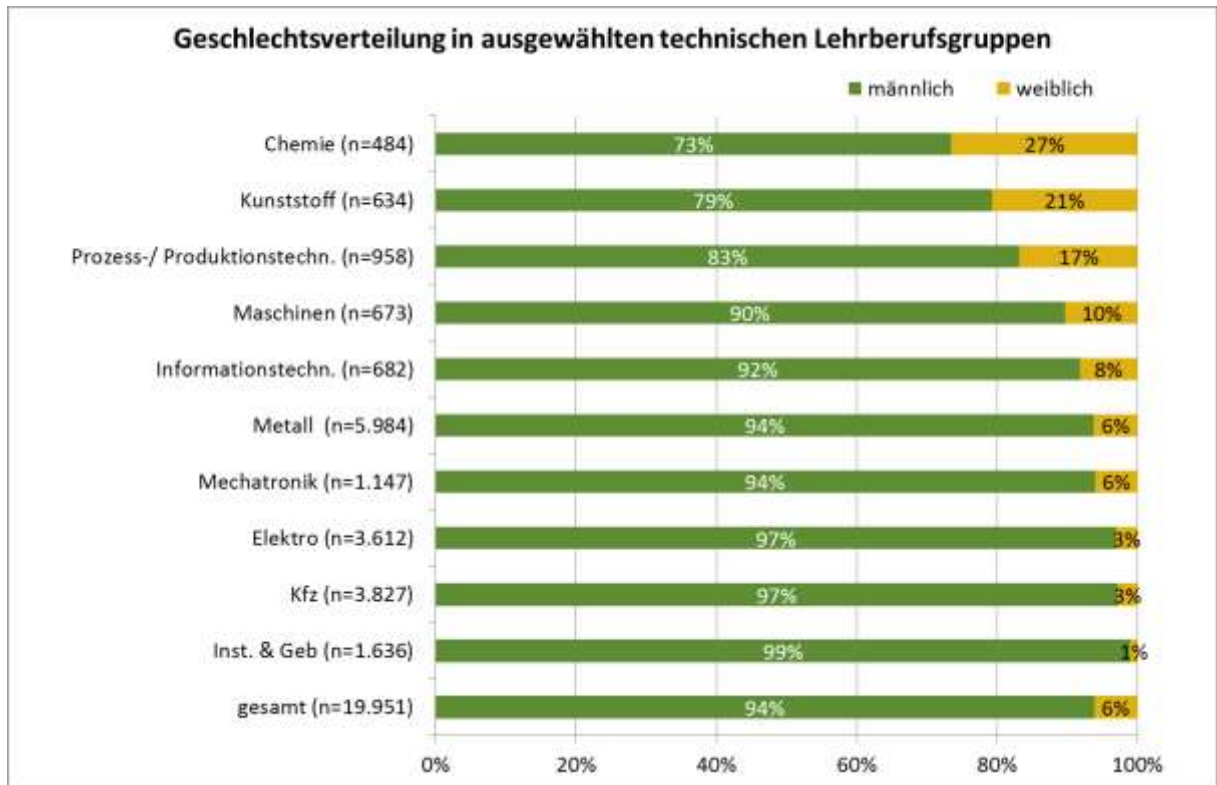
**Abbildung 3-1: Zielgruppe aufgeschlüsselt nach ausgewählten technischen Berufen und Jahr des Lehrbeginns**



Anmerkung: absolute Häufigkeiten; Auswertung der AK OÖ-Mitgliederdatenbank, Lehrberufsgruppen absteigend gereiht nach Häufigkeit

Die dargestellten absoluten Häufigkeiten geben noch keine Auskunft über die Frauenanteile in den zehn ausgewählten technischen Lehrberufsgruppen. Abbildung 3-2 zeigt, dass in der Lehrberufsgruppe Chemie der höchste Frauenanteil mit 27% festzustellen ist. Auffallend erscheint, dass die Frauenanteile in den Lehrberufsgruppen mit den kleinsten Besetzungszahlen am höchsten und in den „großen“ technischen Lehrberufsgruppen die Frauenanteile am geringsten sind.

Junge Technikerinnen beginnen ihre Lehre überwiegend in Großbetrieben mit mehr als 250 MitarbeiterInnen. Während 36% der männlichen Jugendlichen ihre technische Lehre in Großbetrieben bestreiten, liegt dieser Wert für Mädchen in technischen Lehren bei 56%. Ein umgekehrtes Bild zeigt sich bei technischen Lehren in Kleinbetrieben mit bis zu 49 MitarbeiterInnen: Dort absolvieren 37% der männlichen Lehrlinge ihre technische Ausbildung, aber nur 19% aller jungen Technikerinnen der ausgewählten Lehrberufe.

**Abbildung 3-2: Frauenanteile in ausgewählten technischen Lehrberufsgruppen**

Quelle: AK OÖ-Mitgliederdatenbank, absteigend gereiht nach Frauenanteil

Lehrlinge in OÖ, die zum Befragungszeitpunkt (Frühjahr 2017) einen ausgewählten technischen Lehrberuf erlernten (n=8.193) oder innerhalb der letzten vier Jahre eine technische Lehre erfolgreich absolvierten (n=10.111) oder abbrachen und eine Verweildauer von mindestens einem Monat im technischen Lehrberuf aufwiesen (n=1.647).

### 3.3.2 REPRÄSENTATIVITÄT

Um Aussagen hinsichtlich der Repräsentativität der Stichprobe treffen zu können, wurden die in der AK OÖ-Mitgliederdatenbank verfügbaren Strukturmerkmale Lehrberufsgruppe (Fachbereich), Betriebsgröße, Lehrstatus (aktuell Lehrling, Absolventin, Abbrecherin) und Region (urban/ rural) mit jenen der Befragungsteilnehmerinnen verglichen. Tabelle 3-2 zeigt, dass die Stichprobe hinsichtlich Lehrberufsgruppen und Region die Grundgesamtheit repräsentiert. Signifikante Abweichungen zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit sind hinsichtlich Betriebsgröße und Lehrstatus festzustellen: Während Kleinbetriebe unterrepräsentiert sind, zeigen sich Mittel- und Großbetriebe etwas überrepräsentiert. Abbrecherinnen zeigten signifikant weniger Interesse an der Online-Befragung als aktuelle Lehrlinge.

**Tabelle 3-2: Repräsentativität**

Rücklauf: 17,5%		
Schwankungsbreite: maximal +/- 6,06%		
Lehrberufsgruppe	Grundgesamtheit (N=1.237)	Stichprobe (n=216)
Chemie	10%	14%
Elektro	9%	7%
Informationstechnologie	5%	6%
Installations- & Gebäudetechnik	2%	1%
Kfz	9%	6%
Kunststoff	11%	11%
Maschinen	6%	10%
Mechatronik	6%	8%
Metall	31%	31%
Prozess-/ Produktionstechnik	13%	7%
Sonstiges	0%	1%
Betriebsgröße		
Kleinbetriebe (1-49)	19%	12%
Mittelbetriebe (50-249)	25%	27%
Großbetriebe (250+)	57%	61%
Status		
aktuell Lehrling	42%	53%
Lehre absolviert	46%	45%
Lehre abgebrochen	12%	2%
Region		
urbaner Wohnort	14%	15%
urbaner Betriebsort	33%	35%

Quelle: AK OÖ-Datenbank, Befragungsstichprobe

Zielgruppe: Junge Frauen in OÖ, die zum Befragungszeitpunkt aktuell einen technischen Lehrberuf erlernten (n=521) oder innerhalb der letzten vier Jahre eine technische Lehre erfolgreich absolvierten (n=573) oder abbrachen und eine Verweildauer von mindestens einem Monat im technischen Lehrberuf aufwiesen (n=143).

Die Stichprobengröße von 216 Befragten (Rücklaufquote: 17,5%) liegt in Anbetracht einer Grundgesamtheit von 1.237 kontaktierten jungen Technikerinnen über den Erwartungen. Statistische Tests, die zur Aufgabe haben, von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit rückzuschließen, sind ab Zufallsstichprobengrößen von  $n > 80$  zulässig. Die Stichprobe eignet sich daher gut, valide Aussagen – unter Einbeziehung von Schwankungsbreiten ( $\pm 6\%$ ) – über die Grundgesamtheit zu treffen. Einschränkend sei an dieser Stelle erwähnt, dass valide Aussagen über einzelne Lehrberufsgruppen (n=2 [Installations- und Gebäudetechnik] bis n=67 [Metall]) für die Stichprobe möglich sind, jedoch Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit bzgl. einzelner Lehrberufsgruppen statistisch gesehen aufgrund der geringen Fallzahlen nicht zulässig sind. Im Bericht wird auf einzelne Auffälligkeiten bestimmter Lehrberufsgruppen hingewiesen, jedoch mit der oben erwähnten Einschränkung. Von dieser Einschränkung betroffen sind auch Lehrabbrecherinnen.

### 3.3.3 STATISTISCHE METHODEN

Neben eindimensionalen, deskriptiven Analysen werden die Befragungsergebnisse hinsichtlich ihrer Unterscheidungsmerkmale (z.B.: Betriebsgrößen) bzw. Zusammenhänge mit anderen Attributen (z.B.: Zufriedenheit im Lehrbetrieb und LehrlingsausbildnerIn) untersucht und auf ihre statistische Signifikanz überprüft. Als Signifikanzniveau wurde eine Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 5% ( $p < 0.05$ ) festgelegt. Im Zuge der Analysen stellte sich heraus, dass in den meisten Fällen hochsignifikante Unterschiede vorliegen: Hochsignifikanz beschreibt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 1% ( $p < 0.01$ ) und wird in der Folge explizit ausgewiesen: Wird im Bericht von einem hochsignifikanten Unterschied zwischen zwei Beobachtungsgruppen gesprochen, so trifft dieser Unterschied mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von höchstens 1% auf die Grundgesamtheit zu.

Überwiegend wurden im Zuge der Analysen Korrelationstests, Hypothesentests auf Unterschiede zwischen relativen Häufigkeiten sowie Faktorenanalysen durchgeführt. In der Folge alle statistischen Verfahren im Zuge dieser Untersuchung:

- Chi-Quadrat-Tests<sup>4</sup> zur Identifizierung signifikanter Unterschiede bezüglich der Verteilung mehrerer Beobachtungsgruppen.
- Hypothesentests auf signifikante Unterschiede relativer Häufigkeiten unterschiedlicher Beobachtungsgruppen. Mit diesen Tests kann beispielsweise überprüft werden, ob der prozentuelle Unterschied in der Zufriedenheit zwischen Absolventinnen und aktuellen Lehrlingen auf Zufall zurückgeführt werden kann oder ob mit einer festgelegten Irrtumswahrscheinlichkeit dieser Unterschied nicht zufällig zustande kommt.
- T-Tests zur Identifizierung signifikanter Unterschiede hinsichtlich Mittelwerte metrischer Merkmale zwischen verschiedenen Vergleichsgruppen.
- Korrelationstests<sup>5</sup> zur Überprüfung von linearen Zusammenhängen metrisch/ ordinal skalierten Merkmale. Korrelationen testen, ob ein Merkmal (z.B. die Zufriedenheit mit dem Lehrbetrieb) mit einem anderen Merkmal (z.B. leistungsgerechte Bezahlung) zusammenhängt. Beispielsweise kann durch Korrelationstests eine Aussage wie die folgende überprüft werden: „Je mehr die Bezahlung als leistungsgerecht empfunden wird, umso zufriedener sind junge Technikerinnen mit ihrem Lehrbetrieb – richtig oder falsch?“
- Faktorenanalysen zur Reduktion vieler verschiedener Variablen auf wenige, voneinander unabhängige Dimensionen (Faktoren). Dieses Verfahren ermöglicht es, dass Fragebatterien mit vielen Variablen auf wenige wesentliche Dimensionen reduziert werden können. Jeder Dimension sind mehrere Variablen hinterlegt. Die Benennung der einzelnen Dimensionen erfolgt interdisziplinär. Mit den erarbeiteten Dimensionen (Faktoren) wurden in der Folge weitere statistische Analysen (Korrelationstests, T-Tests) durchgeführt.

<sup>4</sup> Chi-Quadrat-Tests untersuchen Verteilungseigenschaften einer statistischen Grundgesamtheit. In dieser Studie wird überprüft, ob zwei Merkmale stochastisch unabhängig sind, d.h., ob sich die Wahrscheinlichkeit dafür, dass ein Ereignis eintritt, ändert, wenn das andere Ereignis eintritt (bzw. nicht eintritt).

<sup>5</sup> Nach Pearson im Falle metrischer Merkmale und nach Spearman im Falle ordinalskalierten Merkmale



Sämtliche in der Folge angeführten Querverweise auf weitere Merkmale, die einerseits zur Spezifizierung und Erklärung dienen, andererseits Unterschiede bezüglich einzelner Ausprägungen verdeutlichen, wurden mit Hilfe der angeführten Methoden statistisch getestet und gelten – wenn nicht explizit ausgeschlossen – im Rahmen dieser Untersuchung als nicht zufällig zustande gekommen, daher aus statistischer Sicht signifikant. Unterschiede zwischen Beobachtungsgruppen, die sich nicht signifikant unterscheiden, werden in der Regel nicht explizit ausgewiesen.

Rundungsdifferenzen in Tabellen und Abbildungen wurden nicht ausgeglichen. Das bedeutet, dass aufgrund der Rundung von Prozentwerten die Summe aller Prozentwerte nicht immer 100% ergibt, sondern in Einzelfällen auch 99% oder 101% betragen kann.

### 3.4 WIRKUNGEN FIT

Ziel dieser Studie ist es auch, die Wirkungen von FiT-Programmen hinsichtlich ihrer Effizienz und Effektivität darzustellen. Daher wurden im Zuge dieser Untersuchung vordefinierte, messbare Kennzahlen entwickelt, die durch Wiederholung der hier vorliegenden Studie in Zukunft mittels Vergleich überprüft werden können.

Eine Überprüfung der Effizienz und Effektivität von Fördermitteln wird daher in dieser erstmaligen Studie mittels der Beschreibung der bisher erzielten Wirkungen von FiT-Programmen vorgenommen. Die ermittelten Kennzahlen resultieren aus den Befragungsergebnissen und aus den sekundärstatistischen Analysen anhand der von Statistik Austria und der Wirtschaftskammer OÖ gelieferten Daten.

Ziel der Wirkungsdarstellung ist es, den handelnden Institutionen zu ermöglichen, messbare Maßnahmen-/ Programmziele zu definieren. Als Indikatoren/ Kennzahlen werden dabei verwendet:

- Berufswahlentscheidung
- Veränderung der Frauenanteile in technischen Lehrberufen
- Passung
- Lehrabbruchquoten von Frauen
- Beschäftigungsstabilität von Frauen
- Gender Pay Gap
- Teilzeitanteile

## 4 KOMPRIMIERTER THEORIETEIL

Das Fehlen von Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen ist, wie Ratzer und Gartner (2013, S. 41) darlegen, bereits seit etwa Mitte der 1980er Jahre ein Thema in wissenschaftlichen und politischen Diskussionen. Die Debatten werden, so die Autorinnen, dabei aus unterschiedlichen Positionen geführt:

- Aus einer politischen Perspektive wird aus Gründen der Gleichheit und Gerechtigkeit eine stärkere Beteiligung von Frauen in technischen Berufen gefordert.
- Ökonomische Argumente unterstreichen die Handlungsnotwendigkeit, da sonst ein großes Potenzial an Arbeitskräften und Begabungen vernachlässigt werde.
- Auch aus einer Qualitäts-Perspektive wird „Frauen in die Technik“ gefordert, da die Berücksichtigung von Genderaspekten bei der technischen Produktion eine substantiell höhere Qualität und damit breitere Anwendbarkeit erlangen.

Das Fehlen von Frauen in technischen Berufen wird dabei im Kontext von „geschlechtertypischen“ Berufswahlentscheidungen diskutiert. Als Ausgangspunkt für die Definition von förderfähigen Ausbildungswegen des „Frauen in Handwerk und Technik (FiT)-Programmes“ beschreibt eine AMS-Broschüre beispielsweise die „traditionelle Berufswahl“ im Sinne davon, dass gewisse Berufe *„(immer noch) vorwiegend von Frauen, andere vorwiegend von Männern gewählt werden“* und verbindet dies gleich mit dem Gedanken: *„Gut bezahlte Lehrberufe sind diejenigen, die von Frauen traditionell weniger oft gewählt werden.“* (AMS 2016a, S. 5)

Oftmals fehlt bei der Thematisierung dieser geschlechtsspezifischen Berufsentscheidungen allerdings eine klare Definition, ab wann von einer sogenannten horizontalen Geschlechtersegregation, also in eine Teilung von traditionell von Männern und Frauen gewählten (Ausbildungs-)Berufen, gesprochen wird.<sup>6</sup> Oder anders gesagt: Wie hoch der Anteil von Frauen maximal sein darf, um einen „traditionellen Männerberuf“ auszumachen:

- Das Arbeitsmarktservice, welches Frauen in sogenannten nicht-traditionellen Berufen fördert, definiert seinerseits diese mit einem Frauenanteil von unter 40% (AMS 2011, S. 5). Dies geht in Richtung der Definition, dass Segregation dann vorliegt, wenn der Geschlechteranteil im betrachteten Berufsfeld nicht mit der Arbeitsmarktbeteiligung des jeweiligen Geschlechts einhergeht (Statistik Austria 2012, zit. n. in Steiner et al. 2015, S. 36).<sup>7</sup>
- Als „segregierte Männerberufe“ werden beispielsweise von Mesch (2016) Berufe mit einem Frauenanteil von 15% bis 23% definiert, wobei „stark segregierte Männerberufe“ einen Frauenanteil von weniger als 15% aufweisen.
- In manchen Publikationen werden die geschlechtsspezifischen Berufswahlentscheidungen auch im Sinne einer *„Fixierung auf wenige Berufe“* (Lentner 2016, 78) verstanden: So lernt etwa fast die Hälfte der weiblichen Lehrlinge in Österreich in den letzten 40 Jahren in wechselnder Positionierung entweder Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau oder Friseurin (Steiner et al. 2015, S. 41).

<sup>6</sup> Die vertikale Segregation, also die Ungleichverteilung von Frauen und Männern in verschiedenen betrieblichen Hierarchieebenen, wird im Abschnitt 4.2 aufgegriffen.

<sup>7</sup> Laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung lag der Frauenanteil 2012 bei 46,5% an der Gesamtbeschäftigung.

Kurzum: Bei der Aufarbeitung des Themas „Berufswahlentscheidungen junger Frauen“ wird man in diesem Sinne mit keiner eindeutigen Definition arbeiten können, was nun genau als „nicht-traditioneller“ Frauenberuf verstanden wird.

Da laut Arbeitskräfteerhebung 2011<sup>8</sup> der Frauenanteil in ingenieurtechnischen und vergleichbaren Tätigkeiten bei 8,4% liegt (Statistik Austria 2012, zit. n. Schneeweiß 2016, S. 33), ist also noch viel zu tun, um der horizontalen Segregation am Arbeitsmarkt und der traditionellen Berufswahl von Frauen zu begegnen. Ausgehend von einer Bandbreite an Erklärungsansätzen für (geschlechtsspezifische) Berufswahlentscheidungen, wie dies etwa in der Dissertation von Lentner (2016, S. 96-101) dargelegt wird, lässt sich festhalten, dass es zu kurz gegriffen wäre, diese individuellen Entscheidungen nicht vor dem Hintergrund gesellschaftlich-kultureller Rahmenbedingungen und Sozialisationsprozessen zu sehen.

Eine Reihe von strukturellen Ansatzpunkten zur Begegnung von Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt legt beispielsweise Tschenett (2015, S. 16) in ihrem Artikel zur „Minimierung von Gender Gaps bei der Ausbildungs- und Berufswahl“ dar. Diese umfassen:

- Spezielle Angebote für Mädchen/ Buben
- Stärkung der Berufsorientierung in der 7. und 8. Schulstufe
- Abschaffung früher Wahlentscheidungen (5./ 6. Schulstufe)
- Gleichstellungsperspektive in der schulischen Qualitätsentwicklung
- Gender-Kompetenz und MINT<sup>9</sup>-Kompetenz bei PädagogInnen

Als spezielle Angebote für Mädchen und Frauen sind in den letzten Jahrzehnten eine Reihe von Programmen und Projekten entwickelt worden, die darauf abzielen, den Frauenanteil in technischen/ naturwissenschaftlichen Ausbildungen und Berufen zu erhöhen:

- Sensibilisierungs- und Informationskampagnen und -projekte, um das Interesse an Technik und Naturwissenschaften von Mädchen und jungen Frauen zu wecken: In Oberösterreich wurde hierzu 1999 das Projekt „FiT – Frauen in die Technik“<sup>10</sup> an der Johannes Kepler Universität Linz eingerichtet, das insbesondere Schülerinnen z.B. in Form von Informationstagen oder bei Messen (z.B. SIM – Studieninformationsmesse) auf technisch-naturwissenschaftliche Studienmöglichkeiten hinweist. Auch der „Girls Day“<sup>11</sup> als Initiative der Frauenlandesrätin und des Frauenreferates des Landes OÖ setzt bereits mit Angeboten für Kindergartenkindern an, um das Interesse für technische Berufe bei Mädchen zu steigern.
- Konkrete Förderung beim Berufseinstieg kann durch das 2006 vom AMS flächendeckend in Österreich eingeführte Programm „FiT – Frauen in Handwerk und Technik“<sup>12</sup> erfolgen. Dieses fördert etwa handwerklich-technische Ausbildungen von beim AMS arbeitssuchend vorgemerkten Frauen im Rahmen einer Lehrausbildung, einer berufsbildenden höheren Schule, eines Kollegs oder Fachhochschule (AMS 2016a, S. 1) in einem der mehr als 200 handwerklich-technischen Berufe aus einer Liste der förderbaren FiT-

<sup>8</sup> Schneeweiß (2016, S. 33) führt aus, dass in den aktuelleren Arbeitskräfteerhebungen diese detaillierten Auswertungen nicht mehr durchgeführt werden und daher der Wert aus 2011 der letztaktuellste ist.

<sup>9</sup> MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

<sup>10</sup> <http://www.fit.jku.at/>

<sup>11</sup> <http://www.girlsday-ooe.at/>

<sup>12</sup> <http://www.ams.at/service-arbeitsuchende/angebote-frauen/frauen-handwerk-technik>

Ausbildungen (AMS 2016a, S. 2). Diese umfasst für 2016/ 2017 Ausbildungsberufe wie ElektronikerIn, KraftfahrzeugtechnikerIn bis hin zu VeranstaltungstechnikerIn (AMS 2016b).

Dennoch erscheint 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 fokussiert die vorliegende Studie auch die Fragen des Berufsverlaufs und der Arbeitszufriedenheit von Mädchen und Frauen, die einen technischen Lehrberuf absolvieren, und geht dabei auch auf jene Rahmenbedingungen ein, die einem allfälligen Berufsausstieg zuträglich sind.

Zu diesen Fragestellungen werden in den nachfolgenden Abschnitten grundlegende Forschungserkenntnisse zusammengefasst, die unter anderem für die Herleitung von Fragen für die Online-Befragung verwendet wurden. Die nachfolgenden Abschnitte basieren auf der Aufarbeitung von zwei Reviews<sup>13</sup> von Schneeweiß (2016) und Steiner et al. (2015), die eine Vielzahl von theoretischen Arbeiten und empirischen Befunden zum Thema zusammenfassen.

## 4.1 BERUFSWAHLENTSCHEIDUNGEN

In der empirischen Forschung dominieren zum Thema „Frauen und Technik“ Arbeiten, die sich mit dem Thema Berufswahlentscheidungen beschäftigen und damit die Phase der Wahl und des Einstiegs in einen nicht-typischen Frauenberuf thematisieren. Berufsorientierung ist als langfristiger Prozess zu betrachten, die Zeit vor dem Pflichtschulabschluss ist dabei eine erste wichtige Entscheidungsstelle, wobei in der Phase der Pubertät die Orientierung von weiblichen/ männlichen Berufsvorstellungen und geschlechtsspezifischen Berufsbeschreibungen sowie von Rollenvorbildern/ Rollenklischees z.B. aus der Werbung beeinflusst werden (Willsberger 2003, S. 4). Als zentrale AkteurInnen im Berufswahlprozess werden von Steiner et al. (2015, S. 10-16) definiert:

- Eltern bzgl. näheres soziales Umfeld
- Schule
- Schulische Berufsorientierung
- Außerschulische Berufsorientierung
- Role Models
- Betriebe und Arbeitsmarktsituation

Während in vielen Publikationen Faktoren untersucht und benannt werden, die eine traditionelle Berufswahl von Frauen fördern (hierzu beispielsweise Steiner et al. 2015, S. 36), werden vor allem in zwei Reviews von Schneeweiß (2016) und Steiner et al. (2015) explizit auch Faktoren genannt, die auf Basis empirischer Erkenntnisse eine nicht-traditionelle Berufswahl von Mädchen und jungen Frauen begünstigen. Diese sind etwa:

---

<sup>13</sup> Als Review wird eine systematische Übersichtsarbeit zur Literatur zu einem bestimmten Thema verstanden.

---

---

---

- Junge Frauen, die einen technischen Beruf anstreben, entscheiden sich bei anfänglich längerem Abwägen mit konkurrierenden Interessen oft letztlich aufgrund der im Vergleich zu beispielsweise typischen Frauenberufen guten Berufsaussichten für einen technischen Beruf (Steiner et al. 2013, zit. n. Schneeweiß 2016, S. 33).
- Der Einfluss von FreundInnen, wenn sich ein Mädchen oder ein Junge für einen nicht-traditionellen Beruf entscheidet, wird oft als ambivalent eingestuft. Dennoch ist es auffällig, dass sich bei Mädchen und Jungen, die sich für nicht-traditionelle Berufe entscheiden, sich auch FreundInnen häufiger für diese interessieren (Bergmann et al. 2002, zit. n. Steiner et al. 2015, S. 11f).
- Personen, die erfolgreich in geschlechtsuntypischen Berufen tätig sind, haben viel positive Bestärkung erfahren, was zur Sicherheit in der Berufswahlentscheidung und später auch in diesem Berufsfeld beigetragen hat (Maihofer 2012, zit. n. Steiner et al. 2015, S. 12).
- Lernerfolge prägen das Interesse an naturwissenschaftlichen Fächern und demnach fördern Erfolge in einem bestimmten Bereich auch das Interesse an einem bestimmten Bereich. Damit kommen positiven Rückmeldungen durch Lehrkräfte eine wichtige Bedeutung zu (Solga/ Pfahl 2009, zit. n. Steiner et al. 2015, 13). Interviews mit Berufseinsteigerinnen in „nicht-traditionelle“ Frauenberufe zeigen, wie wichtig frühzeitige Förderung von handwerklichen und technischen Interessen und Unterstützungsleistungen im Bereich der Berufsorientierung sind (Bergman et al, 2002 und Pimminger et al. 2002, zit. n. Willsberger 2003, S. 14).
- Vorbilder können eine nicht-traditionelle Berufswahl von Mädchen und jungen Frauen positiv beeinflussen. Steiner et al. (2015, S. 16) führen einige Studien an, die zeigen, dass Role Models im Familien- und Bekanntenkreis Interesse für nicht-traditionelle Berufe fördern.

Leitfadeninterviews mit 16 Frauen, die einen nicht-traditionellen Beruf ausüben<sup>14</sup>, stärken die oben genannten Aussagen: Sowohl für die Entdeckung als auch für die Erprobung von Interessen an nicht-traditionellen Berufen spielt das soziale Umfeld (Familie, FreundInnen, Schule, Role Models) eine Rolle. Ebenso wird dies durch Erfahrungen in Berufsorientierungsmaßnahmen sowie Bildungs- und Berufsberatung sowie Praxiserfahrungen gefördert. Positiven Einfluss auf die nicht-traditionelle Berufswahl haben auch Informationen/ Wissen über (technische/ handwerkliche) Berufe, Vorstellungen über Arbeitsmarktchancen sowie das „Entdecken“ eines technischen Berufs durch Ausübung eines nicht-technischen Berufs in einem technisch geprägten Arbeitsumfeld (Steiner et al. 2015, S. 45f).

Wichtig erscheint Willsberger (2003, S. 14) in diesem Kontext der Hinweis auf Mädchenspezifische Angebote und dass die an nicht-traditionellen Berufen interessierten Mädchen auch nach der Berufsinformation und -orientierung nicht alleine gelassen werden, sondern bei der (Lehr-)Stellensuche und beim Berufseinstieg unterstützt werden. Auch Steiner et al. (2015, 35) sprechen Möglichkeiten zur Begleitung während der Berufsausbildung an, u.a. Mentoring, Vernetzung sowie Beratung von Unternehmen und den in nicht-

---

<sup>14</sup> Alter zwischen 19 und 60 Jahren und technische Ausbildung in Form einer Lehre, höher bildenden Schule oder eines Kollegs (zwei KFZ-Technikerinnen, drei Metalltechnikerinnen, Beleuchtungstechnikerinnen, Tischlerinnen, drei Personen aus dem IT-Bereich, zwei Bautechnikerinnen, eine Kriminaltechnikerin, eine Leiterin der technischen Infrastruktur sowie eine Chemielaborantin (Steiner et al. 2015, 45).

traditionellen Berufen tätigen Frauen, um damit auch Abbrüche der Ausbildung verhindern zu können.

## 4.2 ERFAHRUNGEN WÄHREND AUSBILDUNG UND BERUF

Bei der Frage, wie es gelingen kann, den Frauenanteil in technischen/ naturwissenschaftlichen/ handwerklichen Berufen zu erhöhen, müssen auch Arbeitserfahrungen und -bedingungen von weiblichen Beschäftigten in nicht-traditionellen Berufen reflektiert werden. Diese Betrachtung soll zum einen motivierende Faktoren, die einen Verbleib im gewählten Beruf fördern, aber auch Problematiken aufzeigen, die Frauen zu einem Berufswechsel veranlassen können, thematisieren.

In den 16 Interviews mit Frauen, die nicht-traditionelle Ausbildungsberufe gewählt haben<sup>15</sup>, wurden motivierende Faktoren während der Berufsausbildung festgehalten. Diese sind:

- Praxisorientierte Vermittlung der Inhalte (z.B. Arbeiten im Labor, praktische Umsetzung in Projektform), die auch ein zentraler Motivator dafür sind, Ausbildungen durchzuführen: *„Fast alle Frauen sprechen davon, dass es motivierend war, gelernte Inhalte sofort anwenden und üben zu können (Lehrberufe) und das Wissen im späteren Berufsleben nutzen zu können.“* (Steiner et al. 2015, S. 56)
- Auch in der Berufsausbildung spielt die Qualität des Unterrichts und das Engagement des Lehrpersonals eine entscheidende Rolle bei der Frage der (De-)Motivation von Frauen in nicht-traditionellen Berufen (Steiner et al. 2015, S. 58).
- Gute Atmosphäre während der Ausbildungszeit im Betrieb oder unter (Berufs-)SchulkollegInnen motivieren ebenso (Steiner et al. 2015, S. 57).
- Auch die Unterstützung von Schul- und ArbeitskollegInnen im Sinne von Hilfestellungen und Ermutigung werden als motivierender Faktor verzeichnet. Vor allem Frauen in der Lehrausbildung erwähnen häufig, dass sie einen bestimmten Vorgesetzten oder Kollegen – auch jetzt noch im Beruf – als Vorbild haben, der sich durch fachliche und soziale Kompetenzen auszeichnet (Steiner et al. 2015, S. 59).

Erfahrungen während der Ausbildungszeit und im Beruf betreffen auch die Integration in die männlich geprägte Berufsumgebung. Anpassungsleistungen von Frauen an die stark männlich geprägte Arbeitskultur und das Erkämpfen von Akzeptanz und Respekt sind, wie Schneeweiß (2016, S. 77) ausführte, von vielen Frauen ständig zu leisten. Die Autorin geht auf Erfahrungen mit Vorurteilen und Diskriminierungen sowie Strategien im Umgang damit (z.B. sich Schlagfertigkeit zulegen, Ignorieren) ein.

Hinsichtlich der Persönlichkeit werden neben Neugier, Ehrgeiz und Selbstbewusstsein auch ein großes Durchhaltevermögen von Frauen in technischen Berufen hervorgehoben (Steiner et al. 2015, S. 60-63). Diese Eigenschaften müssen Frauen sicher vor Beginn der Ausbildung bereits mitbringen, sie während der Ausbildung und des Berufslaufs zumindest erhalten, wenn nicht sogar noch stärker entwickeln.

---

<sup>15</sup> siehe Fußnote 14

---

---

---

Im Review von Schneeweiß (2016) werden verschiedene Problemlagen von Frauen in technischen Berufen<sup>16</sup> thematisiert, die nachfolgend überblicksmäßig dargestellt werden:

- Solga und Pfahl (2009, zit. n. Schneeweiß 2016, 2 S. 4) sprechen von einer „Leaking Pipeline“, wenn sie betonen, dass der geringe Anteil von Frauen in technischen Berufen sich über die Karrierestufen in den MINT-Berufen<sup>17</sup> verringert. Dieses Phänomen wird als vertikale berufliche Segregation bezeichnet, was die Ungleichverteilung von Frauen und Männern in verschiedenen betrieblichen Hierarchiestufen betrifft und insbesondere im Kontext der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen diskutiert wird (Mesch 2016). Unterschiede in den Aufstiegsmöglichkeiten werden teilweise von den Technikerinnen selbst wahrgenommen. Begründet wird dies von den Frauen damit, dass das „Sich-Mehr-Zutrauen/ Besser-Verkaufen-Können“, als männlich definierte Eigenschaften einen Aufstieg begünstigt und dass Männer in Bereichen arbeiten, in denen ein Aufstieg eher möglich ist (Bergmann/ Sorger 2009, zit. n. Schneeweiß 2016, S. 39).
- Schneeweiß (2016, S. 34f) legt dar, dass Frauen es schwerer haben, nach technischen/ naturwissenschaftlichen Ausbildungen qualifikationsadäquat beschäftigt zu werden und auch beim Einkommen spiegeln Frauen durchaus Diskriminierungseffekte wider, wenn sie über Gehaltsdifferenzen reflektieren: *„Jene Befragten, die angeben, weniger als ihre männlichen Kollegen zu verdienen, erklären dies nur zu einem geringen Teil mit ‚objektiven Tatsachen‘, wie zum Beispiel durch kürzere berufliche Erfahrung. Auffällig ist auch, dass ein großer Teil der Frauen, die angeben, etwa gleich viel wie ihre männlichen Kollegen zu verdienen, ein fixes Gehaltsschema haben.“* (Bergmann/ Sorger 2009, zit. n. Schneeweiß 2016, S. 36) Dennoch reflektieren Frauen in technischen Berufen, dass sie, verglichen z.B. mit typischen Frauenberufen, eine gute Einkommenssituation vorfinden (Schneeweiß 2016, S. 94).
- Schneeweiß (2016, S. 39f) führt des Weiteren an, dass Teilzeit in sogenannten MINT-Berufen selten vorkommen und wenn, dann Frauen diese einnehmen.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch im technischen Bereich ein Thema, das vor allem Frauen betrifft, wobei Technikerinnen tendenziell seltener Kinder haben als Frauen in anderen Berufsfeldern (Bergman/ Sorger 2009, zit. n. Schneeweiß 2016, S. 46). Gerade auch auf die Problematiken des Wiedereinstieges nach einer Karenzpause werden erwähnt (Riesenfelder et al. 2007, zit. n. Schneeweiß 2016, S. 40). Tendenziell *„nicht mit großem Enthusiasmus“* wird seitens der ArbeitgeberInnen die oftmals erst durch die Beschäftigung von Frauen in Männerberufen aufgeworfene Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgegriffen (Schneeweiß 2016, S. 90).
- Wie auch schon Steiner et al. (2015) geht auch Schneeweiß das Thema „Vorurteile und Diskriminierung von Frauen“ an, die teilweise nicht (sofort) als solche erkannt werden und auch als „symbolische Gewalt“<sup>18</sup>, die über Sprache ausgeübt wird, verstanden werden kann (Schneeweiß 2016, S. 43).

<sup>16</sup> Diese beziehen sich vordergründig auf den akademischen Bereich und auf die Arbeitsmarktsituation in Österreich sowie Deutschland, wobei sich die Ergebnisse aus dem Nachbarland aus Sicht der Autorinnen gut auf Österreich umlegen lassen.

<sup>17</sup> MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

<sup>18</sup> Schneeweiß (2016, 105) definiert in Anlehnung an den Soziologen Bourdieu symbolische Gewalt als eine Form der Gewalt, die nicht als solche erkennbar ist und somit ist auch deren Zweck, die ungleichen Machtverhältnisse und Ungleichheiten im Feld aufrechtzuerhalten, nicht als solcher zu identifizieren.

Haffener et al. (2006, zit. n. Schneeweiß 2016, S. 50ff) zeigten, dass Berufs- und Karrierechancen von Frauen in technischen Berufen deutlich schlechter sind als jene von Männern und sich langsamer entwickeln und früher stagnieren. Dabei zeigt sich, dass dieser Unterschied nicht auf objektivierbare Leistungsfaktoren wie fachliche Qualifikation, berufliche Mobilität oder dgl. zurückzuführen ist. Ein klarer Zusammenhang von beruflichem Erfolg zeigte sich bei der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, um konkreter zu werden, bei überlangen Arbeitszeiten. Diese Leistungserwartungen können Frauen, die in der Regel nicht von Haus- und Familienarbeit entlastet werden, nicht erfüllen. Kritisch wird abschließend angemerkt, dass Frauen, die sich an den männlichen Berufsethos anpassen (Erwerbstätigkeit nicht unterbrechen, kinderlos bleiben) fast ebenso selten höhere Positionen einnehmen wie ihre Kolleginnen mit Familie (Solga/ Pfahl 2009, zit. n. Schneeweiß 2016, S. 52). Als Ansatzpunkte dafür, Frauen in diesen Berufen zu halten, werden beispielsweise in gezielten Qualifizierungsmaßnahmen und betrieblichen Veränderungen, wie z.B. flexible Arbeitszeiten, gesehen (Schiffbänker/ Reindl 2006, zit. n. Schneeweiß 2016, S. 36).

Studien, wie zuletzt eine im Jahr 2016 veröffentlichte Arbeit des ibw zum Ausbildungserfolg und den Erwerbskarrieren von LehrabgängerInnen, zeigen: *„In Berufsgruppen mit Männerüberhang ist der Anteil der Drop-Outs unter den weiblichen Lehrlingen tendenziell höher, in Berufen mit Frauenüberhang ist es umgekehrt (...). Besonders eklatant sind die Unterschiede in jenen Lehrberufsgruppen, wo Personen eines Geschlechts mehr als 90% der LehrabgängerInnen stellen (...).“* (Dornmayr 2016, S. 4) Im Worst-Case können die in diesem Kapitel geschuldeten negativen Erfahrungen auch dazu führen, die in technischen/ handwerklichen/ naturwissenschaftlichen Berufen ausgebildeten Frauen auch wieder zu verlieren. Auf dieses Thema wird im nachfolgenden Abschnitt eingegangen.

### 4.3 DROP OUT

Als „Drehtüreffekt“ wird im Kontext von FiT das gleichzeitige Ein- und Austreten von Frauen in sogenannten „Männerberufen“ bezeichnet (Heintz 1997, zit. n. Schneeweiß 36, S. 36). Damit wird das Problem aufgezeigt, dass Frauen nicht dauerhaft in „Männerberufen“ verbleiben, wie bereits im vorherigen Abschnitt thematisiert. Studienergebnisse zeigen, dass im technischen Bereich tätige Frauen seltener einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben (Schreyer 2008, zit. n. Schneeweiß 2016, S. 35) und häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als männliche Kollegen (Riesenfelder et. al 2007, zit. n. Schneeweiß 2016, S. 35). Eine höhere Arbeitslosigkeit von Frauen im technischen Feld wird u.a. auf Wiedereinstiegsproblematiken zurückgeführt: Dies betrifft zum einen die geringen Teilzeitmöglichkeiten als auch die Vorurteile seitens ArbeitgeberInnen, Frauen aufgrund möglicher Abwesenheitszeiten einzustellen. (Leitner 2014, zit. n. Schneeweiß 2006, S. 37).

Dass diese Annahmen von ArbeitgeberInnen bzgl. der Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen ungerechtfertigt sind, zeigte eine im Dezember 2016 von Statistik Austria veröffentlichte Studie „Fluktuationswahrscheinlichkeit von Frauen und Männern“ anhand registerbasierter Statistiken zur Erwerbstätigkeit: Eine Beschäftigung, die 2010 aufgenommen wurde, dauerte bei 37% der Frauen, aber nur bei 28% der Männer mindestens ein Jahr. Selbst in der Altersgruppe von 25 bis 34 Jahren – also in der Alterskategorie mit den höchsten Geburtenraten – ist der Anteil der Frauen, die mindestens ein Jahr im Job bleiben, höher als unter den gleichaltrigen Männern. (Schwerer/ Wanek-Zajic, 2016, S.1)

---

---

---



Generell gibt es, so stellt Schneeweiß (2016, 49) in ihrem Review fest, wenig Forschung zu den Motiven und Beweggründen von Personen, die nach einschlägiger Ausbildung und Arbeitserfahrung im technischen, naturwissenschaftlichen Feld diesem den Rücken zukehren: *„Einige wenige Studien geben Einblicke in den Bereich und zeigen auf, dass neben der Suche nach persönlicher Weiterentwicklung, neben der Frage nach der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, die Problematik, einen passenden Job zu finden, auch die Unzufriedenheit mit den Anforderungen und den Arbeitsbedingungen im Feld genannt werden.“*

Diese Befunde zeigen die Notwendigkeit auf, das Thema „Frauen in die Technik“ auch abseits der Frage, wie es gelingen kann, mehr Mädchen und Frauen in traditionell männlichen Berufsfeldern auszubilden, zu thematisieren. Dabei gilt es, Fragen des Berufsverlaufs und der Arbeitszufriedenheit in den Blick zu nehmen und auch jene Rahmenbedingungen und Motivlagen, die einem allfälligen Berufsausstieg bedingen, weiterführend zu erforschen. Diese umfassende Betrachtung erfolgt in der vorliegenden Studie in den nachfolgenden Kapiteln.

## 5 BERUFSWAHL

Individuelle Berufswahlentscheidungen sind auch in Zusammenhang mit gesellschaftlich-kulturellen Rahmenbedingungen und Sozialisationsprozessen zu sehen. Lentner (2016, S. 96-101) macht in ihren Analysen deutlich: *„Will man die Berufspalette von jungen Frauen, vor allem im Segment der dualen Berufsausbildung, erweitern, auch in Richtung der sogenannten MINT-Berufe, muss man sich stärker der herausgearbeiteten ersten Stufe des Berufswahlprozesses, welcher vom praktischen Sinn geleitet wird, widmen. Das bedeutet primär ein nachhaltiges Aufbrechen der tradierten Geschlechterbilder und ein Verändern der Wahrnehmungsprinzipien. Das Erzielen von nachhaltigen Effekten bedeutet aber auch eine intensive und fortwährende Auseinandersetzung mit den tradierten Ungleichheiten.“*

Im Zuge der zu der hier vorliegenden Studie durchgeführten Befragung wurde die offene Frage gestellt: *„Was glaubst du, müsste geändert werden, damit sich mehr Frauen für einen technischen Beruf entscheiden?“* Die Antworten der jungen Frauen lassen den Schluss zu, dass tradierte geschlechtsspezifische Ungleichbehandlungen durch Eltern und Schule schon in frühen Kindesjahren erlebt werden und dies daher einer der Auseinandersetzungspunkte sein muss, um nachhaltig den Frauenanteil in MINT-Berufen zu erhöhen. Auf die oben genannte offen gestellte Frage meinte beispielsweise eine der Befragten: *„Frühe Heranführung an handwerkliche und technische Themen. Mädchen darüber informieren, dass es auch andere Möglichkeiten als die typischen Mädchenberufe gibt. Selbstbewusstsein stärken, auch schon im frühen Alter. Neutralisierung von Geschlechtsstereotypen.“*

Einen weiteren konkreten Hinweis, dass schon in frühen Jahren mit dem Aufbrechen der Geschlechtersegregation begonnen werden soll, liefert folgende Wortmeldung: *„Mehr Aufklärung schon in der Volksschule. Es wurde zu meiner Zeit viel in die Geschlechterrollen getrennt (... Jungen- und Mädchenturnen, technisches- und handarbeitendes Werken). Junge Frauen sollten von klein auf ermutigt werden, einen technischen Beruf zu ergreifen. Das beginnt schon bei den Eltern und sollte im Kindergarten und Volksschule bis hin zur Neuen Mittelschule durchgezogen werden. Die Mädchen müssen auch genug Selbstvertrauen haben, sich das zuzutrauen. Bei Selbstzweifeln, ob man etwas schaffen könnte, bevor man es versucht, sinkt die Anerkennung der anderen Kollegen sehr. Man sollte Mut haben, etwas Neues auszuprobieren. Schnuppertage und kurze Praktika können da bei der Berufswahl sehr hilfreich sein.“*

Eine andere Befragte bezieht sich auf Eltern/ PädagogInnen und verweist auch auf weibliche Vorbilder, die bereits berufliche Erfahrungen im technischen Beruf sammelten: *„Man sollte von klein auf auch technische Dinge machen können (bezogen auf die Erziehung der Eltern und Lehrer) und Gespräche mit anderen Frauen, die in der Technik arbeiten, würden eventuell helfen.“*

---

---

---

Dass die Schuljahre einen Einfluss auf Berufswahlprozesse junger Frauen haben, steht auch für jene junge befragte Frau fest, die meinte: *„In meiner Schulzeit gab es keine Möglichkeiten, technische/ handwerkliche Sachen auszuprobieren, z.B. musste ich als Frau in der Hauptschule handarbeiten und nähen, während meine männlichen Schulkollegen in der Werkstatt ferngesteuerte Holzautos bauten. Auch gab es weder eine Berufsorientierung, noch etwas anderes in diese Richtung. In der 8. Schulstufe durften wir nur einen Tag lang in einem Betrieb schnuppern, was ich sehr schade fand, da ich noch gerne mehrere Berufe ausprobieren wollte. Es sollte viel mehr technische/ handwerkliche Unterrichtsfächer geben bzw. die Schülerinnen schon früh genug auf technische Berufe aufmerksam gemacht werden. Das kann entweder durch ein berufsorientiertes Unterrichtsfach geschehen (Theorie) oder aber auch durch Klassenausfahrten zu Firmen, in denen die Schülerinnen selber ihre technischen/ handwerklichen Fähigkeiten ausprobieren können (Praxis).“*

Trotz dieser beschriebenen Rahmenbedingungen (Geschlechtersegregation, mangelnde Berufsorientierung) entschied sich die hier untersuchte Zielgruppe für eine technische Lehre. Welche Motive die jungen Frauen zu dieser Entscheidung leiteten, beschreibt folgender Abschnitt.

## 5.1 MOTIVE

215 der 216 jungen Frauen gaben innerhalb eines Mehrfachantworten-Befragungssets an, welche Motive sie dazu bewogen, einen technischen Beruf zu ergreifen. Die geschlossen gestellte Frage lautete: „Warum hast du dich für eine Lehre in einem technischen Beruf entschieden?“ Die Befragten hatten die Möglichkeit, mehrere Motive aus einer Auswahl von insgesamt elf auszuwählen. Eine durchgeführte Faktorenanalyse<sup>19</sup> reduziert die elf Motive auf vier Motivlagen:

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

Bei Betrachtung der Korrelationen<sup>20</sup> 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, jedoch in ihrer Bedeutung in zwei Gruppen unterteilt werden können:

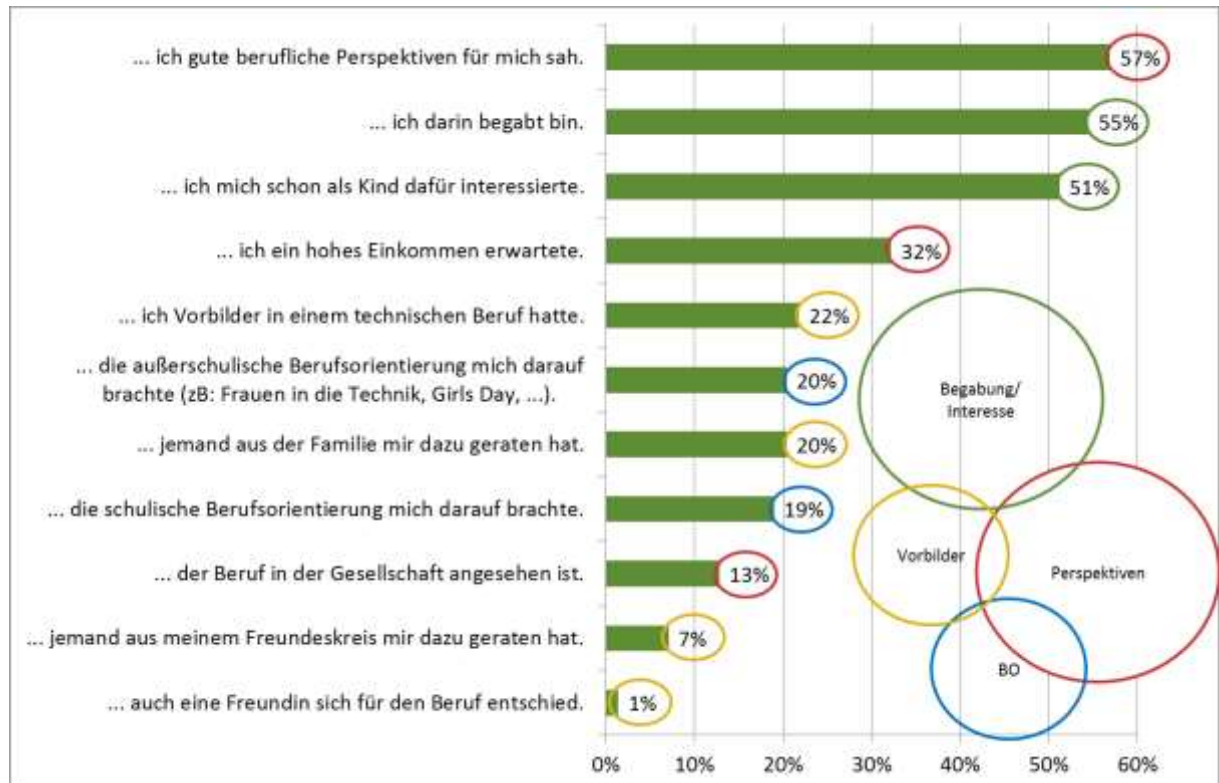
1. Für jeweils knapp mehr als die Hälfte der Befragten war Interesse/ Begabung bzw. die zu erwartenden Perspektiven wesentlich für ihre Berufswahlentscheidung.
2. Für ca. je ein Fünftel spielten die Berufsorientierung (BO) bzw. Vorbilder eine Rolle.

---

<sup>19</sup> Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

<sup>20</sup> Nach Spearman, zweiseitig

**Abbildung 5-1: Motive – Warum hast du dich für eine Lehre in einem technischen Beruf entschieden?**



Anmerkung: n=215; die vier Kreise beschreiben die Bedeutung der vier Motivlagen (Größe) und ihr Verhältnis zueinander (Lage).

Bezugnehmend auf die schulische und außerschulische Berufsorientierung erscheint bemerkenswert, dass diese mit 19% bzw. 20% als Motiv in etwa gleich stark wirken. In Absolutzahlen gesprochen sind es 43 von 215 Frauen, die angaben, dass sie sich (neben anderen Mehrfachantwortmöglichkeiten) wegen einer außerschulischen Berufsorientierung, wie z.B. Frauen in die Technik, „Girls Day“, für eine technische Lehre entschieden. Da die Stichprobengröße dieser Befragung in etwa dem jährlichen Zuwachs an weiblichen Lehrlingen in den ausgewählten technischen Berufen entspricht, kann festgestellt werden, dass außerschulische Berufsorientierung, wie der „Girls Day“, jährlich ca. 40 Mädchen in technische Lehrberufe bringt.

Für den Fall, dass die geschlossen gestellte Frage „Warum hast du dich für eine Lehre in einem technischen Beruf entschieden?“ nicht ausreichende Antwortmöglichkeiten bot, hatten die Befragten die Möglichkeit, auf eine offen gestellte Frage zu antworten: Bei den neun Antworten finden sich vor allem die Motivlagen „Begabung/ Interesse“ und „Begeisterung“: „Weil der Beruf viel Abwechslung bringt.“, „Weil es einfach Spaß macht.“, „Weil mich bestimmte Unterrichtsfächer begeistert haben.“ Außerhalb der eruierten vier Motivlagen (Begabung/ Interesse, Perspektiven, Vorbilder, BO) steht folgendes Motiv einer Befragten, welches lautete: „Weil ich keinen typischen Frauenberuf wollte.“

Von den vier Motivlagen kam in den letzten Jahren der Berufsorientierung in der öffentlichen Diskussion die stärkste Bedeutung zu. Neben Aktionstagen wie dem „Girls Day“ oder Berufsinformationsmessen, Berufsinformationszentren fand die Berufsorientierung auch Eingang ins Schulsystem. Dies war der Anlass, die Zielgruppe über ihre Erfahrungen mit der erlebten Berufsorientierung eingehend zu befragen.

## 5.2 BERUFSORIENTIERUNG

Berufsorientierung hat die Aufgabe, objektiv zu vermitteln, welche Berufe und Bildungsangebote es gibt, welche Stärken die zu beratenden Jugendliche haben, welche Berufe bzw. Bildungsangebote zu diesen Stärken passen, welche Berufe gefragt sind und wie diese Berufe entlohnt werden bzw. welche Tätigkeiten, Arbeitsbedingungen und Perspektiven zu erwarten sind. Je mehr objektive Informationen den Jugendlichen zur Verfügung stehen, umso leichter wird ihnen die Berufsentscheidung fallen bzw. umso höher stehen die Chancen, den richtigen Beruf zu wählen.

Das AMS bietet eine Vielzahl an Informationen – auch online – zu den einzelnen Berufen sowie zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. In den österreichweit vom AMS eingerichteten BIZ (14 Berufsinformationszentren in OÖ) stehen Broschüren, Berufskunde-Filme, Internet-PCs und Infomappen zur Verfügung. Zudem betreibt das AMS ein FiT-Programm, welches allerdings aktuell nicht Schülerinnen oder junge Lehrstellensuchende anspricht, sondern Arbeitslose, Berufswechselrinnen bzw. Wiedereinsteigerinnen.

Auch die AK OÖ bietet ein ganzes Sortiment an Beratungen, Informationsmaterialien und Berufsinteressentests an. BFI und WIFI offerieren Berufsorientierung und Potenzialanalysen. Zudem finden regelmäßig Berufs-, Bildungs- und Studieninformationsmessen statt. Die Palette der außerschulischen Berufsorientierung in Österreich und Oberösterreich ist breit gefächert.

In der schulischen Berufsorientierung ist der Auftrag zur Vorbereitung auf das Berufsleben bereits in § 2 Absatz 1 des Schulorganisationsgesetzes grundgelegt: „Die österreichische Schule (...) hat die Jugend mit dem für das Leben und den künftigen Beruf erforderlichen Wissen und Können auszustatten und zum selbsttätigen Bildungserwerb zu erziehen.“ Seit dem Schuljahr 1998/99 ist in den 3. und 4. Klassen der NMS/ HS und AHS Berufsorientierung eine verbindliche Übung. Der Lehrplan eröffnet den Schulen mehrere Möglichkeiten zur Realisierung: Die verbindliche Übung Berufsorientierung (BO) kann als eigener Gegenstand (im Rahmen der Schulautonomie) oder integriert in den Unterricht der Pflichtgegenstände geführt werden. Darüber hinaus kann BO in beiden Grundvarianten innerhalb verschiedener Zeiträume unterrichtet werden.

Auch zeigen sich spezielle Angebote für Schülerinnen: Um die Zielgruppe der jungen Mädchen im Alter zwischen 11 und 12 Jahren für technische und handwerkliche Berufe zu interessieren, wird das Projekt „Powergirls“<sup>21</sup> angeboten. Dabei nehmen die Mädchen während des Schuljahres an drei zweitägigen Workshops im Rahmen einer unverbindlichen Übung teil.

---

<sup>21</sup> <https://www.edugroup.at/praxis/portale/powergirls/projekt.html>

Für die Zielgruppe der Mädchen in der 7. bzw. 8. Schulstufe wird seit April 2002 in Österreich und auch in Oberösterreich der „Girls Day“ – ein einmal im Jahr stattfindender Aktionstag – angeboten. Der „Girls Day“ ist Österreichs größte Berufsorientierungsinitiative für Mädchen. Er soll Mädchen motivieren, technische und naturwissenschaftliche Berufe zu ergreifen und damit dazu beitragen, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in sogenannten „Männerberufen“ zu erhöhen und einen angenommenen bzw. für die Zukunft prognostizierten Fachkräftemangel in der Industrie zu verringern. Am „Girls Day“ laden verschiedene Unternehmen – überwiegend aus der Industrie – Mädchen in ihren Betrieb ein und geben Gelegenheit, Arbeitsplätze in Technik, Naturwissenschaften, Handwerk und Informationstechnologie kennenzulernen. Mittlerweile wurde auf die Kritik eingegangen, dass der „Girls Day“ zu spät ansetzt, weil der Prozess, in dem sich Berufswünsche ausbilden, oft bereits im Kindergarten und in der Volksschule beginnt: In Oberösterreich wird im Rahmen dieses Aktionstages auch ein „Girls Day JUNIOR“ für die 3. und 4. Schulstufe angeboten bzw. auch ein „Girls Day MINI“ mit Workshops für Kindergärten. Am „Girls Day“ 2017 in Oberösterreich nahmen ca. 200 Unternehmen und etwa 1.000 Mädchen teil. Es finden im Anschluss an diesen Aktionstag Befragungen statt, doch welche nachhaltigen Wirkungen erzielt werden können, ist bis dato unbekannt. Faulstich-Wieland (2014, S. 42 zit. n. Lentner 2016, 101) hält fest: *„Es fehlt insgesamt an empirischen Studien, die den komplexen Prozess der Berufsorientierung als Zusammenhang von individuellen Entwicklungen und institutionellen Maßnahmen in umfassender Weise [Hervorhebung im Original] in den Blick nehmen. Deutlich wird aus den bisherigen Studien, dass Jugendliche häufig nur wenige Berufe kennen, nicht genug über berufliche Möglichkeiten wissen und sich wesentlich an gut Bekanntem orientieren.“* (Faulstich-Wieland 2014, S. 42)

Aus diesem Grund wurden in dieser Untersuchung zum Thema Berufsorientierung den jungen Frauen drei geschlossene Fragen gestellt und in der Folge eruiert, welche Wirkungen damit erzielt werden konnten:

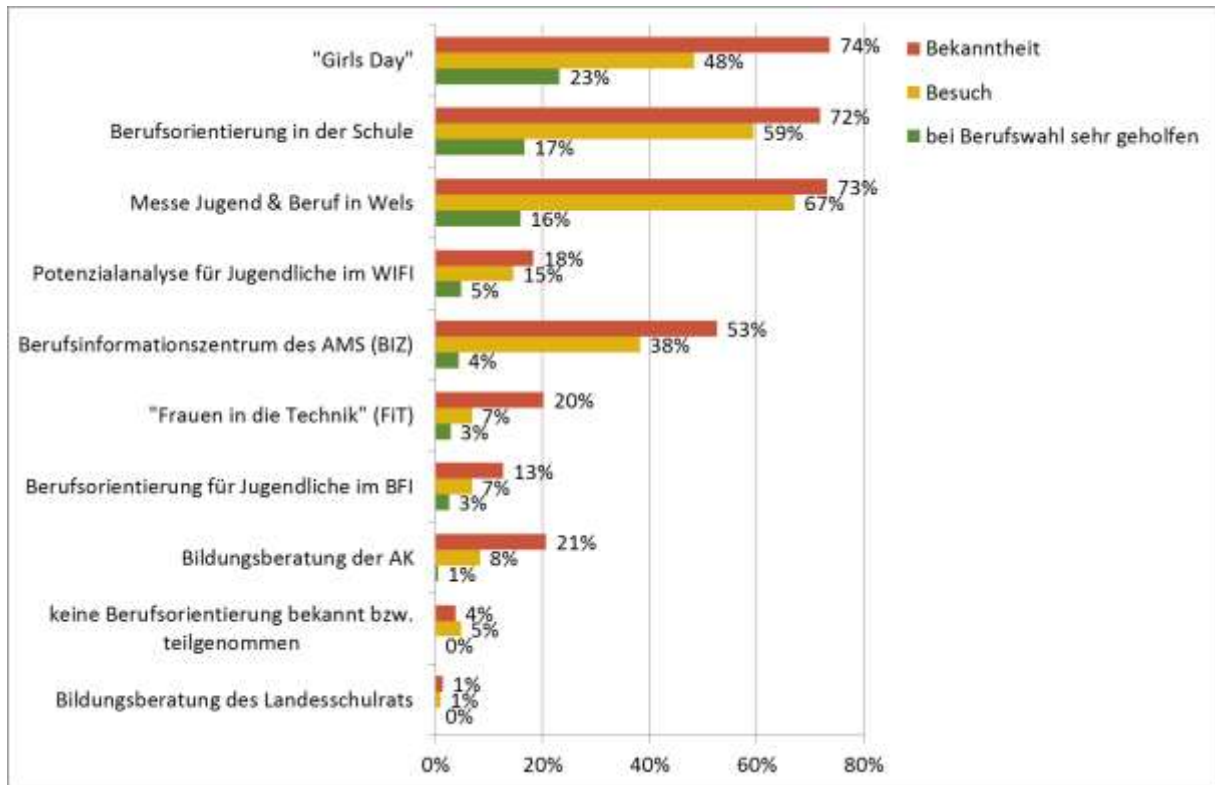
- Bevor du deine Lehre begonnen hast: Welche Möglichkeiten der Berufsorientierung waren dir schon während deiner Schulzeit bekannt?
- Hast du an Möglichkeiten zur Berufsorientierung teilgenommen? Wenn ja, an welchen?
- Hat dir die besuchte Berufsorientierung bei deiner Berufswahl geholfen?

In der Folge finden sich die Ergebnisse der drei gestellten Fragen zusammengefasst in einer Abbildung.

---

---

---

**Abbildung 5-2: BO – Bekanntheit, Besuch, Hilfestellung bei Berufswahl**


Anmerkung: n=215; absteigend gereiht nach „bei Berufswahl sehr geholfen“

Den höchsten Bekanntheitsgrad weisen der „Girls Day“, die schulische Berufsorientierung, sowie die „Messe Jugend & Beruf“ in Wels auf. Etwa drei Viertel der Befragten sind diese drei Berufsorientierungsmaßnahmen bekannt. Knapp mehr als der Hälfte der jungen Frauen sind die Berufsinformationszentren (BIZ) des AMS ein Begriff. Deutlich geringer sind der Bekanntheitsgrad der Bildungsberatung der AK OÖ, die Aktion „Frauen in die Technik“ (FiT) des AMS sowie die Potenzialanalyse für Jugendliche im WIFI (jeweils etwa ein Fünftel). Jede achte Befragte kennt die Berufsorientierung im BFI und lediglich zwei von 215 jungen Frauen ist die Bildungsberatung des Landesschulrats ein Begriff.

Am häufigsten besucht – von allen Berufsorientierungsmaßnahmen – ist die „Messe Jugend & Beruf“ in Wels. Zwei Drittel der befragten jungen Technikerinnen informierten sich dort über Berufe. 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: Entweder findet die schulische Berufsorientierung in manchen Schulklassen de facto nicht statt oder sie wird in einer Form durchgeführt, die von einem erheblichen Teil der jungen Frauen nicht als „schulische Berufsorientierung“ wahrgenommen wird. Knapp die Hälfte aller Befragten besuchte den „Girls Day“ und 38% fanden sich in einem der BIZ des AMS ein. 15% probierten die Potenzialanalyse des WIFI. Weitere BO-Maßnahmen wurden nur vereinzelt genutzt.

Für die jungen Technikerinnen erscheint der „Girls Day“ als die hilfreichste Berufsorientierungsmaßnahme: Insgesamt meinen 23%, dass der „Girls Day“ bei der Berufswahl „sehr geholfen“ hat, weitere 13% „eher geholfen“, 11% meinen, dass er eher nicht oder gar nicht geholfen hat – die restlichen 52% der befragten Technikerinnen waren nicht beim „Girls Day“. Setzt man jene jungen Frauen, denen der „Girls Day“ sehr geholfen hat (48 Personen), in Relation zu jenen Befragten, die den „Girls Day“ besuchten (100 Personen), so zeigt sich, dass beinahe die Hälfte aller befragten „Girls Day“-Besucherinnen diese Aktion für ihre Berufswahl als sehr hilfreich einschätzen. Somit erweist sich der „Girls Day“ nicht nur in Relation zu allen Befragten als hilfreichste BO-Maßnahme für junge Technikerinnen, sondern auch als die effektivste BO-Aktion – gemessen in Relation zu den Besuchen. Die schulische Berufsorientierung und die „Messe Jugend & Beruf“ in Wels waren für jeweils ca. ein Sechstel aller Befragten und etwa für ein Viertel der Besucherinnen eine sehr hilfreiche BO-Maßnahme.

Alle anderen BO-Aktionen wurden nur vereinzelt als sehr hilfreich empfunden – mit Ausnahme des BIZ wurden sie auch nur vereinzelt besucht. Gemessen an den Besuchen zeichnen sich die Aktion „Frauen in die Technik“ (FiT) des AMS (14 befragte Besucherinnen), die Berufsorientierung für Jugendliche des BFI (13 befragte Besucherinnen) und die Potenzialanalyse des WIFI (30 befragte Besucherinnen) als überdurchschnittlich effektiv (33% bis 42% aller befragten Besucherinnen schätzen sie als sehr hilfreich für die Berufswahl ein). Von relativ wenigen Besucherinnen wurden das BIZ (11%; 79 befragte Besucherinnen) und die Bildungsberatung der AK (12%; 17 befragte Besucherinnen) als sehr hilfreich wahrgenommen – allerdings lassen die Prozentwerte bei Fallzahlen kleiner 80 keinen validen Rückschluss auf die Grundgesamtheit der jungen Technikerinnen zu, sondern zeigen das Bild der Befragungsstichprobe. Ergänzend sei erwähnt, dass zwei von 215 Befragten die Bildungsberatung des Landesschulrates besuchten und diese als „eher nicht hilfreich“ für ihre Berufswahl einschätzen.

Auf die offen gestellte Frage „Was glaubst du, müsste geändert werden, damit sich mehr Frauen für einen technischen Beruf entscheiden?“, wurde die Berufsorientierung in 47 Nennungen thematisiert: Es werden vor allem mehr schulische Aufklärung über technische Berufe, mehr Praxistage, mehr Schnuppertage, mehr Informationsveranstaltungen mit Frauen aus technischen Berufen, mehr „Girls Days“, mehr Exkursionen gefordert. Zudem wird angeregt, zu zeigen, welche Tätigkeiten in den Berufen konkret ausgeübt werden und wie etwas (z.B. ein Werkstück) entsteht.

---

---

---



## 5.3 LEHRSTELLENSUCHE

Vor dem Berufseinstieg steht die Lehrstellensuche. Lentner meint, dass aufgrund der Rekrutierungsmechanismen im Bereich der dualen Berufsausbildung (durch die Betriebe selbst) die Lehre als selektiv anstatt integrativ bewertet werden kann. Denn die Lehrbetriebe bestimmen konzeptionell nicht nur über das Angebot am Lehrstellenmarkt und somit über die Zahl der möglichen Ausbildungsplätze, sondern auch darüber, welche/r Jugendliche eine Chance erhält, eine duale Berufsausbildung zu absolvieren. (Lentner 2015, S. 70) Dieser hohe Bestimmungsgrad der Lehrbetriebe ist seit 2015 teilweise zu relativieren: Ab dem Jahr 2015 zeigt sich, dass das Angebot<sup>22</sup> (offene Lehrstellen) die Nachfrage (sofort verfügbare Lehrstellensuchende) übersteigt:

Die Analyse des Bestandes Lehrstellensuchender<sup>23</sup> und offener Stellen<sup>24</sup> zeigte 2016 in Oberösterreich 599 Lehrstellensuchende und 752 offene Lehrstellen. Die Division der Lehrstellensuchenden durch die Anzahl der offenen Stellen ergab für 2016 eine Lehrstellenandrangsziffer von 0,8<sup>25</sup>. Das bedeutet, dass 2016 durchschnittlich 0,8 Lehrstellensuchende auf eine offene Lehrstelle kamen. Somit sank die Lehrstellenandrangsziffer seit 2010 (1,6) kontinuierlich und wies 2015 (0,9) erstmals mehr offene Lehrstellen aus als Lehrstellensuchende. In der Berufsobergruppe Metall-/ Elektroberufe (Lehrstellenandrangsziffer 2016: 0,9<sup>26</sup>) kam die Trendwende (Wert < 1) erst im Jahr 2016.

In der Berufsobergruppe Technische Berufe (2016: 2,3<sup>27</sup>) zeigt sich weiterhin eine hohe Lehrstellenandrangsziffer, allerdings sind in diesem Fall die niedrigen Absolutwerte<sup>27</sup> zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass sich der Lehrstellenmarkt in den letzten Jahren für Lehrstellensuchende ganz allgemein günstig entwickelt hat – die Chance, eine Lehrstelle in einem gewünschten Beruf zu bekommen, sich erhöht hat. Die Ausnahme von der Regel bilden in der Gruppe der „wichtigen Lehrberufe“<sup>28</sup> die Kfz-Technik (Lehrstellenandrangsziffer 2016: 3,7) und Bürokauffrau/-mann (2,0), bei denen weiterhin die Nachfrage das Angebot übersteigt.

Die hier untersuchte Zielgruppe begann ihre technischen Lehren zwischen 2010 und 2016. Die für die Lehrstellensuchenden günstigen Veränderungen am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren bilden sich in den Befragungsdaten nicht ab: Jene Befragten, die aktuell ihre Lehrausbildung machen (Lehrstellensuche ab 2013), weisen bzgl. der Lehrstellensuche keine signifikant abweichenden Ergebnisse zu jener Gruppe auf, die bereits ihre Lehre absolviert hat (Lehrstellensuche vor 2013).

---

<sup>22</sup> aus Sicht der Lehrbetriebe

<sup>23</sup> sofort verfügbare Lehrstellensuchende

<sup>24</sup> die sich aus den Vermittlungsaufträgen der Betriebe ergebende Zahl der freien Lehrstellen, für die noch keine erfolgreiche Vermittlung zustande gekommen ist

<sup>25</sup> Quelle AMS OÖ, online vom 17.7.2017: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/>

<sup>26</sup> 135 Lehrstellensuchende vs. 148 offene Lehrstellen

<sup>27</sup> 30 Lehrstellensuchende vs. 13 offene Lehrstellen

<sup>28</sup> Als „wichtige Lehrberufe“ gelten für das AMS Lehrberufe, die jährlich mindestens 50 Lehrstellensuchende oder offene Lehrstellen in ganz Österreich ausweisen.

41% der Befragten haben ihren technischen Lehrausbildungsplatz über eine persönliche Empfehlung gefunden. Ein ähnlicher Wert (40%) konnte 2012 bei einer vom IBE durchgeführten Berufskarrierenbefragung von 1.752 unselbständig Beschäftigten im Alter zwischen 22 und 26 Jahren festgestellt werden. Damals wurden Frauen wie Männer befragt: *„Es zeigt sich ein signifikanter Unterschied vor allem bzgl. des Geschlechts. Männer (n=1.089) kamen signifikant häufiger über persönliche Empfehlung (45%) zu ihrem derzeitigen Job als Frauen (n=663; 31%). Umgekehrt kommen Frauen häufiger über Blindbewerbungen (25% vs. 20%), AMS (13% vs. 8%) und Inserate in der Zeitung (14% vs. 7%) zu Jobs. Hier scheinen Frauen einen kreativ-innovativeren Weg gehen zu müssen als Männer, die sich zum Teil auf Männerbünde verlassen können.“* (Niederberger 2012, S. 99)

Eine im Zuge der hier vorliegenden Studie aktuell durchgeführte Auswertung der Befragungsdaten der Berufskarrierenstudie von 2012 zeigt, dass damals 48% der männlichen Absolventen technischer Lehrberufe (n=357) ihre Stelle über persönliche Empfehlungen erlangten. Ein vergleichbarer valider Wert für Frauen aus technischen Lehrberufen aus der Studie 2012 liegt zwar aufgrund der geringen Fallzahlen dazumal (n=27) nicht vor. Der Stichprobenwert von damals, 16% persönliche Empfehlungen bei Frauen, deutet darauf hin, dass Männer häufiger über persönliche Empfehlungen ihre Stellen antreten können als Frauen.

In der aktuellen Befragung mit Frauen in technischen Lehrberufen (n=215) kamen, wie oben erwähnt, 41% über persönliche Empfehlung zu ihrem Lehrplatz, 34% wurden im Internet fündig und 15% kamen durch das AMS zu ihrem Job. Der Vergleich der Ergebnisse der Befragung 2012 mit 2017 zeigt, dass die Bedeutung des Internets bei der Jobsuche deutlich an Gewicht gewonnen hat (34% vs. 7%).

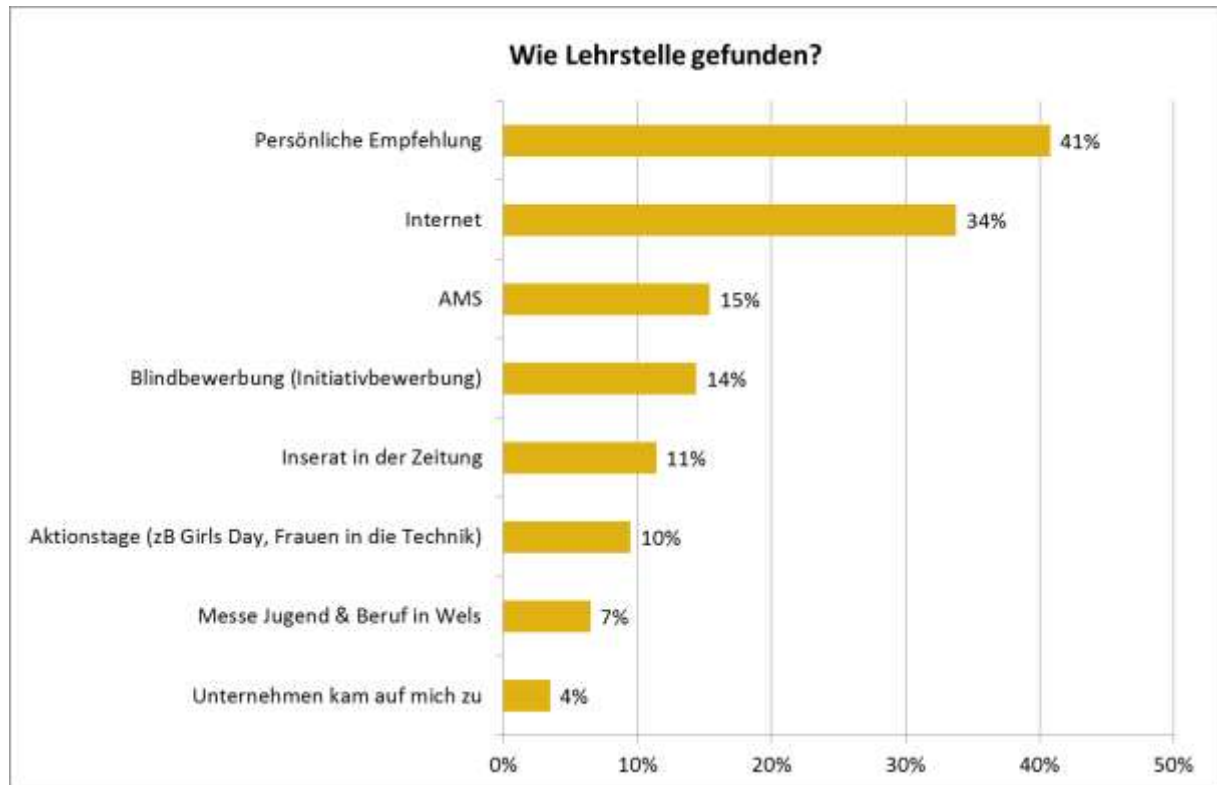
Über Aktionstage (z.B. „Girls Day“, Frauen in die Technik) fanden in der aktuellen Studie 10% ihre Lehrstelle. In Absolutzahlen waren dies 19 Personen. Da die Stichprobengröße dieser Befragung in etwa der Zahl der jährlichen weiblichen Lehreinsteigerinnen in technischen Berufen entspricht, kann davon ausgegangen werden, dass jährlich etwa 20 junge Frauen über spezielle Aktionstage wie den „Girls Day“ den Betrieb finden, in dem sie ihre technische Lehre beginnen.

Für den Fall, dass die geschlossen gestellte Frage „Wie hast du deinen Lehrausbildungsplatz gefunden?“ nicht ausreichende Antwortmöglichkeiten bot, hatten die Befragten auch die Gelegenheit, in einer zusätzlich offen gestellten Frage anzugeben, wie sie zu ihrer Lehrstelle kamen. 15 junge Frauen machten davon Gebrauch: Dabei wurden v.a. Berufsmessen in Braunau und Kirchdorf, professionelle JobvermittlerInnen, Schnuppertage, Plakate, Aushänge in Schulen und in der Nachbarschaft genannt.

---

---

---

**Abbildung 5-3: Wie hast du deinen Lehrausbildungsplatz gefunden?**


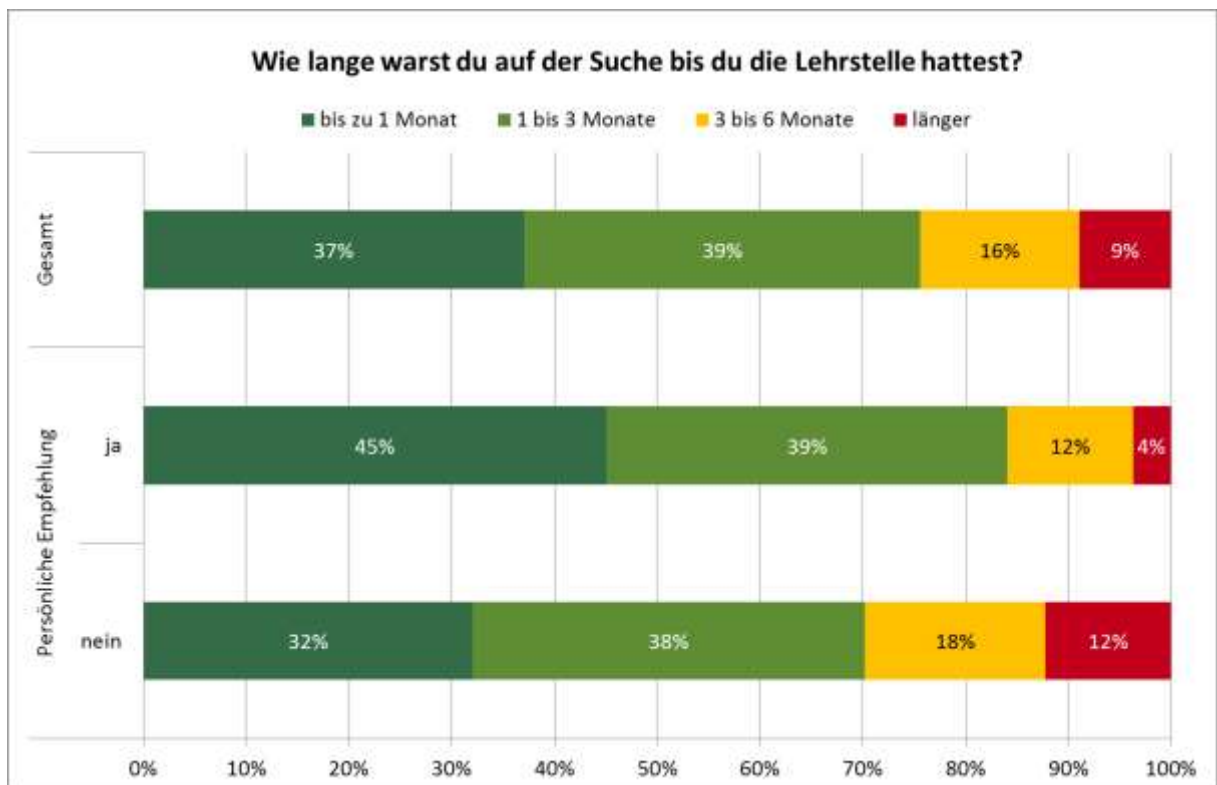
Anmerkung: Mehrfachantworten möglich; 272 Antworten von 200 Personen

Die Hypothese, dass der Zugang zu Lehrplätzen in Großbetrieben (250 oder mehr MitarbeiterInnen [MA]) anders erfolgt als in Klein-/ Mittelbetrieben (kleiner 250 MA), kann zumindest statistisch aus dieser Befragung nicht bestätigt werden. Bei zwei Zugängen zur Lehrstelle lassen sich Tendenzen aus den Daten ableiten: In Klein-/ Mittelbetrieben wird über Blindbewerbungen vermutlich häufiger ein Zugang gefunden als in Großbetrieben (18% vs. 10%). Umgekehrt verhält es sich bei Aktionstagen, wie dem „Girls Day“, bei dem Großbetriebe tendenziell häufiger ihre weiblichen Lehrlinge für technische Berufe lukrieren können als Klein-/Mittelbetriebe (13% vs. 5%). Aufgrund der niedrigen Fallzahlen ( $n < 80$ ) dürfen diese Unterschiede lediglich als Tendenzen und nicht als statistisch signifikante Unterschiede bezeichnet werden.

Wie lange waren die jungen Frauen auf der Suche, bis sie eine fixe Zusage für ihre technische Lehre hatten? 37% suchten bis zu einem Monat, etwas mehr (39%) brauchten ein bis drei Monate, jede Sechste drei bis sechs Monate und 9% suchten sogar noch länger. Es zeigt sich signifikant, dass eine persönliche Empfehlung die Suche beschleunigt (siehe Abbildung 5-4). Auch steht die Betriebsgröße in signifikantem Zusammenhang mit der Dauer der Suche: Je kleiner der Betrieb, umso länger dauert die Suche ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,171$ ). Es scheint, dass in vielen Fällen zuerst eine Lehrstelle in Großbetrieben favorisiert wird und erst nachdem dort Absagen erfolgen, die Lehrstellensuche auf kleinere Betriebe verlagert wird.

Die im Zuge der hier vorliegenden Studie aktuell durchgeführten Auswertungen der Berufskarrierenbefragung 2012 lassen den Schluss zu, dass männliche Jugendliche es bei der Suche im technischen Bereich leichter haben als weibliche: Damals gaben 75% der männlichen technischen Lehrabsolventen (n=285) an, dass sie weniger als einen Monat suchten – allerdings wurde damals nicht nach der Dauer der Suche für die Lehrstelle gefragt, sondern nach der Dauer der Suche für den aktuellen Job. Eine Befragte der aktuellen Studie antwortet auf die Frage, was sich ändern muss, damit mehr Frauen in technische Berufe kommen: *„Gleichberechtigung bei der Arbeitssuche. Derzeit bei der Arbeitssuche immer nur Absagen, da man als Frau ja früher oder später Kinder bekommt.“*

**Abbildung 5-4: Dauer der Lehrstellensuche**



Anmerkung: n=213

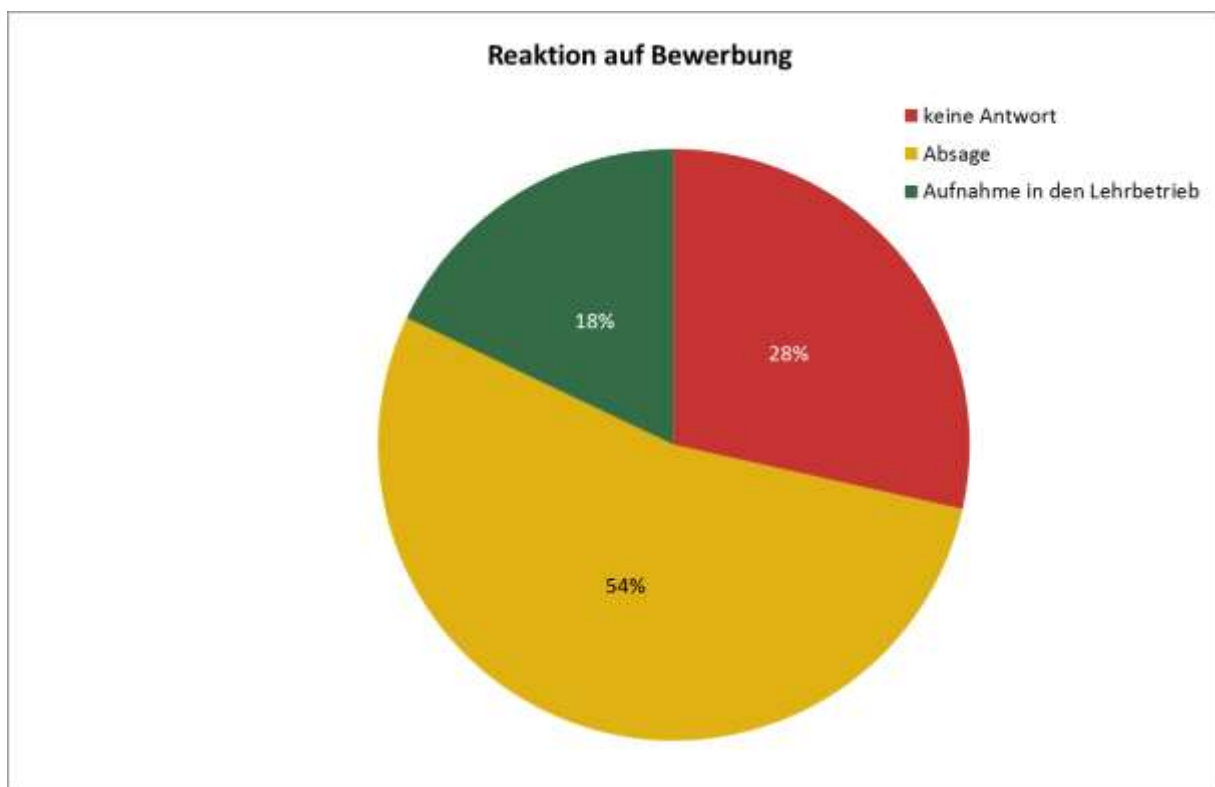
Bei 76 Personen bzw. bei 36% der befragten jungen Frauen (n=211) war bereits die erste Bewerbung erfolgreich. Bei diesem Personenkreis erscheint die „persönliche Empfehlung“ als Einstiegsvariante mit 55% überrepräsentiert.

Weitere 67 Personen bzw. 32% bewarben sich zwei- bis viermal, bis die Lehrstellensuche erfolgreich war. Die Art und Weise, wie die Lehrstellensuche erfolgte, zeigt sich bei dieser Beobachtungsgruppe als durchschnittlich im Sinne der Verteilung, wie sie in Abbildung 5-3 dargestellt wird.

Schließlich verbleiben 68 Personen bzw. ebenfalls 32%, die fünf oder mehr Bewerbungen schrieben (Höchstwert: 76 Bewerbungen), bis es zur Einstellung im Lehrbetrieb kam. Auffallend an dieser Gruppe ist, dass der häufigste aller möglichen Zugänge zum Lehrbetrieb über das AMS (27%) erfolgte. Wie schon bei der Dauer der Lehrstellensuche zeigt sich auch beim Personenkreis mit überdurchschnittlich vielen Bewerbungen: Je mehr Bewerbungen, umso kleiner der Betrieb, in dem sie die Lehre beginnen. Es scheint sich ein weiteres Mal zu bestätigen, dass zuerst eine Lehrstelle in einem Großbetrieb angestrebt wird und erst nachdem dies nicht fruchtet, die Lehrstellensuche auf kleinere Betriebe verlagert wird. Hinweise, dass diese Vorgangsweise mit der Bevorzugung männlicher Jugendlicher in Zusammenhang gebracht werden kann, liefert folgendes Zitat einer jungen Frau, das repräsentativ für mehrere Zitate steht: *„Die Regelung, dass man z.B. nur alle vier Lehrjahre ein Lehrmädchen aufnimmt in einen Betrieb, sollte aufgehoben werden. So ist es mir z.B. bei XY (Firmennamen anonymisiert) bei der Bewerbung als AB (Lehrberufsbezeichnung anonymisiert) ergangen: Wenn ich ein Junge gewesen wäre, hätten sie mich genommen. Sie hätten mir zwar vorgeschlagen, mich ein Jahr später nochmals zu bewerben, aber es wäre trotzdem keine sichere Zusage gewesen ...“*

Nicht alle jungen Frauen erhielten eine Antwort auf ihre Bewerbung: 80 Befragte bzw. 38% (n=211) geben an, dass sie nicht immer eine Antwort auf ihre Bewerbung erhielten. Insgesamt gaben die 211 Antwortenden 1.176 Bewerbungen ab (durchschnittlich 5,6). Bei 54% der Bewerbungen erhielten die jungen Frauen eine Absage, in 18% der Fälle kam es zur Anstellung im Lehrbetrieb und 28% aller Bewerbungen blieben unbeantwortet.

**Abbildung 5-5: Reaktion auf Bewerbung**



Anmerkung: n=1.176 Bewerbungen von 211 jungen Frauen in technischen Lehrberufen

## 5.4 KURZ UND KNAPP

Die Antworten der offen gestellten Frage „*Was glaubst du, müsste geändert werden, damit sich mehr Frauen für einen technischen Beruf entscheiden?*“ lassen den Schluss zu, dass tradierte geschlechtsspezifische Ungleichbehandlungen bereits im Kindesalter dazu führen, dass junge Frauen der Zugang zu technischen Berufen erschwert wird.

Trotzdem entscheiden sich in Oberösterreich jährlich etwa 200 junge Frauen für eine Ausbildung in den für diese Studie ausgewählten technischen Lehrberufen. Mehr als die Hälfte tut dies aus der Überzeugung heraus, dafür begabt zu sein bzw. für das Fachgebiet seit Kindheit interessiert zu sein und nicht zuletzt, weil technische Berufe mit guten beruflichen Perspektiven einhergehen. Für deutlich weniger junge Frauen – etwa je einem Fünftel – waren „Role Models“ oder die Berufsorientierung eine wesentliche Motivlage für ihre Berufswahl.

Mehr als einem Viertel der Befragten ist die „schulische Berufsorientierung“ kein Begriff und lediglich 59% nahmen eine schulische Berufsorientierung wahr. Die „Messe Jugend & Beruf“ in Wels hat einen ähnlichen Bekanntheitsgrad und wird als ebenso hilfreich für die Berufswahl angesehen. Der „Girls Day“ ist den jungen Frauen weithin ein Begriff: Beinahe die Hälfte besuchte ihn und beinahe ein Viertel aller Antwortenden (bzw. die Hälfte aller Besucherinnen) beurteilten ihn als „sehr hilfreich“ für ihre Berufswahl. Damit zeigt sich der „Girls Day“ für die Befragten als bekannteste und als hilfreichste von zehn abgefragten Berufsorientierungsmaßnahmen. Als Verbesserungsvorschläge für die Berufsorientierung nennen die jungen Frauen vor allem mehr Praxistage, mehr Schnuppertage, mehr Informationsveranstaltungen mit Frauen aus technischen Berufen, mehr „Girls Days“ und mehr Exkursionen.

Die Stellensuche nach einer technischen Lehre scheint für Mädchen schwieriger zu sein als für Jungen. In den Antworten der jungen Technikerinnen zeigen sich Hinweise, dass Lehrbetriebe männliche Jugendliche gegenüber weiblichen bei der Besetzung technischer Lehren bevorzugen.

Der „Girls Day“ spielt auch bei der Lehrstellensuche eine Rolle: Es darf davon ausgegangen werden, dass jährlich etwa 20 Mädchen ihre Lehrstelle über den „Girls Day“ erhalten. Manchen Lehrbetrieben darf ein seriöserer Umgang mit Bewerbungen abverlangt werden: 28% aller weiblichen Bewerbungen für eine technische Lehrstelle bleiben unbeantwortet.

## 6 AUSBILDUNG

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.

Das AMS veröffentlicht auf seiner Homepage Erfolgsgeschichten<sup>29</sup> von Frauen, die eine technische Lehre gewählt haben. Es fanden sich keine empirischen Hinweise dafür, wie es den jungen Frauen beim Einstieg in den technischen Lehrberuf, im Verlauf der Ausbildung und nach Lehrabschluss ergeht. Daher stellt sich im Zuge dieser Studie die zentrale Frage: Wie ergeht es jungen Frauen in Oberösterreich bei ihrer technischen Ausbildung im Betrieb, die 80% der Lehrausbildung ausmacht?

### 6.1 EINSTIEG

Die jungen Frauen hatten im Zuge der Befragung die Möglichkeit, anhand von vier Fragen ihren Einstieg zu beurteilen. Die geschlossenen Fragen und ihre Antwortmöglichkeiten lauteten: „Wenn du an den Berufseinstieg in deine technische Lehre zurückdenkst: Wie hast du folgende Themen in Erinnerung“:

- Vorstellungsgespräch
- Informationen vom Lehrbetrieb zu deinem Lehrberuf
- kollegiale Aufnahme
- Einschulung in erste Tätigkeiten

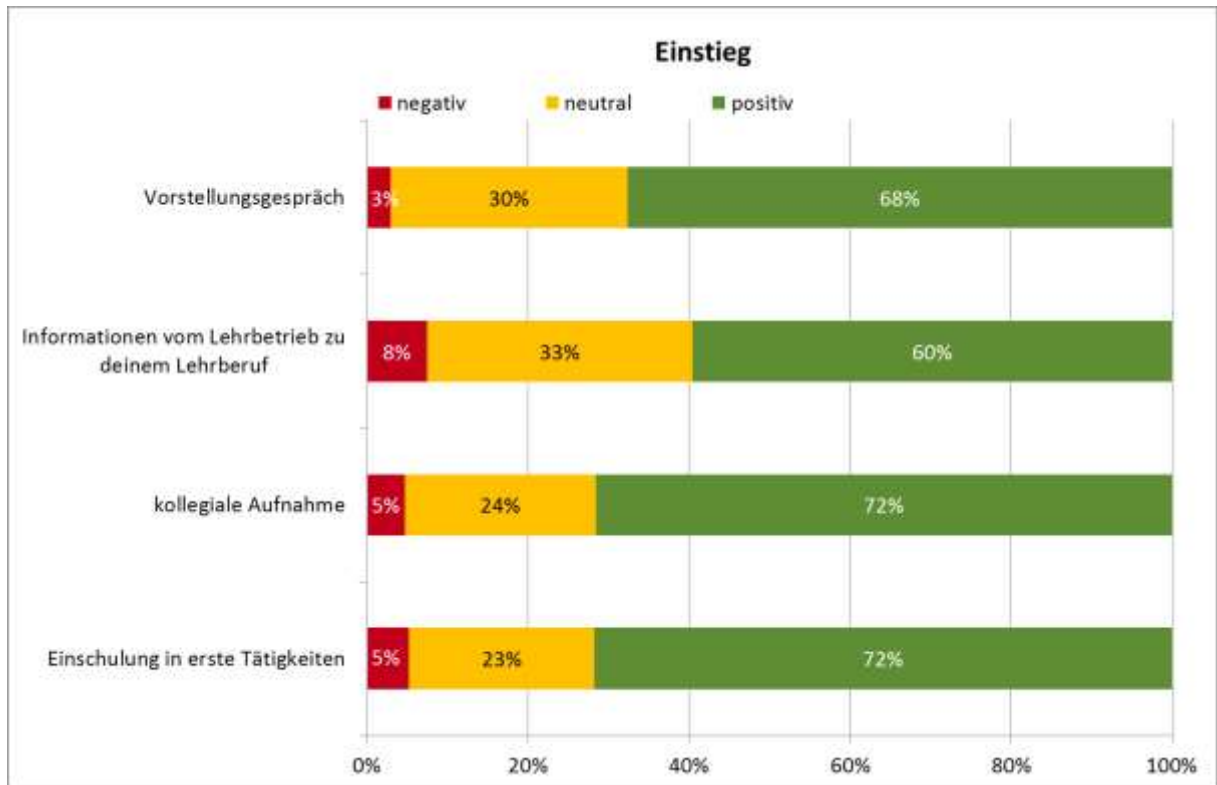
Die Befragten hatten drei Antwortmöglichkeiten zu jeder der vier Fragen zur Wahl: negativ (1), neutral (2) und positiv (3). Summa summarum haben etwa zwei Drittel der Befragten ihren Einstieg positiv in Erinnerung, ca. ein Viertel bis ein Drittel neutral und 3% bis 8% negativ.

Das Vorstellungsgespräch wird unabhängig von Betriebsgröße oder Fachrichtung überwiegend positiv erlebt. Es zeigt sich jedoch ein hochsignifikanter Zusammenhang zur Lehrstellensuche: Je weniger Absagen erlebt wurden, umso positiver bleibt das Vorstellungsgespräch im letztlich gewählten Lehrbetrieb in Erinnerung.

Beim Einstieg in den Lehrbetrieb haben junge Frauen vielfach noch diffuse Vorstellungen vom Lehrberuf. 60% bewerten die Informationen über den Lehrberuf, die sie beim Einstieg vom Lehrbetrieb erhielten als positiv, 8% negativ. Diese Informationsweitergabe funktioniert in kleinen wie mittleren und großen Betrieben ähnlich gut. Hinsichtlich des Fachbereichs zeigen sich zwei Auffälligkeiten: Im Bereich Metall/ Elektro kann anfänglich häufig ein klares Bild über den Lehrberuf vermittelt werden (70% positiv; 6% negativ; n=81) – den Gegenpol dazu bildet der Fachbereich Chemie/ Kunststoff (43% positiv; 15% negativ; n=53), wobei für diesen Fachbereich die geringe Fallzahl einen Rückschluss auf die Grundgesamtheit nicht zulässt.

---

<sup>29</sup> <http://www.ams.at/service-arbeitsuchende/angebote-frauen/frauen-handwerk-technik/fit-erfolgsgeschichten>

**Abbildung 6-1: Einstieg in die technische Ausbildung**

Anmerkung: n=210 bis 213

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 ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,267$ ), dass sie mit der technischen Lehrausbildung im Betrieb zufrieden sind ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,287$ ) und dass sie den gleichen technischen Beruf wieder wählen würden ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,228$ ).

Die Erinnerung an die Einschulung zu den ersten Tätigkeiten liefert ein ähnliches Ergebnis: Die Einschulungen funktionieren über die verschiedenen Betriebsgrößen und Fachbereiche im Durchschnitt gleich gut. Werden diese Erinnerungen positiv gesehen, dann lassen sich hochsignifikante Zusammenhänge mit einem gestärkten Selbstvertrauen ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,183$ ), mit der Zufriedenheit mit dem Lehrbetrieb ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,238$ ) und der Wiederwahl erkennen ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,248$ ).



„Für mich hat von Anfang an alles super gepasst.“ meint eine Lehrabsolventin aus dem Bereich Elektro, die ihre Lehre in einem ländlichen Mittelbetrieb absolvierte. Der Einstieg in den Lehrbetrieb – vor allem die kollegiale Aufnahme und die Einschulung – ist also in Zusammenhang mit dem weiteren Verlauf der Ausbildung zu bringen. Betriebe, denen die technische Ausbildung ihrer weiblichen Lehrlinge wichtig ist, sorgen auch für einen gelungenen Einstieg. Das passiert in kleinen und mittleren Betrieben ebenso wie in größeren Betrieben. Der Einstieg kann also durchaus als Indikator gesehen werden, wie gut die Chancen stehen, dass anschließend eine zufriedenstellende Ausbildung folgt. Eine Garantie dafür gibt es keine: *„Es gibt Lehrlinge, die direkt in der Firma beschäftigt sind und die, die über das AMS dort beschäftigt sind. Am Anfang wurde uns AMS-Lehrlingen gesagt, dass alle Lehrlinge gleich behandelt werden - leider ist es nicht so. Wir bekommen weniger bezahlt, werden manchmal unfair behandelt und es gibt hin und wieder Sachen, wo AMS-Lehrlinge benachteiligt werden.“* Dies berichtet eine junge Frau im 2. Lehrjahr aus dem Bereich Kunststoff.

## 6.2 RAHMENBEDINGUNGEN

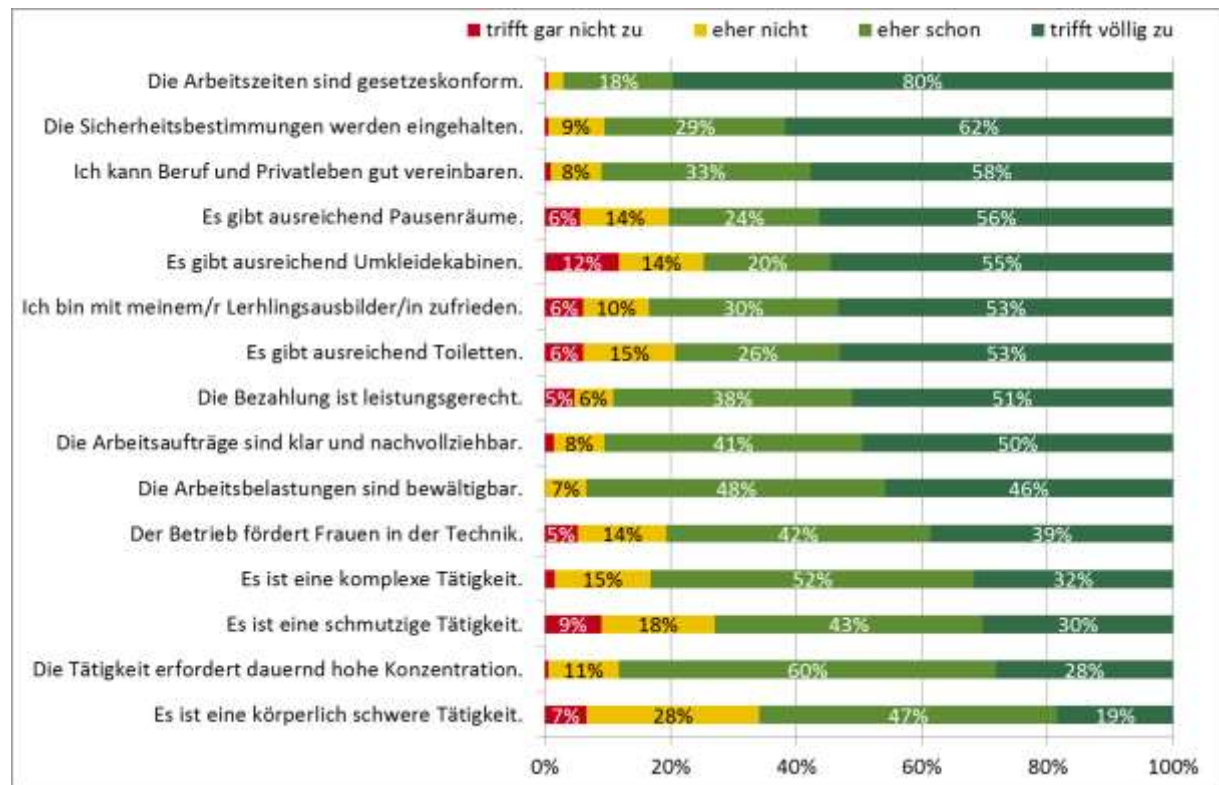
Die Rahmenbedingungen in technischen Berufen sind weiterhin und überwiegend durch die männliche Dominanz beeinflusst. Das zeigt sich an Arbeitszeitregelungen, Bezahlung, Vereinbarkeit Beruf/ Familie, Toiletten und Umkleidekabinen.

In der aktuellen Befragung hatten die jungen Frauen die Möglichkeit, 15 Aussagen zu den allgemeinen Rahmenbedingungen in ihrem Lehrbetrieb zu beurteilen. Die Antwortskala reichte von „trifft gar nicht zu (1)“ bis „trifft sehr zu (4)“.

Die mit Abstand höchste Zustimmung erhalten die Arbeitszeiten, die von 80% als völlig gesetzeskonform eingeschätzt werden (18% eher gesetzeskonform). Die Einhaltung von Sicherheitsbestimmungen (62% „trifft völlig zu“; 29% „trifft eher zu“) und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (58% „trifft völlig zu“; 33% „trifft eher zu“) zeigen im Vergleich zu anderen abgefragten Rahmenbedingungen überdurchschnittliche Zustimmungswerte. Bei letztgenanntem Aspekt (Vereinbarkeit) ist zu berücksichtigen, dass die abgefragte Zielgruppe zum Zeitpunkt des Lehrabschlusses zu 81% unter 20 Jahren war und zum Zeitpunkt der Befragung zu 95% unter 23 Jahren war, überwiegend keine Familiengründungen vorliegen und daher Beruf und Privatleben einfacher zu vereinbaren ist als in höherem Alter und nach zu erwartenden Familiengründungen.

Die höchsten Streuungen im Antwortverhalten zeigen sich einerseits bei objektbezogenen Rahmenbedingungen, wie dem Vorhandensein von Umkleidekabinen (26% „trifft gar nicht zu“ bzw. „eher nicht zu“), Toiletten (21%) und Pausenräumen (20%). Andererseits weisen auch tätigkeitsspezifische Rahmenbedingungen wie Schmutz (27%) und körperlich schwierige Tätigkeiten (35%) ein sehr differenziertes Antwortverhalten auf, was der großen Bandbreite der technischen Lehrberufe der Befragten (Kfz bis Informationstechnologie) geschuldet ist.

Abbildung 6-2: Rahmenbedingungen im Lehrbetrieb



Anmerkung: n=202 bis 213; Items absteigend gereiht nach „trifft völlig zu“

Eine durchgeführte Faktorenanalyse<sup>30</sup> reduziert die 15 abgefragten Rahmenbedingungen auf vier Faktoren:

- Mitarbeiterinnenorientierung
  - beinhaltet bewältigbare Arbeitsbelastungen, Vereinbarkeit, Arbeitszeit, klare und nachvollziehbare Arbeitsaufträge, betriebliche Frauenförderung, Zufriedenheit mit LehrlingsausbildnerIn
- Organisatorische Rahmenbedingungen
  - beinhaltet leistungsgerechte Bezahlung, Umkleidekabinen, Toiletten, Pausenräume, Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen
- Schmutz und körperliche Anstrengung
  - beinhaltet eben diese beiden Variablen
- Komplexität und dauernd hohe Konzentration
  - beinhaltet eben diese beiden Variablen

<sup>30</sup> Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Die Befragten erleben Mitarbeiterinnenorientierung (so wie oben definiert) im ländlichen wie städtischen Umfeld ähnlich. Gleiches trifft auch auf unterschiedliche Betriebsgrößen und Berufsgruppen zu – es finden sich keine signifikanten Unterschiede der Ausprägungen innerhalb dieser Merkmale. Jedoch zeigt sich die Mitarbeiterinnenorientierung in engem bzw. hochsignifikantem Zusammenhang mit gestärktem Selbstvertrauen ( $\text{corr}_{\text{Pearson}}: 0,393$ ), Zufriedenheit mit dem Lehrbetrieb ( $\text{corr}_{\text{Pearson}}: 0,386$ ) und mit der hypothetischen Wiederwahl des Lehrberufs ( $\text{corr}_{\text{Pearson}}: 0,385$ ). Zudem ist in hochsignifikanter Weise zu erkennen: Je stärker die Mitarbeiterinnenorientierung erlebt wird, umso weniger müssen sich die Befragten mit Vorurteilen in ihrem Betrieb ( $\text{corr}_{\text{Pearson}}: -0,393$ ) auseinandersetzen. Mitarbeiterinnenorientierung fördert die Bindung zum erlernten Beruf und schafft ein konstruktives Arbeitsumfeld.

Gelungene organisatorische Rahmenbedingungen (leistungsgerechte Bezahlung, Umkleidekabinen, Toiletten, Pausenräume, Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen) stehen in keinem Zusammenhang (im statistischen Sinn) mit gestärktem Selbstvertrauen oder auch der Wiederwahl des Lehrberufs – sie können jedoch in größeren Betrieben offensichtlich eher geschaffen werden als in kleineren Betrieben. Es gilt: Je größer der Betrieb, umso eher findet man zufriedenstellende organisatorische Rahmenbedingungen für Frauen in technischen Berufen vor ( $\text{corr}_{\text{Pearson}}: 0,220$ ). Die vertiefenden Analysen zeigen auch, dass die jungen Frauen in Großbetrieben signifikant häufiger mit anderen Frauen zusammenarbeiten, was gelungene Rahmenbedingungen für Frauen in technischen Berufen begünstigt.

Etwa 75% der jungen Frauen geben an, dass es eher oder sehr zutrifft, dass ihre berufliche Tätigkeit schmutzig und körperlich anstrengend ist. Dem Schmutz und körperlicher Anstrengung sind vor allem junge Frauen in ihrer technischen Lehre ausgesetzt, wenn sie in den Bereichen Elektro, Kfz, Installations- & Gebäudetechnik, Kunststoff oder Metall ausgebildet werden. Auffällig erscheint: Je weniger mit anderen Frauen zusammengearbeitet wird und je kleiner der Betrieb, umso schmutziger und körperlich anstrengender wird die Arbeit empfunden ( $\text{corr}_{\text{Pearson}}: -0,220$ ). Dies zeigt sich auch innerhalb der Berufsobergruppen. Gründe dafür können sein, dass schmutzige Reinigungsarbeiten häufiger an Frauen als an Männern hängen bleiben. Die Betriebsgröße kann insofern damit in Zusammenhang gebracht werden, da größere Betriebe eher die Möglichkeit haben, eigenes Reinigungspersonal abstellen zu können, bzw. bzgl. der körperlichen Anstrengung, häufiger auf maschinelle Hilfsgeräte zurückgreifen zu können als kleine Betriebe. Auf die offen gestellten Fragen finden sich einige Antworten, die diese Begründungen stützen. So meinte eine junge Frau aus einem Mittelbetrieb, die dort als einziger weiblicher Lehrling arbeitet, zu den körperlichen Anstrengungen: *„Da ich in einem Kunststoffbetrieb arbeite und ich Lehrling bin, muss ich die Werkzeugformen jeden Tag vom Lager holen, welche ziemlich schwer sind und ich daher jetzt schon mit dem Kreuz Probleme habe.“* Auf die Frage, was besonders Spaß macht an der Tätigkeit, finden sich allerdings auch Wortmeldungen, die die körperlichen Anstrengungen positiv hervorheben (*„dass man körperlich tätig ist“*; *„... auch körperlich ein wenig gefordert zu werden“*; etc.). Auf die Frage, was sie an ihrem technischen Beruf stört, meint eine junge Kfz-Technikerin aus einem Kleinbetrieb: *„Dass es keine Schmutzzulage gibt, da es eine extrem schmutzige Arbeit ist. Altöl, Schmiermittel - schlecht für die Haut und Bremsenstaub: sehr schlecht für die Lunge.“* Weitere Aussagen anderer junger Frauen zu Vorurteilen, die sie im Betrieb erleben (*„Frauen müssen die Werkstatt putzen.“* oder *„Frauen sollen putzen.“* bzw. *„Frauen können besser putzen.“*) bestätigen, dass in manchen Betrieben schmutzige Arbeiten bei der Frau/ den Frauen hängenbleiben. Nichtsdestotrotz sei festzuhalten, dass Schmutz und körperliche Anstrengung, v.a. in den Bereichen Elektro, Kfz,

Installations- & Gebäudetechnik, Kunststoff und Metall, ganz allgemein zum Berufsalltag gehören.

Etwa 85% der Befragten meinen, dass es eher bzw. sehr zutrifft, dass ihre berufliche Tätigkeit komplex ist und dauernd hohe Konzentration erfordert. Generell scheint die Ausbildung in technischen Berufen diesbezüglich über alle Fachbereiche hinweg herausfordernd zu sein - wobei die Bereiche Chemie, Informationstechnologie oder Mechatronik besonders hervorstechen. Die befragten jungen Frauen nehmen die Herausforderung bezüglich Komplexität und dauernder hoher Konzentration gerne an: Während auf die Frage „Was stört dich an deinem technischen Lehrberuf“ kein einziges Mal die Komplexität oder die hohe Konzentration genannt wird, findet sich eine Fülle von Antworten diesbezüglich bei der Frage „Was gefällt dir besonders an deinem technischen Lehrberuf“: *„Man hat immer was zu tun, man muss ständig nachdenken.“*, *„Das genaue Arbeiten an den Maschinen“*, *„Die Lehrlingsausbildner sehen auch zu, dass man eine komplizierte oder schwere Arbeit alleine schaffen kann, wenn man sich richtig konzentriert.“*, *„Die geistige Herausforderung beim Einstellen der Maschinen oder beim Programmieren. Es ist auch ein gutes Gefühl, wenn ein Produkt fertig ist und man stolz auf sich sein kann, weil man es geschafft hat.“*, *„Die Herausforderung und das Herumtüfteln nach Lösungen“*, *„Ich kann kreativ an neuen Ideen mitentwickeln und werde jeden Tag aufs Neue gefordert.“*, *„Ich mag die Abwechslung und Komplexität.“*, *„Mir gefällt die Vielfalt der Aufgaben - dass ich auch mal nachdenken muss.“*. Auch die statistischen Korrelationsanalysen bestätigen dies durch folgenden Zusammenhang: Wird die Tätigkeit als eher/ sehr komplex bezeichnet, dann wird die Ausbildung im Lehrbetrieb signifikant häufiger als eher/ sehr zufriedenstellend beurteilt ( $\text{corr}_{\text{Pearson}}: 0,181$ ).

### 6.3 „FRAU SEIN“

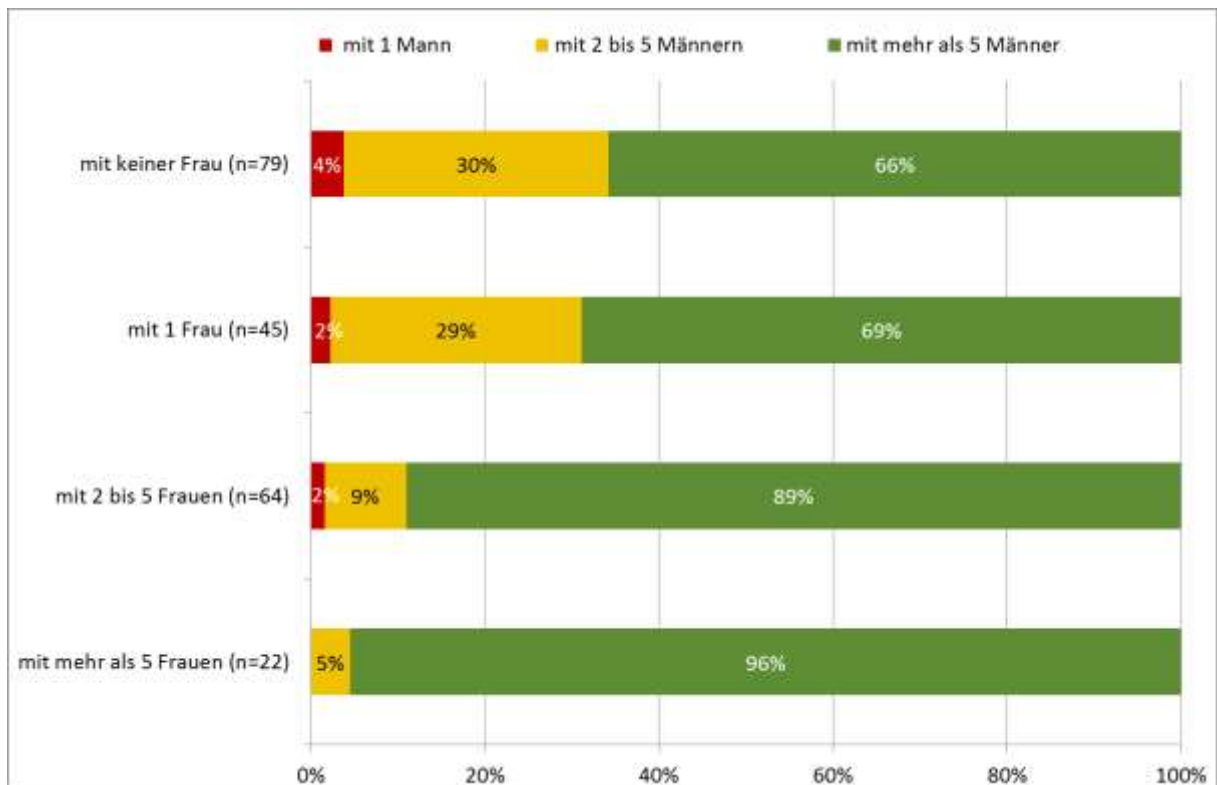
Willsberger (2003) meint, dass Frauen vielerorts als Minderheit im technischen Bereich kritisch wahrgenommen werden, während Männern oftmals ein Vertrauensvorschuss entgegengebracht wird. Diese Situation für Frauen wird auch dadurch erschwert, dass es in den Betrieben oft zu wenige oder gar keine weibliche Ansprechpersonen gibt. Es zeigen sich aber auch durchaus aufgeschlossene und engagierte technische Betriebe, die sich nachweislich um die Erhöhung des Frauenanteils bemühen und ihre traditionellen Rahmenbedingungen den Ansprüchen von Frauen entsprechend anpassen. Willsberger (2003, S.12,13)

Für viele Frauen in technischen Lehren ist es eine besondere Herausforderung, alleine unter lauter Männern zu arbeiten. Daher wurden die jungen Frauen gefragt, mit wie vielen männlichen und weiblichen KollegInnen sie bei ihrer technischen Tätigkeit regelmäßig zusammenarbeiten.

Von den 210 Antwortenden findet sich keine Frau (0%), die angibt, mit keinem einzigen Mann zusammenzuarbeiten. Umgekehrt finden sich 79 Frauen (38%) die angeben, ausschließlich unter Männern – also 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.

Der stärkste Zusammenhang ist diesbezüglich mit der Betriebsgröße zu erkennen ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,169$ ): Je größer der Betrieb, umso höher die Chance, mit anderen Frauen regelmäßig im technischen Lehrbetrieb zusammenzuarbeiten. Doch finden sich auch unter jenen jungen Frauen ( $n=127$ ), die in Großbetrieben mit über 250 Mitarbeitern tätig sind, 39 Frauen (31%), die ausschließlich mit Männern regelmäßig zusammenarbeiten. Das berufliche Wiederwahlverhalten, die Zufriedenheit mit dem Lehrbetrieb, die Stärkung des Selbstvertrauens stehen in keinem statistischem Zusammenhang mit der Anzahl der Frauen, mit denen regelmäßig zusammengearbeitet wird.

**Abbildung 6-3: Mit wie vielen männlichen/ weiblichen KollegInnen arbeitest du bei deiner technischen Tätigkeit regelmäßig zusammen?**



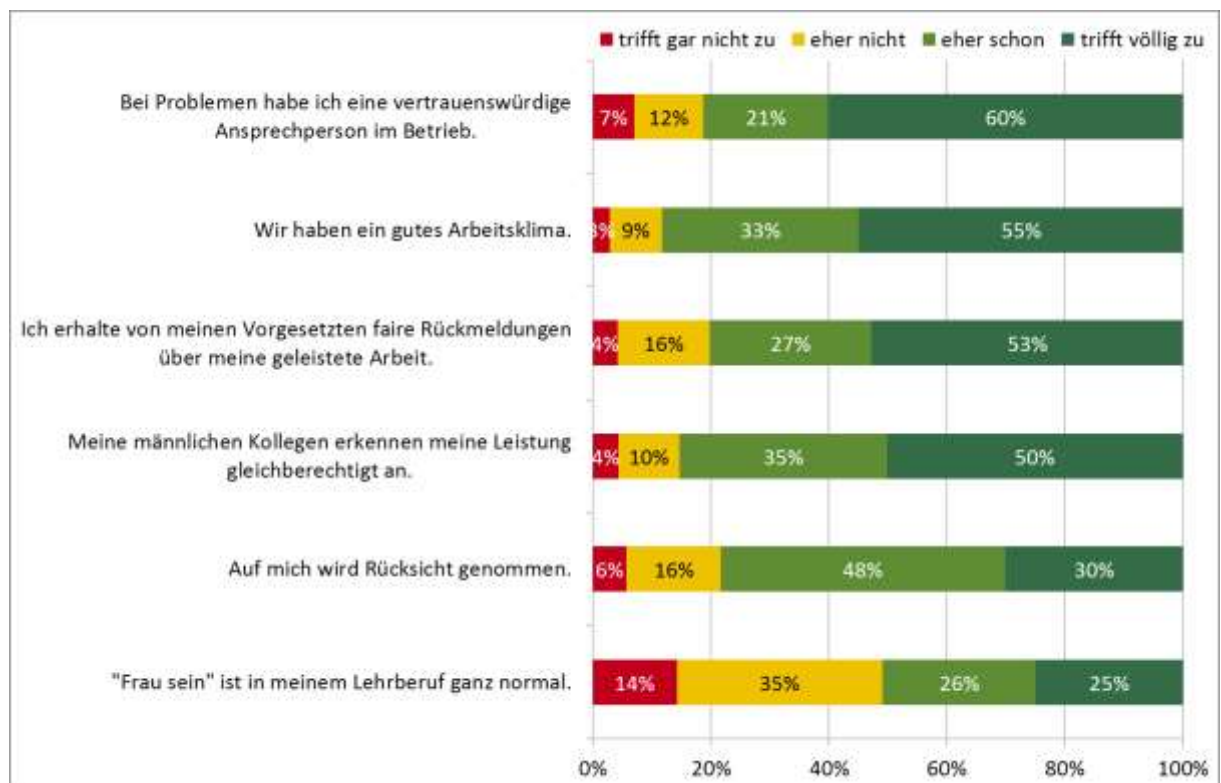
Anmerkung: n=210

Viele der befragten Frauen schätzen es, mit vielen Männern und wenigen Frauen zusammenzuarbeiten, andere wiederum sehen es als Nachteil, in einem männerdominierten Beruf zu arbeiten. Beispielsweise meint eine junge Frau, die in einem Großbetrieb im Bereich Maschinen lernt: „Keine/ kaum Anerkennung von männlichen Kollegen. Man kann nicht/ kaum über private Dinge reden – immer nur über Autos und Feuerwehr – keine Hilfe vom Chef – auch nicht von allen Kollegen – man ist ja immer das Mädchen – nicht so viel wert? Trotzdem dass ich mit meinem Chef geredet habe, hat sich nichts geändert. Keine/ kaum weibliche Unterstützung, da man in einer männerdominierten Welt ist!“ Eine im Fachbereich Metall lernende junge Frau stört: „Dass sich die Frauen ständig bei den männlichen Kollegen durchsetzen müssen, egal bei welchem Aufgabengebiet und immer wieder beweisen müssen, dass sie Aufgaben genauso gut erledigen können wie die Kollegen.“ Jedoch überwiegen deutlich die positiven Wortmeldungen über die Zusammenarbeit mit den

männlichen Kollegen (32 Wortmeldungen) gegenüber den negativen (16 Wortmeldungen). So beschreibt zum Beispiel eine junge Frau aus einem Elektro-Großbetrieb, die mit keiner einzigen Frau regelmäßig zusammenarbeitet, ihre Arbeitssituation, indem sie ausführt, was ihr an ihrer beruflichen Tätigkeit besonders gut gefällt: „*Abwechslungsreiche Arbeit – Zusammenarbeiten mit Kollegen und nicht alleine arbeiten – Selbstbewusstsein stärken – kein Zickenkrieg, kein Hinterrucksreden.*“ Eine junge Frau aus einem Kfz-Kleinbetrieb führt aus: „*Es ist ganz was anderes als mit lauter Frauen zusammen zu arbeiten. Ich mag die Anerkennung und bei den Jungs in der Technik mitreden zu können.*“ Eine Installations- & Gebäudetechnikerin aus einem Großbetrieb, die regelmäßig als einzige Frau mit mehr als fünf Männern zusammenarbeitet, meint: „*Es gibt auf der Baustelle fast keine Vorurteile oder Sonstiges. Im Gegenteil: Die männlichen Arbeiter bewundern zum Teil meine Durchsetzungskraft und mein handwerkliches Geschick.*“

Die jungen Frauen hatten im Zuge der Befragung die Möglichkeit, elf Aussagen zu ihren Erfahrungen als Frau in ihrem Lehrbetrieb zu bewerten. Die Antwortskala reichte von „trifft gar nicht zu (1)“ bis „trifft sehr zu (4)“. Sechs Aussagen waren positiv und fünf negativ formuliert, weshalb die Ergebnisse in zwei Diagrammen (siehe Abbildung 6-4 und Abbildung 6-5) dargestellt werden, um beispielsweise die Antwort „trifft völlig zu“ eindeutig als positiv oder negativ interpretieren zu können.

**Abbildung 6-4: Als Frau in der technischen Lehre (Beurteilung positiver Aussagen)**



Anmerkung: n=211 bis 213; Items absteigend gereiht nach „trifft völlig zu“

Jeweils mehr als 50% der jungen Frauen meinen, dass es völlig zutrifft,

- dass sie eine vertrauenswürdige Person im Betrieb haben,
- dass ein gutes Arbeitsklima herrscht,
- dass sie von ihren Vorgesetzten faire Rückmeldung über ihre geleistete Arbeit erhalten und
- dass ihre Leistung von ihren männlichen Kollegen gleichberechtigt anerkannt wird.

All diese vier Aussagen treffen signifikant häufiger zu, wenn im Betrieb eine hohe Mitarbeiterinnenorientierung (bewältigbare Arbeitsbelastungen, Vereinbarkeit, Arbeitszeit, klare und nachvollziehbare Arbeitsaufträge, betriebliche Frauenförderung, Zufriedenheit mit LehrlingsausbildnerIn) gelebt wird. Zudem meinen jene jungen Frauen, die diese vier Aussagen als zutreffend erleben, signifikant häufiger, dass ihre berufliche Tätigkeit ihr Selbstvertrauen stärkt und sie den gleichen Beruf wiederwählen würden.

Umgekehrt sei hervorzuheben, dass für 12% bis 20% aller Antwortenden diese vier positiven Aussagen eher nicht bzw. gar nicht zutreffen. Unter den offenen Antworten auf die Frage, was sie an ihrer Tätigkeit stört, finden sich mehrere junge Frauen, die sich von ihren männlichen Arbeitskollegen nicht ernst genommen und nicht anerkannt fühlen. So schreibt eine junge Mechatronikerin: *„Dass sehr viele – ob ältere oder jüngere Kollegen – Frauen auf Grund der vielen Vorurteile zu niedrige Erwartungen haben - demnach werden sie auch anders behandelt. Hier meine ich allerdings Facharbeiter, bei denen man nur zeitweise arbeitet. Lehrlinge und Ausbildner sind meistens sehr tolerant und schätzen auch Frauen in technischen Berufen. Außerdem sind es nicht alle Facharbeiter, nur denke ich, dass jeder Mensch – ob Frau oder Mann – das Bild der kochenden und putzenden Frau und das des schwer arbeitenden Mannes hat, weil es die übliche Rollenverteilung ist. Das wird nie zu 100% verschwinden, weil man es von klein auf so gelernt bekommt – nur dass aus solchen Dingen geschlossen wird, dass Frauen eine minderwertige, leistungsschwächere und vor allem schlechtere Arbeitskraft sind, finde ich persönlich eine Frechheit.“*

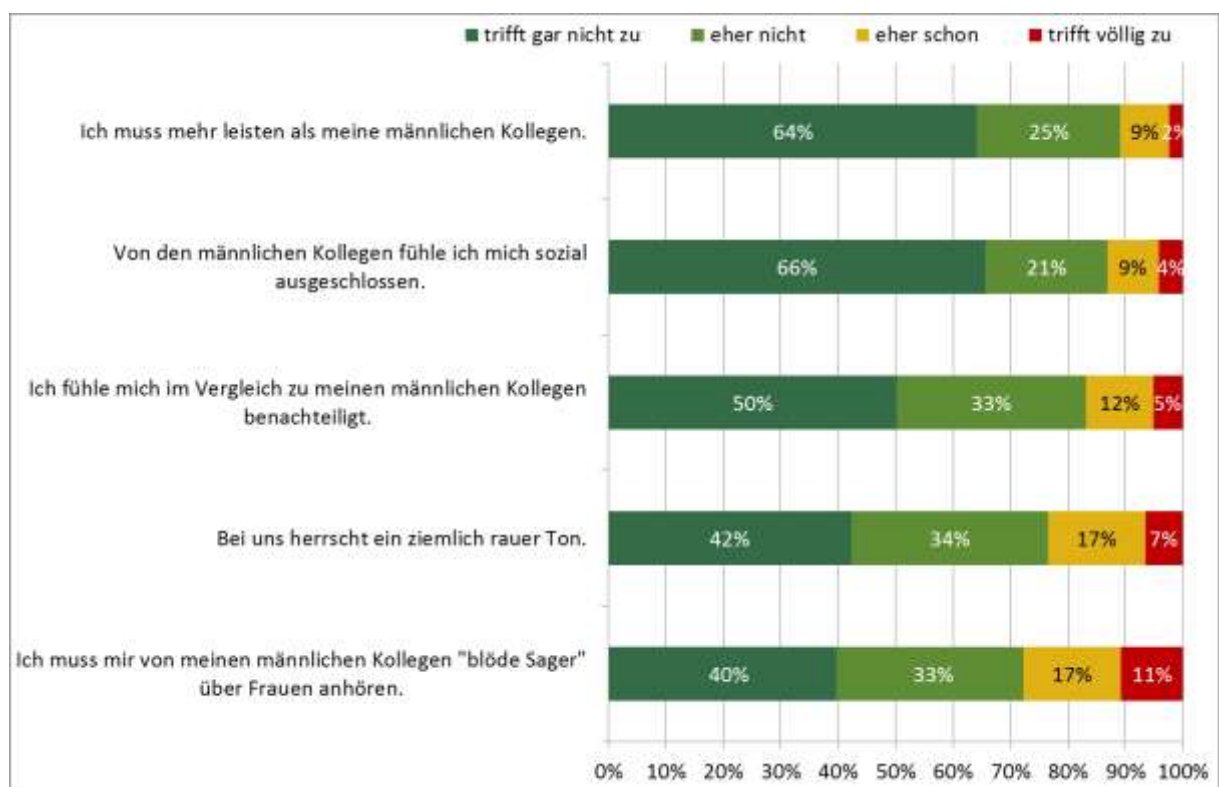
Die beiden restlichen Aussagen der Abbildung 6-4 *„Auf mich wird Rücksicht genommen“* und *„Frau sein ist in meinem Lehrberuf ganz normal“* wurden – so zeigen die geschlossenen Antwortkategorien wie auch die Antworten auf die offen gestellten Fragen – widersprüchlich – also positiv als auch negativ – interpretiert. Zwischen Rücksichtnahme und Mitarbeiterinnenorientierung<sup>31</sup> ist ein hochsignifikanter Zusammenhang erkennbar ( $\text{corr}_{\text{Pearson}}: 0,335$ ). Manche junge Frauen sind stolz darauf, dass auf sie keine Rücksicht genommen werden muss. So meint eine junge Frau aus dem Bereich Informationstechnologie: *„In der Fragebatterie ‘Welche Erfahrungen hast du im Betrieb bei deiner technischen Lehre als Frau gemacht?’ findet sich die Aussage ‘Auf mich wird Rücksicht genommen’: Auf mich braucht niemand Rücksicht nehmen. Zumindest nicht mehr oder weniger als auf andere Lehrlinge. Würde der Zusammenhang Frau-Technik einfach als normal angesehen, würde sich die Frage nicht stellen. Frauen auf ein Podest zu stellen oder generell als förderbedürftig hinzustellen, halte ich für kontraproduktiv. Ich würde aufhören, alles speziell auf Frauen zuzuschneiden, sondern technisches Verständnis schon früh für beide Geschlechter gleichermaßen fördern, in gemischten Gruppen, damit auch Frauen schon früh den Zugang dazu finden.“* Eine junge Mechatronikerin freut es, keinen „normalen“ Frauenberuf

<sup>31</sup> beinhaltet bewältigbare Arbeitsbelastungen, Vereinbarkeit, Arbeitszeit, klare und nachvollziehbare Arbeitsaufträge, betriebliche Frauenförderung, Zufriedenheit mit LehrlingsausbildnerIn

auszuüben: „... es ist cool, etwas komplett anderes zu erlernen als einen 'normalen' Frauenberuf.“

Eine andere junge Frau wiederum vermisst eine entsprechende Rücksichtnahme auf ihr Geschlecht und ihr Alter und würde deswegen ihren Lehrberuf nicht wieder wählen: „Ich habe oft mit schwerem Stahl oder Nickel Werkstücke zu kämpfen oder auch mit dem Werkzeug selbst. Meine Kollegen sagen oft, dass ich zu schwach bin, aber sie müssten wissen, dass ich eine Frau bin und erst 16 Jahre alt bin. Ich habe es nicht leicht, mich zu beweisen! Mein Chef ist in Ordnung, er unterstützt mich sehr, ich bin froh, so einen gutmütigen Chef zu haben. Mich plagen oft die Gedanken an meine Kollegen. Ich habe Angst ausgelacht zu werden, weil ich nicht gut genug bin. Oft verstehe ich Sachen falsch und mache alles schlimmer. Ich versuche, niemanden zu enttäuschen, aber es geht nicht immer. Keiner weiß, dass mich diese Sachen plagen. Mein Kollege sagte einmal: So wie du hämmerst, würde ich gleich nach Hause gehen. Ich möchte ja so gut sein, wie die anderen Kollegen, aber ich hab' Angst, alle zu enttäuschen.“

**Abbildung 6-5: Als Frau in der technischen Lehre (Beurteilung negativer Aussagen)**



Anmerkung: n=212 bis 213; Items aufsteigend gereiht nach „trifft völlig zu“

Abbildung 6-5 zeigt, dass der überwiegende Teil der jungen Frauen von ihren männlichen Kollegen sozial nicht ausgeschlossen werden, nicht benachteiligt werden und sie auch nicht mehr leisten müssen als ihre männlichen Kollegen. Für die meisten weiblichen Lehrlinge und Facharbeiterinnen passt das Verhältnis zu ihren männlichen Kollegen. Auf die offen gestellte Frage, was sie besonders freut, nennen 20 Befragte explizit die Gleichbehand-



lung. Typische Wortmeldungen in diese Richtung waren „*Es herrscht bei uns Gleichberechtigung, egal ob Mann oder Frau. Jede/r wird gleichberechtigt und fair behandelt.*“ oder „*Dass Frauen genauso geschätzt werden wie Männer und wir genauso gute Aufstiegschancen haben wie jeder andere.*“

Bei 11% bis 17% der Befragten zeigt sich bei den geschlossenen Antwortmöglichkeiten mangelnde Gleichbehandlung. Auf die offen gestellte Frage, was sie besonders stört, kritisieren sechs junge Frauen die Ungleichbehandlung. Charakteristisch ist die Kritik: „*Nicht ernst genommen zu werden*“. Eine befragte Person stört die mangelnde Gleichbehandlung in umgekehrter Weise, sie stört: „*Bevorzugt werden*“.

Alle drei Items („mehr leisten als männliche Kollegen“, „sozial ausgeschlossen“ und „Benachteiligung im Vergleich zu männlichen Kollegen“) stehen in hochsignifikantem Zusammenhang mit der Zufriedenheit im Betrieb ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}$ : 0,220 bis 0,247) und mit der Wiederwahl des Lehrberufs ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}$ : 0,316 bis 0,330).

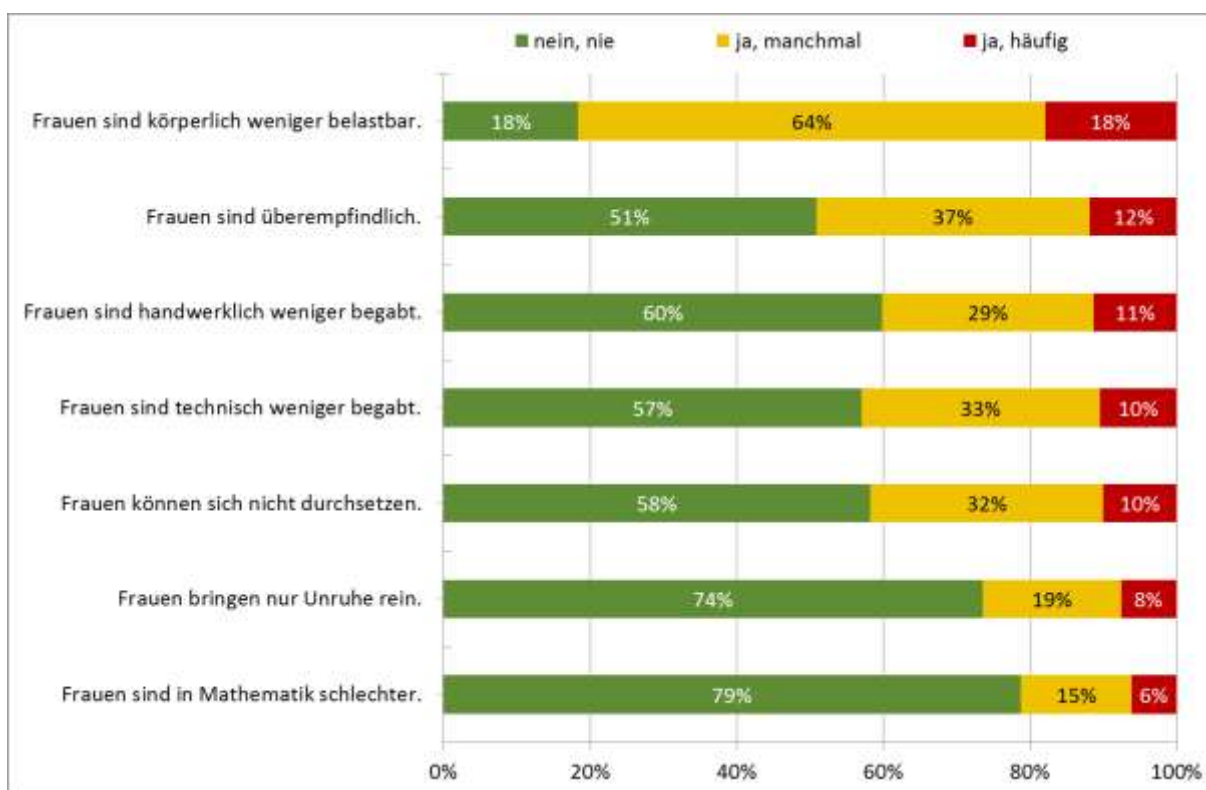
Für 24% der jungen Frauen in technischen Berufen trifft es eher bzw. sehr zu, dass im Lehrbetrieb ein rauer Ton herrscht. Für 28% trifft es eher oder sehr zu, dass sie sich „blöde Sager“ über Frauen von ihren männlichen Kollegen anhören müssen (siehe Abbildung 6-5). Damit sind diese beiden Unannehmlichkeiten jene, mit denen junge Frauen in ihrer technischen Lehre am häufigsten konfrontiert sind. Beides – rauer Ton und „blöde Sager“ – haben 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 ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}$ : 0,344 bzw. 0,349). Innerhalb der Gesamtstichprobe ( $n=212$ ) zeigen sich hochsignifikante Zusammenhänge zur Berufswiederwahl ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}$ : 0,262 bzw. 0,320) und der Zufriedenheit mit der Ausbildung im Lehrbetrieb ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}$ : 0,311 bzw. 0,189).

Es kann festgestellt werden: Je häufiger sich junge Frauen einen rauen Ton und „blöde Sager“ im Lehrbetrieb anhören müssen, umso seltener würden sie ihren Lehrberuf wiederwählen, umso häufiger wechseln Lehrabsolventinnen aus ihrem erlernten in einen anderen Beruf und umso unzufriedener sind (waren) sie mit der Ausbildung im Lehrbetrieb. Auf die Frage, warum sie ihren erlernten Beruf nicht wiederwählen würde, meinte eine junge Frau aus dem Bereich Installations- & Gebäudetechnik: „*Wegen Diskriminierung und gemeinen Bemerkungen, weil man ein Mädchen ist, sexuelle Andeutungen.*“ Eine andere junge Frau, die im Bereich Prozess-/ Produktionstechnik lernte und nun ihre Zukunft als Diplomsozialbetreuerin sieht, meint: „*Weil mir meine Lehrzeit leider die unschönen Seiten eines männerdominierten Berufs gezeigt hat und ich durch die gegebenen Arbeitsbedingungen nicht mehr in diesem Beruf arbeiten wollte.*“ Hochsignifikant häufiger erleiden jene jungen Frauen einen rauen Ton/„blöde Sager“, deren Tätigkeit mit Schmutz und körperlicher Anstrengung verbunden ist ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}$ : 0,306 bzw. 0,279). Auch spielt die Anzahl der weiblichen Arbeitskolleginnen eine signifikante Rolle: Während 33% jener jungen Frauen, die mit keiner oder maximal einer Frau regelmäßig zusammenarbeiten ( $n=124$ ), sich einen rauen Ton oder „blöde Sager“ gefallen lassen müssen, trifft dies nur auf 21% der Frauen zu, die mit mindestens zwei Frauen regelmäßig zusammenarbeiten ( $n=88$ ). Offensichtlich haben junge Frauen in technischen Berufen, die mit Schmutz/ körperlicher Anstrengung verbunden sind und alleine oder nur zu zweit unter lauter Männern arbeiten, ein erhöhtes Risiko die

„*unschönen Seiten eines männerdominierten Berufs*“ kennenzulernen. Nichtsdestotrotz sei an dieser Stelle festgehalten, dass 76% angeben, dass eher kein bzw. gar kein rauer Ton herrscht und 73% meinen, dass sie sich eher keine oder gar keine „blöden Sager“ während ihrer technischen Lehre anhören müssen.

Um rauen Ton und „blöde Sager“ zu konkretisieren, wurden sieben frauenspezifische Vorurteile, mit denen die jungen Frauen in ihrem Lehrbetrieb konfrontiert sind, mit geschlossenen Antwortkategorien abgefragt. Abbildung 6-6 zeigt, dass sich etwa 18% der jungen Frauen häufig mit Vorurteilen auseinandersetzen müssen und ebenfalls ca. 18% nie Vorurteilen ausgesetzt sind – die übrigen zwei Drittel manchmal. Mit frauenspezifischen Vorurteilen im Betrieb konfrontiert zu sein, hat ähnliche Wirkungen wie die oben beschriebenen „blöden Sager“ (seltener hypothetische Wiederwahl des Lehrberufs [ $\text{corr}_{\text{Spearman}}$ : 0,156 bis 0,294], seltener gestärktes Selbstvertrauen durch Lehrberuf [ $\text{corr}_{\text{Spearman}}$ : 0,177 bis 0,242]). Die fatalste Wirkung hat dabei jeweils das Vorurteil „Frauen sind technisch weniger begabt“. Zudem zeigt sich, dass das Vorhandensein einer vertrauenswürdigen Ansprechperson im Betrieb das Risiko, Vorurteilen ausgesetzt zu sein, hochsignifikant senkt ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}$ : 0,211 bis 0,335).

**Abbildung 6-6: Vorurteile im Betrieb**



Anmerkung: n=211 bis 212; Items absteigend gereiht nach „ja, häufig“

Die jungen Frauen hatten auch die Möglichkeit, im Zuge einer offen gestellten Frage mit eigenen Worten zu beschreiben, ob sie noch sonstigen Vorurteilen im Betrieb ausgesetzt sind/ waren. 16 Antwortende machten davon Gebrauch. In sechs Fällen davon betraf es ein positiv formuliertes, aber vermutlich herabwürdigendes Vorurteil: „*Beim Saubermachen: Du*

*bist eine Frau, du musst das besser machen als die Männer“ oder „Frauen können besser putzen.“ Die restlichen zehn Wortmeldungen betrafen das Geschlecht allgemein, sexistische Herabwürdigungen, die Herkunft, „Frauen gehören in die Küche“, „Frauen sind billiger für die Firma“, „Frauen werden sowieso schwanger“ und zweimal wurde das Vorurteil genannt, dass Frauen aufgrund ihres Aussehens bevorzugt behandelt werden.*

Mehrere Antwortende beschreiben im Zuge der offen gestellten Frage „Was stört dich an deinem technischen Lehrberuf ganz besonders?“, dass sie weniger Vorurteilen von Kollegen ausgesetzt sind, sondern dass sie diese Erfahrung vor allem mit älteren männlichen Kunden machen: *„Am Beruf selbst und am kollegialen Umfeld stört mich nichts. Lediglich von Kunden (meist älteren Herrschaften, 60+) kommen manchmal Sager, wie ‘Kann ich bitte einen richtigen Techniker sprechen?’ oder ‘Fräulein, verbinden's mich bitte in die Technik?’“. Eine weitere junge Frau störte an ihrer Lehre: „Dass ich von Kunden nicht akzeptiert wurde und meine Arbeit von Kunden nicht geschätzt wurde. Wenn die Arbeit nicht geschätzt wird, macht die Arbeit absolut keinen Spaß mehr.“ Ihre Kunden zu überzeugen versteht jene junge Technikerin: „Hin und wieder die abwertenden Bemerkungen von Kunden. Meistens sind die Kunden aber nach getaner Arbeit mit meiner Leistung sehr zufrieden.“ Andere eignen sich eine „dicke Haut“ zu: „Blöde Bemerkungen standen praktisch auf der Tagesordnung, doch nach einiger Zeit lässt man das nicht mehr so an sich heran.“ Folgende junge Frau ist – gesellschaftlich gesehen – für die Zukunft zuversichtlich, wechselte aber trotzdem den Beruf und wurde Floristin: *„Ich glaube, wir sind schon auf dem richtigen Weg, der Rest wird sich über die Generationen ergeben. Wenn man so aufwächst, ist es kein Thema mehr. Ich hatte nur Probleme mit älteren Kunden. Frauen müssen einfach nur Mut beweisen, sich für einen technischen Beruf zu entscheiden und nie, nie, nie aufgeben. Ich konnte es leider nicht, da ich kaum Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl hatte.“**

Um sich nicht alleine gelassen zu fühlen ist es wichtig, dass die jungen Frauen im Betrieb eine vertrauenswürdige Ansprechperson haben. 60% geben an, dass dies völlig zutrifft und 21%, dass dies eher zutrifft. 12% meinen, sie haben im Betrieb eher keine Vertrauensperson und 7% gar keine. Das Vorhandensein einer vertrauenswürdigen Ansprechperson im Betrieb steht in engem Zusammenhang mit der Zufriedenheit mit der Lehrausbildung ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,347$ ) und mit dem gestärkten Selbstvertrauen durch die berufliche Tätigkeit ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,390$ ). Auch herrscht hochsignifikant seltener ein rauer Ton ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: -0,355$ ) bzw. müssen sich die jungen Frauen hochsignifikant seltener „blöde Sager“ anhören ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: -0,368$ ) und sind seltener Vorurteilen ausgesetzt ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: -0,201$ ). Die nachhaltig positive Wirkung einer vertrauenswürdigen Ansprechperson auf eine gelungene technische Lehrausbildung für junge Frauen wird durch die Aufzählung dieser fünf wesentlichen hochsignifikanten Zusammenhänge besonders herausgestrichen.

Sieben der verbleibenden 173 Frauen geben lediglich eine Vertrauensperson an – das heißt, die sieben Befragten gaben eine Vertrauensperson im Singular an. Alle anderen 166 jungen Frauen (78%) nennen mehr als eine vertrauenswürdige Ansprechperson im Betrieb:

103mal wird eine vorgesetzte Person (48%) genannt (LehrlingsausbildnerIn/ ChefIn/ Vorgesetzte/ TeamleiterIn/ ProduktionsleiterIn/ VorarbeiterIn), 55mal KollegInnen (26%), 17mal Betriebsrätin/rat (8%), 16mal Jugendvertrauensrätin/rat (8%), 6mal MitarbeiterInnen des Personalbüros (3%), 5mal Bürokräfte (2%).

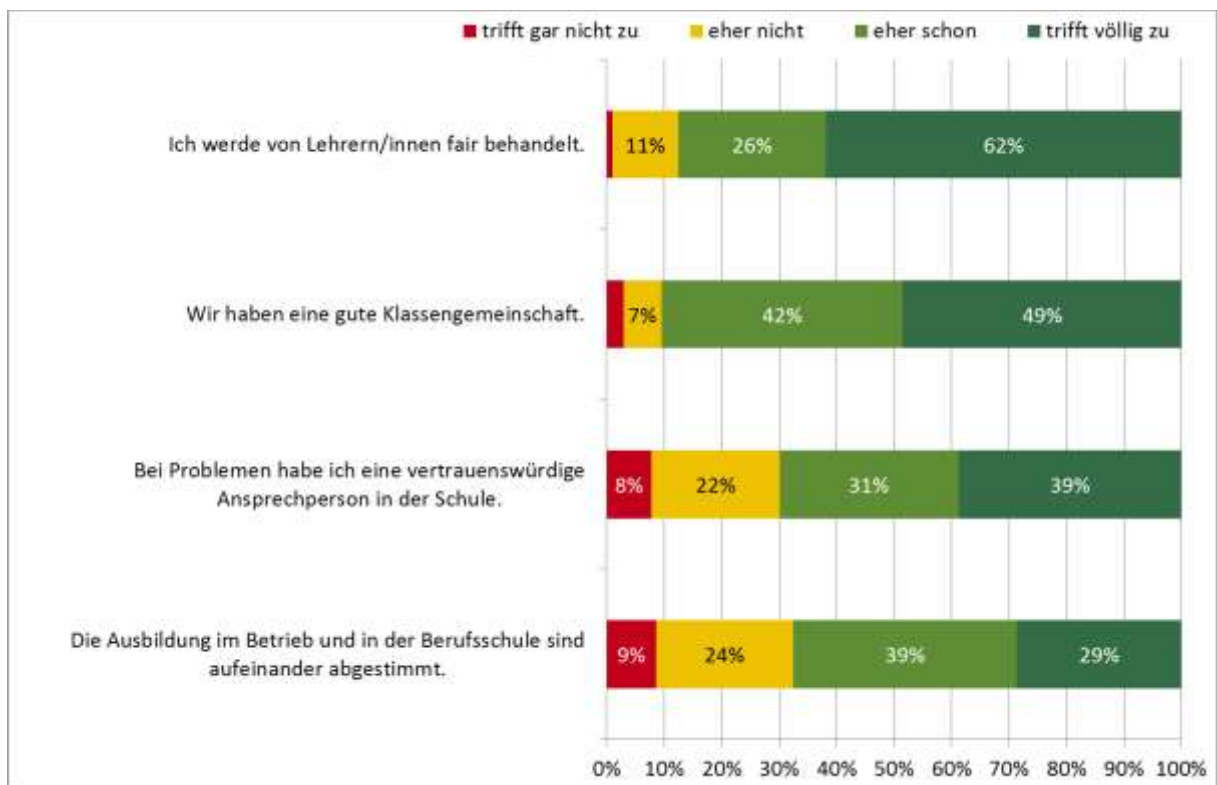
## 6.4 BERUFSSCHULE

Die Berufsschule hat die Aufgabe, in einem berufsbegleitenden, fachlich einschlägigen Unterricht berufsschulpflichtigen Personen in Lehr- oder Ausbildungsverhältnissen während ihrer Ausbildung die grundlegenden theoretischen Kenntnisse zu vermitteln, die betriebliche oder berufspraktische Ausbildung zu fördern und zu ergänzen sowie die Allgemeinbildung zu erweitern. Die lernortübergreifende und partnerschaftliche Zusammenarbeit aller an der Berufsausbildung Beteiligten ist einer der wesentlichen Faktoren für den Erfolg des dualen Systems. Eine moderne Berufsausbildung erfordert eine enge Verbindung von Theorie (Berufsschulunterricht) und betrieblicher Praxis. (BMB – Bundesministerium für Bildung, 2016)

Die Ausbildung in der Berufsschule macht etwa 20% der Lehrzeit aus. Daher wurden zur Berufsschule in dieser Untersuchung zwei Fragebatterien (Rahmenbedingungen und Vorurteile) und eine Frage zu den vertrauenswürdigen Ansprechpersonen gestellt.

Die jungen Frauen hatten im Zuge der Befragung die Möglichkeit, sieben Aussagen zu ihren Erfahrungen als Frau in der Berufsschule zu bewerten. Die Antwortskala reichte von „trifft gar nicht zu (1)“ bis „trifft sehr zu (4)“. Fünf Aussagen waren positiv und zwei negativ formuliert, weshalb die Ergebnisse in zwei Diagrammen (siehe Abbildung 6-7 und Abbildung 6-8) dargestellt werden, um beispielsweise die Antwort „trifft völlig zu“ eindeutig als positiv oder negativ interpretieren zu können.

**Abbildung 6-7: Als Frau in der Berufsschule (Beurteilung positiver Aussagen)**



Anmerkung: n=206 bis 210; Items absteigend gereiht nach „trifft völlig zu“

Abbildung 6-7 zeigt, dass die jungen Frauen überwiegend von den LehrerInnen fair behandelt werden (62% trifft völlig zu, 26% trifft eher zu) und in einer guten Klassengemeinschaft ausgebildet werden/ wurden (49% trifft völlig zu, 42% trifft eher zu).

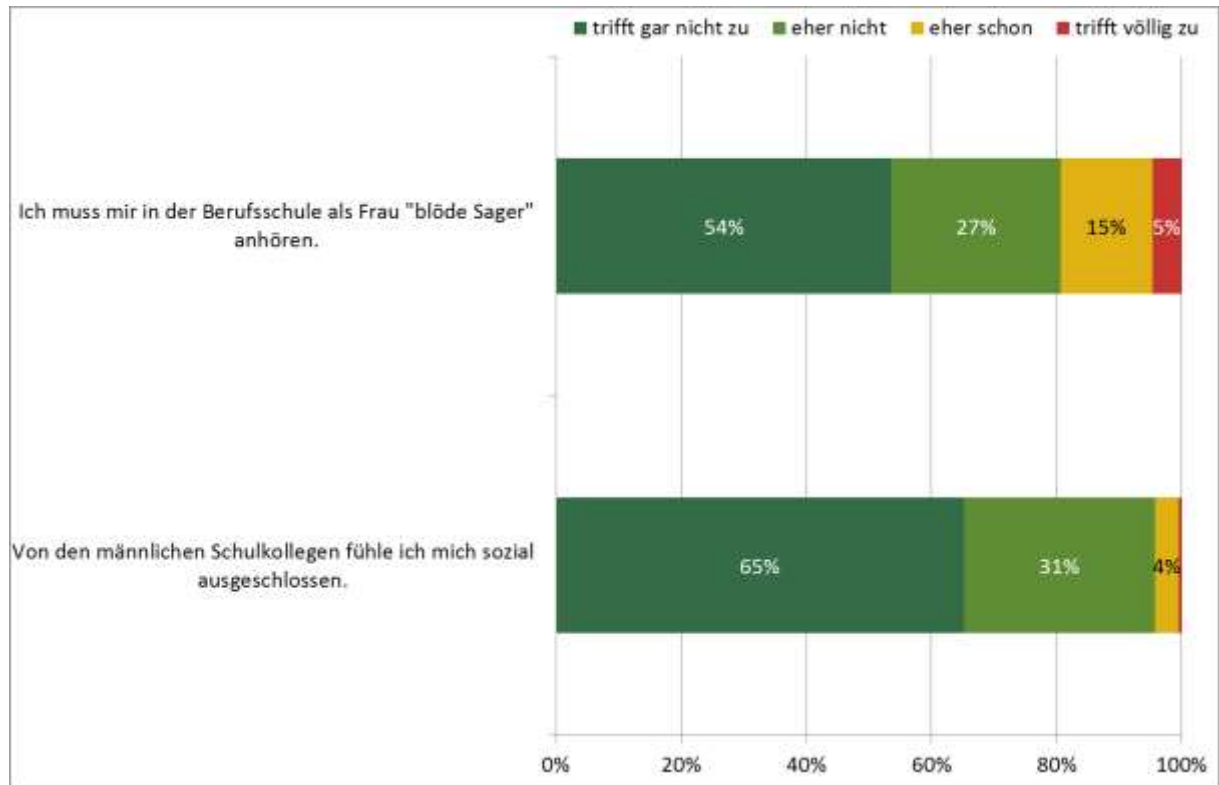
Wie eingangs erwähnt, meint das Bundesministerium für Bildung (BMB), dass eine moderne Berufsausbildung eine enge Verbindung von Theorie (Berufsschulunterricht) und betrieblicher Praxis erfordert – also eine gewisse Form der Abstimmung zwischen Schule und Betrieb. Ein Drittel der Antwortenden kann nicht bzw. eher nicht bestätigen, dass die Ausbildung zwischen Betrieb und Berufsschule aufeinander abgestimmt ist. Diese notwendige Abstimmung steht in hochsignifikantem Zusammenhang mit der Ausbildungszufriedenheit – sowohl im Lehrbetrieb ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: -0,235$ ) als auch in der Berufsschule ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,223$ ): Je weniger die Ausbildung zwischen Betrieb und Berufsschule abgestimmt ist, umso unzufriedener sind die Lehrlinge mit ihrer Ausbildung, umso signifikant seltener würden sie ihren Lehrberuf wiederwählen ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: -0,220$ ), umso seltener kann von einem mitarbeiterinnenorientierten<sup>32</sup> Betrieb gesprochen werden ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,353$ ) und umso seltener passen die organisatorischen Rahmenbedingungen<sup>33</sup> im Betrieb ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,226$ ). Betriebsgröße oder regionale Gegebenheiten spielen bzgl. dieser Abstimmung zwischen Lehrbetrieb und Berufsschule keine Rolle. 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 positiven Wirkung (Ausbildungszufriedenheit, Wiederwahl), die diese Abstimmung zwischen Betrieb und Schule nach sich zieht, kann von einem wesentlichen Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf gesprochen werden.

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, siehe Seite 46). Allerdings scheint eine vertrauenswürdige Ansprechperson in der Berufsschule durchschnittlich nicht ganz so eine wichtige Rolle zu spielen als im Lehrbetrieb. Das Vorhandensein einer solchen Vertrauensperson zeigt keinen bzw. kaum einen Zusammenhang mit der Ausbildungszufriedenheit oder der Wiederwahl des Berufs. Zudem werden die jungen Technikerinnen hochsignifikant seltener von männlichen Mitschülern (0,5% trifft völlig zu, 4% trifft eher zu) sozial ausgegrenzt als im Betrieb von ihren männlichen Arbeitskollegen (4% trifft völlig zu, 9% trifft eher zu) und daher bedarf es in der Berufsschule vermutlich in weniger Fällen einer vertrauensvollen Unterstützung als im Lehrbetrieb. Auch werden von den jungen Frauen in der Berufsschule signifikant seltener „blöde Sager“ wahrgenommen (5% trifft völlig zu, 15% trifft eher zu) als im Betrieb (11% trifft völlig zu, 17% trifft eher zu).

---

<sup>32</sup> beinhaltet bewältigbare Arbeitsbelastungen, Vereinbarkeit, Arbeitszeit, klare und nachvollziehbare Arbeitsaufträge, betriebliche Frauenförderung, Zufriedenheit mit LehrlingsausbilderIn

<sup>33</sup> beinhaltet leistungsgerechte Bezahlung, Umkleidekabinen, Toiletten, Pausenräume, Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen

**Abbildung 6-8: Als Frau in der Berufsschule (Beurteilung negativer Aussagen)**

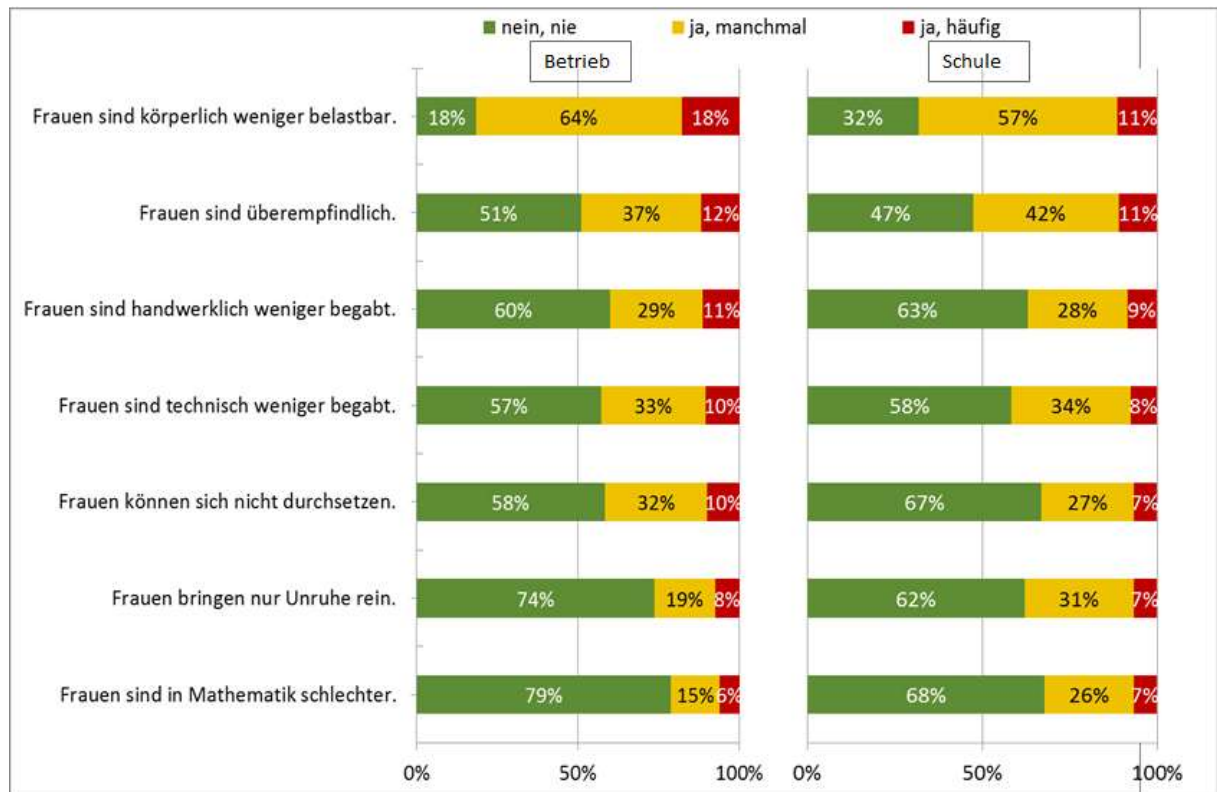
Anmerkung: n=210 bis 211; Items absteigend gereiht nach „trifft völlig zu“

62 von 206 antwortenden Frauen (30%) geben an, dass sie keine vertrauenswürdige Ansprechperson in der Berufsschule haben/ hatten, dies jedoch – aus statistischer Sicht – keine bzw. kaum Auswirkungen auf die wesentlichen Items (Zufriedenheit, Wiederwahl, Stärkung des Selbstvertrauens) nach sich zieht.

Zehn Frauen (5%) geben lediglich eine Vertrauensperson an. Alle anderen 138 jungen Frauen (65%) nennen mehr als eine Ansprechperson in der Berufsschule.

75mal werden LehrerInnen (36%) genannt, zusätzlich 43mal KlassenvorständInnen (21%), 62mal SchulkollegInnen (30%), 8mal KlassensprecherIn (4%), 3mal SchulsprecherIn (1%), 3mal FreundInnen (1%) und 1mal die Schulpsychologin.

Nichtsdestotrotz sind die Schülerinnen in etwas geringerem, aber ähnlichem Ausmaß, Vorurteilen ausgesetzt, wie im Lehrbetrieb (siehe Abbildung 6-9). Kein einziges der sieben Vorurteile in der Schule steht im Zusammenhang mit der Ausbildungszufriedenheit in der Berufsschule oder mit dem Selbstvertrauen durch die Ausbildung.

**Abbildung 6-9: Vorurteile in der Berufsschule (vgl. mit Betrieb)**


Anmerkung: n= 211 bis 212; Items absteigend gereiht nach „ja, häufig“

Bei den beiden offen gestellten Fragen „Was stört/ gefällt dir besonders an deinem technischen Lehrberuf?“ wurde zweimal die Berufsschule positiv und viermal negativ erwähnt. Bei den positiven Erwähnungen geschah dies ohne weitere Erläuterungen. Bei den negativen Wortmeldungen wurden Desinteresse eines Lehrers an den SchülerInnen, einmal mangelnde Abstimmung zum Lehrbetrieb und einmal zu wenig und zu dezentral liegende Berufsschulen (im Bereich Kunststofftechnik) genannt. Eine junge Informationstechnologin hatte folgende Hürde zu überwinden: „... Meine Berufsschule hatte nur ein Jungs-Internat, wodurch ich jeden Tag mit dem Zug morgens hinfahren musste.“ Auf die Frage, was sich ändern müsste, damit sich mehr Frauen für einen Lehrberuf entscheiden, antwortete eine weitere Informationstechnologin: „... Meiner Erfahrung nach gibt es noch einige Ausbilder und viele Lehrer in den Berufsschulen, die nichts von Frauen in technischen Berufen halten. Ich glaube, dass genau das sehr abschreckend und auch ein Argument für viele junge Frauen ist, sich nicht für einen technischen Beruf zu entscheiden. Allerdings denke ich, dass sich das in den nächsten Jahren verändern wird. Es wird immer normaler, dass Frauen einen technischen Beruf ergreifen und die alten Lehrer in den Berufsschulen gehen irgendwann in Pension.“

## 6.5 ZUFRIEDENHEIT

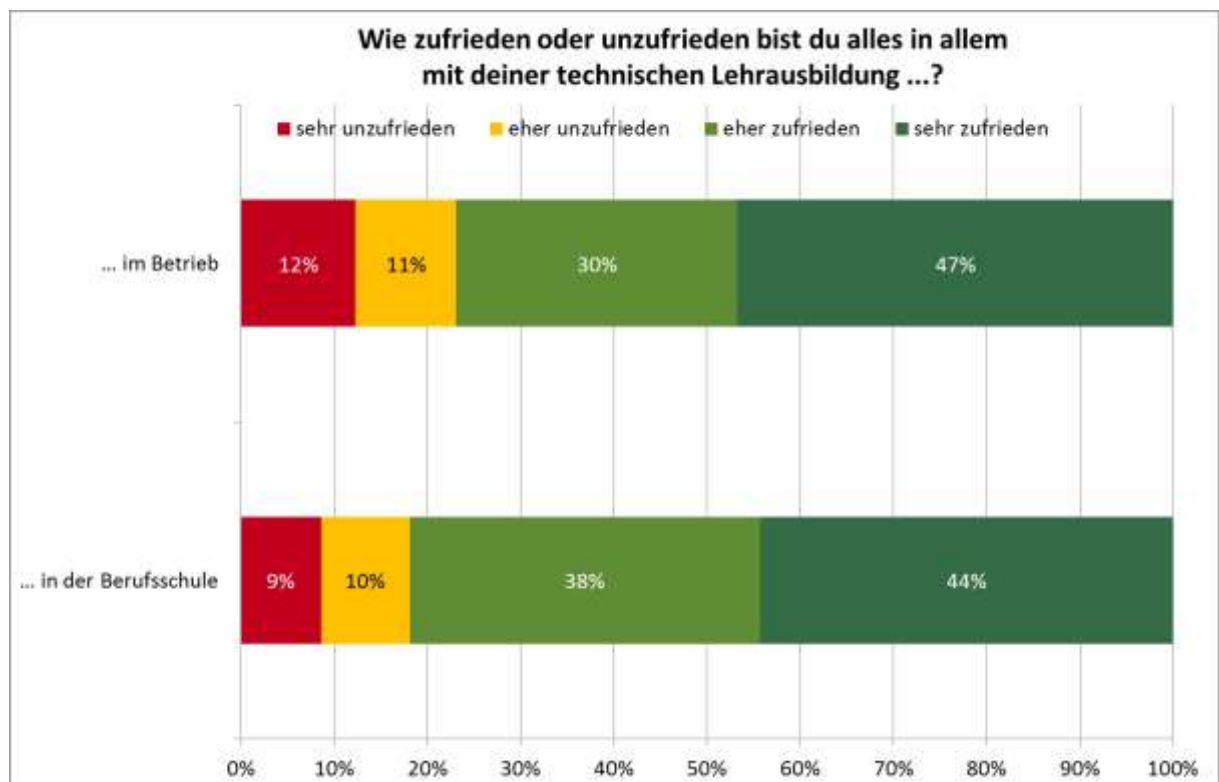
Schon zu Beginn des Fragebogens wurde die Zielgruppe gefragt: „Wie unzufrieden oder zufrieden bist du alles in allem mit deiner technischen Lehrausbildung ...“

- ... in der Berufsschule
- ... im Betrieb

Diese „Alles-in allem-Zufriedenheitsfrage“ wurde anfangs der Befragung gestellt, um Einflussnahmen durch die darauf folgenden Detailfragen auf die „Alles-in allem-Zufriedenheit“ zu unterbinden und daher die Möglichkeit zu eröffnen, wesentliche Zusammenhänge mit der „Alles-in allem-Zufriedenheit“ – sowohl mit Berufsschule als auch mit dem Lehrbetrieb – zu eruieren.

Die Antwortskala reichte von „sehr unzufrieden (1)“ bis „sehr zufrieden (4)“. Abbildung 6-10 zeigt, dass 47% mit ihrer technischen Ausbildung im Betrieb und 44% in der Berufsschule sehr zufrieden sind. Am anderen Ende der Zufriedenheitsskala zeigen sich 12% sehr Unzufriedene mit ihrer technischen Ausbildung im Betrieb und 9% in der Berufsschule. Es finden sich im Lehrbetrieb um jeweils drei Prozentpunkte mehr sehr zufriedene Antwortende als auch mehr sehr unzufriedene. Statistische Tests zeigen keinen signifikanten Unterschied bei der „Alles-in allem-Zufriedenheit“ zwischen Lehrbetrieb und Berufsschule.

**Abbildung 6-10: „Alles-in allem-Zufriedenheit“ mit technischer Lehrausbildung**



Anmerkung: n= 210 bzw. 212



Korrelationsanalysen belegen die Stärke des Zusammenhangs zwischen zwei Variablen. Bei der Messung des Zusammenhangs mit der „Alles-in allem-Zufriedenheit“ und der Ausbildung in der Berufsschule zeigen sich zwei hochsignifikante Korrelationen:

- von LehrerInnen fair behandelt werden ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,231$ )
- Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule sind aufeinander abgestimmt. ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,223$ )

Es kann festgestellt werden: Werden die jungen Technikerinnen von ihren LehrerInnen fair behandelt und ist die Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule aufeinander abgestimmt, dann sind die jungen Technikerinnen durchschnittlich zufriedener mit ihrer technischen Ausbildung in der Berufsschule. Ein hochsignifikanter Zusammenhang mit dem Wiederwahlverhalten, mit der Stärkung des Selbstvertrauens durch die technische Ausbildung, mit Vorurteilen in der Schule oder mit dem Vorhandensein einer vertrauenswürdigen Ansprechperson in der Schule zeigt sich nicht. Auch zeigen sich keine statistisch relevanten Unterschiede zwischen den Fachrichtungen, dem Lehrstatus (aktuell Lehrling/ Lehre bereits absolviert) oder regionale Unterschiede (urban/ rural).

Die Zufriedenheit mit der technischen Ausbildung im Betrieb steht vor allem in Zusammenhang mit

- einem kollegialen Arbeitsklima ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,407$ )
- der Zufriedenheit mit LehrlingsausbildnerInnen ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,402$ )
- der Mitarbeiterinnenorientierung<sup>34</sup> im Betrieb ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,382$ )
- dem Zugang zu einer vertrauenswürdigen Ansprechperson im Betrieb ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,347$ )
- einem gelungenen Einstieg ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,287$ )
- der Abstimmung zwischen Berufsschule und Betrieb ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,235$ ) und
- einer anspruchsvollen, herausfordernden Tätigkeit ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,182$ )

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 eine technische Lehrausbildung für junge Frauen zufriedenstellend gelingt. Aber nicht nur das: Die Korrelationsanalysen zeigen auch einen hochsignifikanten Zusammenhang zwischen Zufriedenheit mit Lehrausbildung im Betrieb und mit

- Wiederwahl des Lehrberufs ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,273$ ) sowie
- gestärktem Selbstvertrauen durch technischen Lehrberuf ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,249$ ) und
- Berufskonsistenz (kein Abbruch/ Wechsel;  $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,199$ )

---

<sup>34</sup> beinhaltet bewältigbare Arbeitsbelastungen, Vereinbarkeit, Arbeitszeit, klare und nachvollziehbare Arbeitsaufträge, betriebliche Frauenförderung, Zufriedenheit mit LehrlingsausbildnerIn

Je zufriedener die jungen Frauen mit ihrer technischen Ausbildung im Betrieb sind, umso häufiger würden sie ihren erlernten Beruf wiederwählen, umso häufiger wird durch den technischen Lehrberuf ihr Selbstvertrauen gestärkt und umso häufiger verbleiben sie auch in ihrem erlernten Beruf.

Zwischen den Fachrichtungen, dem Lehrstatus (aktuell Lehrling/ Lehre bereits absolviert), den unterschiedlichen Betriebsgrößen (Klein-, Mittel- und Großbetriebe) oder den Regionen (urban/ rural) zeigen sich aus statistischer Sicht keine Unterschiede bzgl. der Zufriedenheit mit der Lehrausbildung im Betrieb.

Aus den von den jungen Frauen selbst formulierten Antworten auf die offen gestellte Frage, was ihnen an ihrem technischen Lehrberuf besonders gefällt, geht klar hervor, dass die berufliche Tätigkeit an sich eine zentrale Rolle spielt: 126mal betrafen die Antworten die berufliche Tätigkeit an sich. Der mit Abstand häufigste Begriff, der genannt wurde, war „Abwechslung“ (siehe Abbildung 6-11). 32mal wurden das Arbeitsklima bzw. der gute Kontakt zu den männlichen Kollegen beschrieben, 20mal die funktionierende Gleichbehandlung, siebenmal die Ausbildung ganz allgemein und viermal die LehrausbildnerInnen.

**Abbildung 6-11: Wortwolke – Was gefällt dir an deinem technischen Lehrberuf ganz besonders?**



Darstellung: Häufigkeit bestimmt Schriftgröße; die 40 häufigsten Schlagwörter, eruiert aus 162 Antworten mit 2.001 Wörtern.

Das Wiederwahlverhalten einer Berufsausbildung gilt als tauglicher Indikator für die Passung. Mit Passung ist in diesem Zusammenhang gemeint, wie gut die gewählte Berufsausbildung zur jeweiligen Person passt. 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 (Eder 2009, S. 136-137) und dass Berufsabbrüche oder -wechsel seltener vorkommen. Ein hohes Wiederwahlverhalten ist also als Indiz dafür zu werten, ob eine günstige Berufswahl getroffen wurde, die wiederum in Bezug zu einer funktionierenden Berufsorientierung zu setzen ist.

Im Zuge dieser Untersuchung wurde die Wiederwahlfrage folgendermaßen formuliert: „Wenn du nach deinem Pflichtschulabschluss wieder vor der Wahl stehen würdest: Mit all deinen Erfahrungen, würdest du dich heute nochmals für einen technischen Lehrberuf entscheiden?“ Die Befragten hatten drei Antwortmöglichkeiten:

- Ja, für den gleichen technischen Lehrberuf
- Ja, für einen anderen technischen Lehrberuf
- Nein, für keinen technischen Lehrberuf

Beinahe zwei Drittel (66% von n=214) geben an, dass sie sich wieder für den gleichen Lehrberuf entscheiden würden. 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.

Zehn der 13 Personen, die bei einer Möglichkeit der Wiederwahl eine technische Lehre meiden würden, gaben auch Gründe an, warum: Vier Frauen erkannten, dass ihre Begabungen und Talente in anderen Bereichen liegen (z.B. kaufmännisch, sozial), drei Personen beschrieben Diskriminierungen als Grund („*Wegen Diskriminierung und gemeinen Bemerkungen, weil man ein Mädchen ist, sexuelle Andeutungen.*“; „*Weil es für Frauen immer noch schwer ist, in einem technischen Beruf akzeptiert zu werden - hauptsächlich von Seiten der Kunden.*“; „*Weil sich meiner Meinung nach nichts geändert hat und ich als Frau in technischen Berufen sehr viele Nachteile habe und schlechter behandelt und bezahlt werde.*“), jeweils eine Person schreibt über Überforderung, Unterforderung („*In unserer Firma zählen Lehrlinge nichts. Es wird einem nichts gezeigt und so langweile ich den ganzen Tag vor mich hin.*“) und über mangelnde Jobchancen.

Warum sich die restlichen 94% wieder für eine technische Lehre entscheiden würden (davon 66% für den gleichen technischen Beruf), zeigen Korrelationsanalysen. Die stärksten Zusammenhänge zu einem positiven Wiederwahlverhalten zeigen sich mit ...

- der Zufriedenheit mit LehrlingsausbildnerInnen ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,382$ )
- der Mitarbeiterinnenorientierung<sup>35</sup> im Betrieb ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,377$ )
- dem guten Arbeitsklima ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,329$ )
- dem Zugang zu einer vertrauenswürdigen Ansprechperson im Betrieb ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,303$ )
- der kollegialen Aufnahme beim Einstieg ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,228$ )
- dem Lehrstatus (aktuelle Lehrlinge eher als Absolventinnen;  $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,214$ )
- den organisatorischen Rahmenbedingungen<sup>36</sup> ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,210$ ) und
- der Konfrontationshäufigkeit von frauenspezifischen Vorurteilen im Betrieb ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: -0,185$ )

Es bedarf also einem Mix aus günstigen Bedingungen während der Lehrzeit im Betrieb, damit sich Frauen in technischen Berufen im Nachhinein wieder für die gleiche technische Lehre entscheiden würden. Dafür braucht es vor allem mitarbeiterinnenorientierte Betriebe mit kompetenten LehrlingsausbildnerInnen, vertrauenswürdige Ansprechpersonen im Betrieb, ein gutes Arbeitsklima, faire organisatorische Rahmenbedingungen und den konsequenten Abbau von diskriminierenden Vorurteilen.

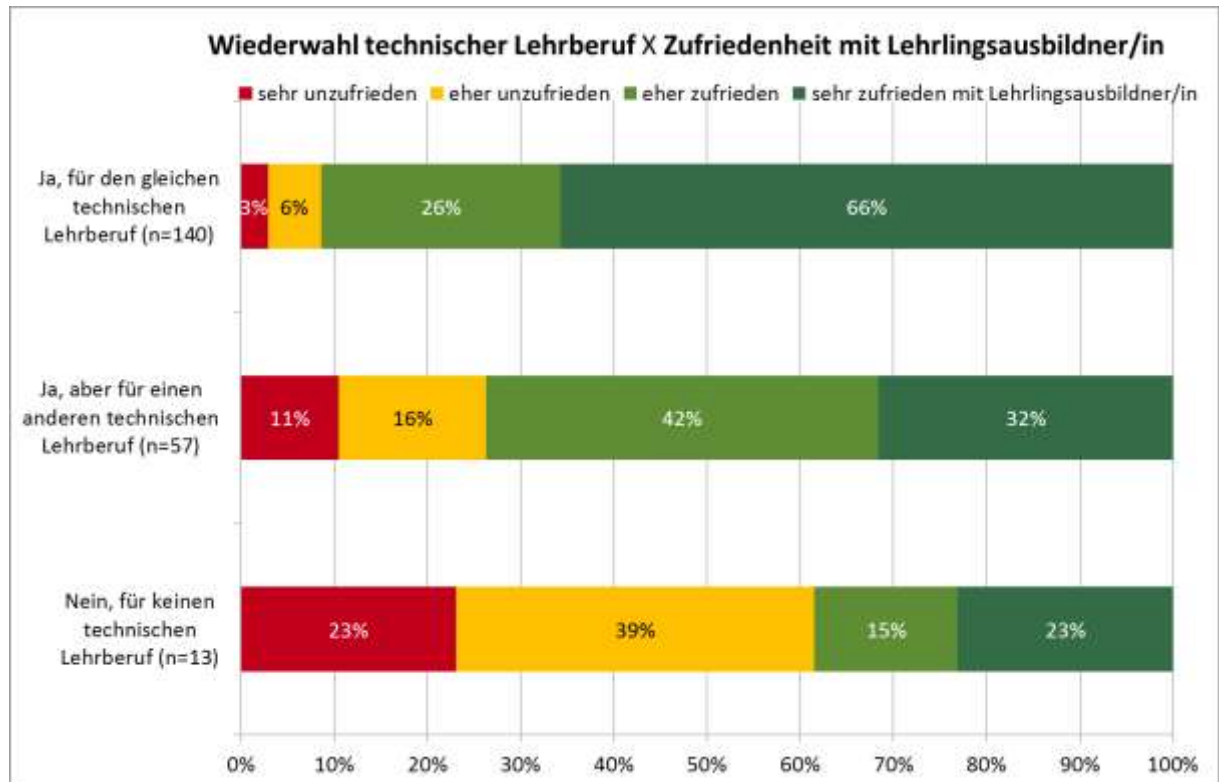
Auffallend an den Analysen erscheint, dass sich Absolventinnen (55% von  $n=96$  für den gleichen Beruf, 41% für einen anderen technischen Beruf, 4% für keinen technischen Beruf) signifikant seltener für eine Wiederwahl ihres Lehrberufs entscheiden würden als aktuelle Lehrlinge (76% von  $n=114$ ; 18%, 6%). Offensichtlich sind sich sowohl aktuelle Lehrlinge (94%) als auch Absolventinnen (96%) einig, dass die Wahl auf einen technischen Beruf zwar die richtige war, allerdings würden Absolventinnen in einem signifikant höheren Ausmaß nunmehr einen anderen technischen Beruf wählen (41% vs. 18%).

Die Zufriedenheit mit den LehrlingsausbildnerInnen spielt für die Wiederwahl die größte Rolle. In welchem Ausmaß dies zutrifft, dokumentiert Abbildung 6-12: Während 66% der Frauen, die sich wieder für den gleichen technischen Beruf entscheiden würden ( $n=140$ ), angeben, dass sie sehr zufrieden mit den LehrlingsausbildnerInnen waren, geben die hypothetischen Wechslerinnen ( $n=57$ ) zu anderen technischen Lehrberufen diese Zufriedenheit nur zu 32% an.

<sup>35</sup> beinhaltet bewältigbare Arbeitsbelastungen, Vereinbarkeit, Arbeitszeit, klare und nachvollziehbare Arbeitsaufträge, betriebliche Frauenförderung, Zufriedenheit mit LehrlingsausbildnerIn

<sup>36</sup> beinhaltet leistungsgerechte Bezahlung, Umkleidekabinen, Toiletten, Pausenräume, Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen

**Abbildung 6-12: Wiederwahlverhalten und Zufriedenheit mit Lehrlingsausbildner/in**



Anmerkung: n= 210; bei den Beobachtungsgruppen „Ja, für einen anderen technischen Beruf“ (n=57) und „Nein, für keinen technischen Lehrberuf“ (n=13) sind aufgrund der geringen Fallzahlen keine Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit zulässig.

Zwischen den Fachrichtungen, den unterschiedlichen Betriebsgrößen (Klein-, Mittel- und Großbetriebe) oder den Regionen (urban/ rural) zeigen sich aus statistischer Sicht keine Unterschiede bzgl. des Wiederwahlverhaltens der gleichen technischen Ausbildung.

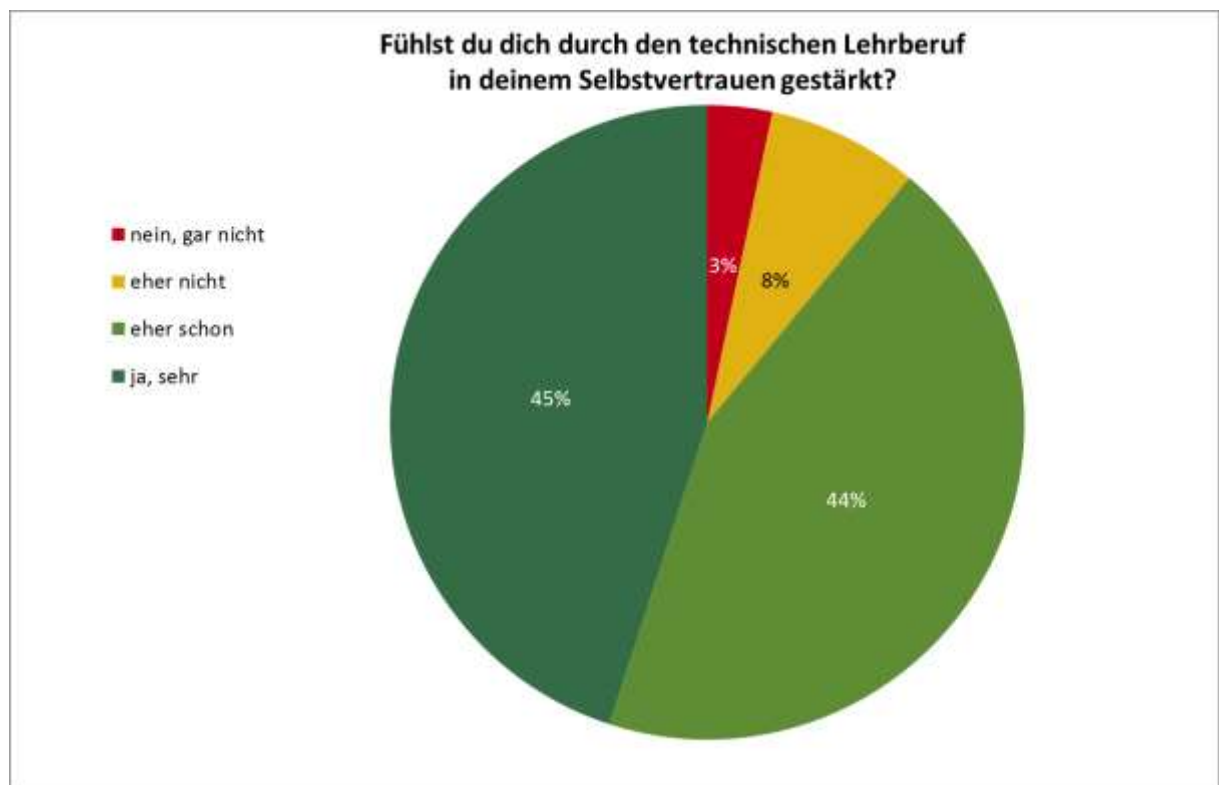
Ein gestärktes Selbstvertrauen macht zufriedener. Viele der jungen Technikerinnen fühlen sich durch ihren Lehrberuf in ihrem Selbstvertrauen gestärkt: 45% meinen, dass diese Aussage sehr zutrifft und weitere 44%, dass dies eher zutrifft. Auf die Frage, was am technischen Lehrberuf besonders gefällt, antwortete beispielsweise eine junge Technikerin: „Dass ich selbstständig arbeiten kann und ich mich ständig beweisen kann. Ich bin echt stolz auf mich.“ Weitere Wortmeldungen belegen, dass in vielen Fällen die Tätigkeit in einem technischen Beruf das Selbstvertrauen der Frauen stärkt: „Beweisen zu können, dass Mädchen diese Arbeiten genauso gut schaffen.“; „Dass ich behandelt werde wie ein Mann und ich bereits 1 Jahr nach meinem Lehrabschluss Lehrlingsausbildnerin und Produktionsstellvertreterin bin.“; „Den Beweis zu liefern, dass Frauen alles können.“; „Dass man Vieles lernt und einfach gute Aufstiegsmöglichkeiten hat und auch gut verdient. Man ist etwas Besonderes, und wird auch respektiert, wenn man es anderen Personen erzählt. Das gibt einem ein gutes Gefühl.“

Diese Stärkung des Selbstvertrauens durch den technischen Beruf widerfährt den Frauen über alle Fachrichtungen, Betriebsgrößen und Regionen in gleichem bzw. ähnlichem Ausmaß. Wie schon bei den oben beschriebenen betriebsbezogenen Zufriedenheitsfaktoren zeigen sich ähnliche Zusammenhänge:

- Mitarbeiterinnenorientierung<sup>37</sup> im Betrieb ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,396$ )
- Zugang zu einer vertrauenswürdigen Ansprechperson im Betrieb ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,390$ )
- Arbeitsbelastungen sind bewältigbar ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,342$ )
- gutes Arbeitsklima ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,326$ )
- kollegiale Aufnahme beim Einstieg ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,267$ )
- Zufriedenheit mit LehrlingsausbildnerInnen ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,254$ )
- keine Vorurteile bzgl. technischer/ handwerklicher Begabung ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: -0,240$ )

Treffen diese sechs genannten Punkte zu, dann stehen die Chancen gut, dass der technische Lehrberuf eine Quelle eines gestärkten Selbstvertrauens wird.

**Abbildung 6-13: Gestärktes Selbstvertrauen durch technischen Lehrberuf**



Anmerkung: n= 209

<sup>37</sup> beinhaltet bewältigbare Arbeitsbelastungen, Vereinbarkeit, Arbeitszeit, klare und nachvollziehbare Arbeitsaufträge, betriebliche Frauenförderung, Zufriedenheit mit LehrlingsausbildnerIn

## 6.6 KURZ UND KNAPP

Bereits der Einstieg in die betriebliche Lehrausbildung kann wegweisend sein. Vor allem eine kollegiale Aufnahme in den Betrieb und eine gelungene Einschulung weisen auf eine erfolversprechende Ausbildung hin. Betriebe, denen eine zukunftssträchtige technische Ausbildung ihrer weiblichen Lehrlinge wichtig ist, signalisieren dies bereits zu Beginn der Lehre.

Die Rahmenbedingungen in technischen Berufen sind weithin und überwiegend von traditioneller männlicher Dominanz beeinflusst. Trotzdem gelingt es vielen Betrieben, den jungen Technikerinnen zufriedenstellende organisatorische Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen. Jedoch für etwa 15% bis 20% der Befragten zeigen sich diesbezüglich Mängel.

Wesentlicher Bestandteil für eine gelungene Lehrausbildung scheint die Mitarbeiterinnenorientierung des Betriebes zu sein: Damit sind gesetzeskonforme Arbeitszeiten, betriebliche Frauenförderung, kompetente LehrlingsausbilderInnen, klare und nachvollziehbare Arbeitsaufträge und bewältigbare Arbeitsbelastungen gemeint. 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.

Bei etwa 11% bis 17% der befragten jungen Frauen zeigt sich mangelnde Gleichbehandlung gegenüber ihren jungen männlichen Arbeitskollegen. Ca. 24% bis 28% müssen sich einen rauen Ton bzw. „blöde Sager“ im Betrieb gefallen lassen. Die Wirkungen sind fatal: Je häufiger junge Frauen ungleich behandelt werden, sie sich einen rauen Ton/ „blöde Sager“ im Lehrbetrieb anhören müssen, umso häufiger wechseln sie aus ihrem erlernten in einen anderen Beruf. Vertrauenswürdige Ansprechpersonen in den Lehrbetrieben können hier entgegenwirken – sie spielen in vielen Fällen eine wichtige Rolle.

Die Berufsschule macht etwa 20% der Lehrausbildung aus. Es zeigt sich, dass eine gelungene Abstimmung zwischen Lehrbetrieb und Berufsschule große Wirkung zeigt. In Anbetracht der vielen Fälle, bei denen diese Abstimmung nicht oder eher nicht funktioniert (33%) und in Anbetracht der enorm positiven Wirkung (Ausbildungszufriedenheit, Wiederwahl), kann von einem wesentlichen Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf gesprochen werden.

## 7 PERSPEKTIVEN

Grundsätzlich werden technischen Berufen in Österreich gute Berufsperspektiven nachgesagt. Aufgrund des allgemein bekannten Gender Pay Gaps (geschlechtsspezifisches Gehalts-/ Lohngefälle) und des immer wieder angeführten Fachkräftemangels im technischen Bereich wird von Seiten der Politik, Interessenvertretungen und des AMS versucht, junge Mädchen für technische Lehrberufe zu sensibilisieren und zu gewinnen. Das AMS führt im Zuge seines Programmes „Frauen in Handwerk und Technik (FiT)“ auf seiner Homepage (AMS undatiert) folgende Argumente für einen technischen Beruf an:

- Gute Verdienstmöglichkeiten (traditionelle Frauenberufe sind oft schlechter bezahlt als Jobs im technischen Bereich)
- Unternehmen aller Größen haben Personalbedarf und Interesse an Technikerinnen
- Technikerinnen beschreiben ihr Berufsfeld als interessant, spannend und sehr abwechslungsreich

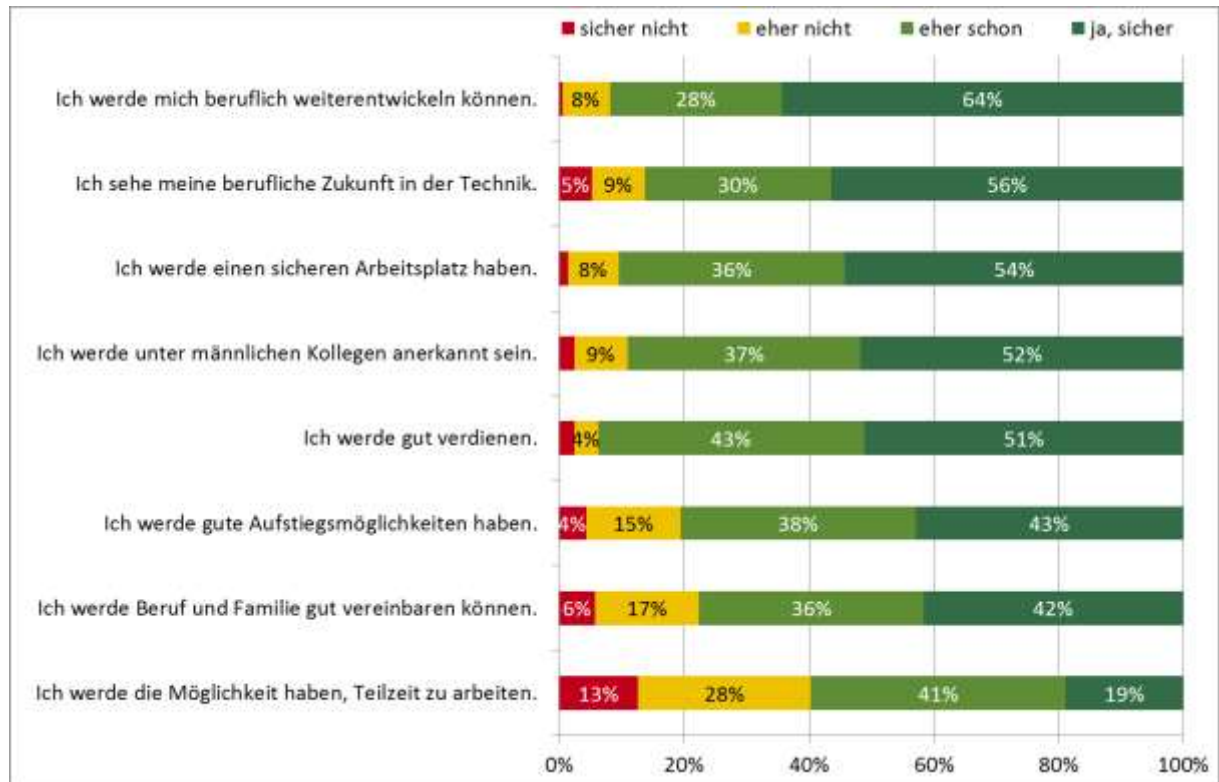
### 7.1 AUS SICHT DER JUNGEN TECHNIKERINNEN

Im Zuge dieser hier vorliegenden Untersuchung wurden die jungen Technikerinnen gefragt, welche Perspektiven sie für sich mit einer technischen Lehre sehen:

- Fast zwei Drittel sind sich sicher, dass sie sich mit ihrer technischen Lehre beruflich weiterentwickeln werden können.
- 86% der Antwortenden sehen ihre Zukunft eher bzw. sicher in der Technik.
- 90% erwarten sich einen sicheren Arbeitsplatz, 54% sind sich dessen sicher.
- Die Anerkennung von männlichen Kollegen sehen 52% als sicher und weitere 37% meinen, dass diese „eher schon“ gegeben sein wird.
- 94% erwarten sich einen guten Verdienst, 51% sind sich dessen sicher.
- 43% sind sich sicher, dass sie gute Aufstiegsmöglichkeiten haben werden, weitere 38% erwarten sich diese „eher schon“.
- Die Erwartungen an die Vereinbarkeit Beruf/ Familie werden ähnlich eingeschätzt wie die Aufstiegsmöglichkeiten.
- An der Möglichkeit, Teilzeit arbeiten zu können, besteht bei Vielen Zweifel: 19% sind sich sicher, diese Option haben zu werden, 41% glauben „eher schon“, 28% erwarten eher keine Teilzeitmöglichkeiten und weitere 13% sehen keine Chance, Teilzeit arbeiten zu können.

Die jungen Technikerinnen sehen also überwiegend zuversichtlich ihrer beruflichen Zukunft entgegen. Die häufigsten Zweifel bestehen an der Möglichkeit, Teilzeit arbeiten werden zu können (siehe Abbildung 7-1).



**Abbildung 7-1: Perspektiven**


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

Eine durchgeführte Faktorenanalyse<sup>38</sup> reduziert die acht abgefragten unterschiedlichen Perspektiven auf zwei Faktoren:

- Karriereperspektive
  - beinhaltet berufliche Weiterentwicklung, Zukunft in Technik, Arbeitsplatzsicherheit, Verdienst und Aufstiegsmöglichkeiten
- Persönliche Perspektive
  - beinhaltet Anerkennung durch männliche Kollegen, Vereinbarkeit Beruf/ Familie und Teilzeitmöglichkeit

Der Vergleich der beiden Faktoren mit den acht Items aus Abbildung 7-1 zeigt, dass die Karrieremöglichkeiten günstiger eingeschätzt werden als die persönlichen Perspektiven.

Karrieremöglichkeiten: Die berufliche Weiterentwicklung, Arbeitsplatzsicherheit, guter Verdienst wird von den Wenigsten angezweifelt – etwas mehr bezweifeln innerhalb ihrer Karriereperspektiven ihre Aufstiegsmöglichkeiten.

<sup>38</sup> Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Persönliche Perspektiven: Bezüglich Anerkennung durch männliche Kollegen herrscht weitgehend Zuversicht. Die Aussicht auf Vereinbarkeit und Teilzeitmöglichkeiten ist seltener vorhanden – vermutlich aufgrund der bestehenden männerorientierten organisatorischen Rahmenbedingungen in technischen Betrieben.

Anhand von Korrelationsanalysen zeigt sich, dass die Einschätzung der eigenen Perspektiven kaum bis gar nicht mit den erhaltenen Informationen aus Berufsorientierungsmaßnahmen oder mit den Erfahrungen aus der Berufsschule zusammenhängen, sondern in hohem Maße mit den Erfahrungen, die im Lehrbetrieb gesammelt wurden.

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>39</sup> ( $\text{corr}_{\text{Pearson}}: 0,216$ ), mit hoher Mitarbeiterinnenorientierung<sup>40</sup> ( $\text{corr}_{\text{Pearson}}: 0,377$ ) ausgebildet werden und sich keine „blöden Sager“ bzw. Vorurteile anhören müssen ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,393$ ). Je kürzer die jungen Technikerinnen in ihrem Beruf tätig sind, umso günstiger schätzen sie ihre Karrierechancen ein ( $\text{corr}_{\text{Pearson}}: 0,-230$ ). Die Karriereperspektiven werden über die unterschiedlichen Fachrichtungen, Betriebsgrößen und Regionen aus statistischer Sicht ähnlich eingeschätzt. Eine Ausnahme stellt hier die Mechatronik dar, in der die Karrierechancen auffällig günstig gesehen werden, allerdings ein Rückschluss auf die Grundgesamtheit aufgrund der geringen Fallzahl ( $n=17$ ) nicht zulässig erscheint.

Die persönlichen Perspektiven<sup>41</sup> sind – ähnlich wie bei den Karriereperspektiven – bei jungen Frauen aus mitarbeiterinnenorientierten Betrieben ( $\text{corr}_{\text{Pearson}}: 0,385$ ), in denen seltener ein rauer Ton ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: -0,292$ ) herrscht, günstiger ausgeprägt. Je mehr regelmäßig mit weiblichen Kolleginnen zusammengearbeitet wird, umso positiver werden die persönlichen Perspektiven gesehen ( $\text{corr}_{\text{Spearman}}: 0,226$ ). Die organisatorischen Rahmenbedingungen spielen eine geringere Rolle ( $\text{corr}_{\text{Pearson}}: 0,163$ ). In den Bereichen Metall ( $n=63$ ) und Chemie ( $n=28$ ) werden die persönlichen Perspektiven günstiger eingeschätzt als in anderen technischen Fachrichtungen, allerdings sei auch hier vor einem Rückschluss auf die Grundgesamtheit aufgrund geringer Fallzahlen gewarnt. Die Einschätzung der persönlichen Perspektiven steht in keinem Zusammenhang mit der Betriebsgröße, mit den regionalen Unterschieden (urban/ rural) oder mit der Dauer der Berufsausübung.

75% der 97 befragten erfolgreichen Absolventinnen waren zum Befragungszeitpunkt noch in ihrem erlernten Beruf tätig. 24 Personen (25%) wechselten bereits den Beruf: In neun der 97 Fälle (9%) wurden für den Wechsel durchaus positive Gründe genannt (sechsmal beruflicher Aufstieg, dreimal Beginn eines Studiums), weitere Gründe waren dreimal Arbeitslosigkeit, einmal Gesundheit, einmal Karenz. Insgesamt finden sich neun von 97 Fällen (9%), die den erlernten Beruf wechselten, weil sie andere berufliche Interessen entdeckten (dreimal) bzw. weil sie mit den Arbeitsbedingungen im Beruf unzufrieden waren (sechsmal).

<sup>39</sup> beinhaltet leistungsgerechte Bezahlung, Umkleidekabinen, Toiletten, Pausenräume, Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen

<sup>40</sup> beinhaltet bewältigbare Arbeitsbelastungen, Vereinbarkeit, Arbeitszeit, klare und nachvollziehbare Arbeitsaufträge, betriebliche Frauenförderung, Zufriedenheit mit LehrlingsausbildnerIn

<sup>41</sup> beinhaltet Anerkennung durch männliche Kollegen, Vereinbarkeit Beruf/ Familie und Teilzeitmöglichkeit

## 7.2 ARBEITSMARKTDATEN

Aus dem BibEr-Bericht (Wanek-Zajic/ Klapfer 2015, S. 6-7) wird ersichtlich, dass österreichweit der Frauenanteil bei Lehrabschlüssen bei 39% liegt. Der Frauenanteil variiert stark zwischen den einzelnen Lehrberufen. In den Ausbildungsfeldern „Kunstgewerbe“<sup>42</sup>, „Sekretariats- und Büroarbeit“, „medizinische Dienste“<sup>43</sup>, „Reisebüros, Fremdenverkehrsgewerbe und Freizeitindustrie“ sowie „Friseurgewerbe und Schönheitspflege“ liegt der Anteil der Mädchen bei über 80%. In den Ausbildungsfeldern „Maschinenbau und Metallverarbeitung“, „Elektrizität und Energie“, „Kraftfahrzeuge, Schiffe und Flugzeuge“, „Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau“, „Forstwirtschaft“ sowie „Verkehrsdienstleistungen“<sup>44</sup> haben sie hingegen einen Anteil von weniger als 10%. Im Ausbildungsfeld „Gastgewerbe und Catering“ ist das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 59% relativ ausgeglichen. Fast drei Viertel der Mädchen schließen eine Lehre in einem von nur vier Ausbildungsfeldern, nämlich „Handel“, „Sekretariats- und Büroarbeit“, „Gastgewerbe und Catering“ bzw. „Friseurgewerbe und Schönheitspflege“, ab. Bei den Burschen ist die Konzentration auf wenige Lehrberufe nicht so stark ausgeprägt.

In diesem Kapitel werden sekundärstatistische Daten dargelegt, die einerseits mithilfe des StatCube-Programms von Statistik Austria aus dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) eruiert wurden und andererseits mittels Sonderauswertungen von Statistik Austria geliefert wurden. Die Auswertungen beleuchten die Berufschancen nach Lehrabschluss auf Basis unterschiedlicher Indikatoren.

Zur Einschätzung der Berufschancen stehen im BibEr mehrere sekundärstatistische Indikatoren für die zu untersuchenden Lehrabschlüsse zu Verfügung. Bekannt ist

- der Anteil jener, die sich 18 Monate nach erfolgreichem Lehrabschluss in Erwerbstätigkeit, in Ausbildung, in AMS-Vormerkung<sup>45</sup> befinden bzw. Arbeitsmarktfremde<sup>46</sup> sind,
- der Anteil jener ersten Erwerbstätigkeiten<sup>47</sup>, die mindestens ein Jahr dauerten,
- der Teilzeitanteil<sup>47</sup>,
- das Median-Einkommen<sup>48</sup>,
- die Vorgemerkenquote<sup>49</sup>,
- die Abbruchquoten<sup>50</sup>.

<sup>42</sup> Dazu zählen beispielsweise Lehrberufe wie JuwelierIn, FloristIn oder Instrumentenerzeugung.

<sup>43</sup> Dazu zählen beispielsweise Lehrberufe wie Augenoptik oder Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz.

<sup>44</sup> Dazu zählt beispielsweise der Lehrberuf BerufskraftfahrerIn.

<sup>45</sup> Zur AMS-Vormerkung zählen dabei die Status arbeitslos (AL), in Schulung (SC) und lehrstellensuchend (LS), wobei in der Hierarchie AL vor SC vor LS gilt.

<sup>46</sup> AM-fern enthält neben erwerbsfernen Positionen (Präsenz-/ Zivildienst; Hausfrau/ -mann) geringfügig Beschäftigte, die nicht beim AMS vorgemerkt sind, und Elternkarenzierte sowie Personen, die nur im Zentralen Melderegister aufscheinen (meist Auslandsaufenthalte).

<sup>47</sup> Die Grundmasse wird auf Personen eingeschränkt, die innerhalb der ersten zwei Jahre nach dem Abschluss bzw. Abbruch keine weitere Ausbildung besucht haben und eine erste Erwerbstätigkeit aufgenommen haben.

<sup>48</sup> Das Median-Einkommen unselbständiger Erwerbstätigkeit errechnet sich aus dem Bruttoverdienst, reduziert um Sonderzahlungen (wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Aus dem daraus berechneten Tageseinkommen wird ein Monatseinkommen durch Multiplikation mit 365/12 bestimmt.

<sup>49</sup> berechnet als Anteil der Personen in AMS-Vormerkung an der Summe aus Erwerbstätigen und AMS-Vorgemerkten zum Stichtag 18 Monate nach Abschluss. Die Grundmasse wird auf Personen eingeschränkt, die innerhalb der ersten zwei Jahre nach dem Abschluss keine weitere Ausbildung besucht haben.

<sup>50</sup> Anzahl der Abbrüche/ Wechsel, die auf 100 Lehrabschlüsse kommen.

Statistik Austria stellte die oben aufgezählten Indikatoren für neun unterschiedliche Lehrberufsgruppen<sup>51</sup> zu Verfügung. Es wurden für Oberösterreich die Summen der Schuljahre 2008/09 bis 2012/13 gewählt, um Leerzellen bzw. zu geringe Zellenbesetzungen zu vermeiden. Die neun Lehrberufsgruppen wurden aus dem gleichen Grund gebildet – eine feinere Lehrberufsgliederung ist für Oberösterreich nicht möglich, sofern auch Zellenbesetzungen für Frauen bei männerdominierten Lehrberufsgruppen erwünscht sind. Die neun von Statistik Austria zu Verfügung gestellten Lehrberufsgruppen lauten:

**Tabelle 7-1: Frauenanteil nach Lehrberufsgruppen**

Lehrberufsgruppe	Lehrabschlüsse 2008/09 bis 2012/13 in OÖ	Frauenanteil
Metall / Maschinen / Elektro <sup>1</sup> (technisch)	10.856	4%
Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau (technisch)	4.841	5%
Digitale Technik <sup>2</sup> (technisch)	2.725	13%
Rohstoffverarbeitung (ohne Metall) <sup>3</sup> (Mischform <sup>4</sup> )	2.040	20%
Chemie, Verfahrenstechnik und Ernährungsgewerbe (Mischform <sup>5</sup> )	1.397	41%
Gastgewerbe und Catering (nicht-technisch)	2.835	59%
Handel (nicht-technisch)	7.644	71%
Sekretariats- und Büroarbeit (nicht-technisch)	4.652	87%
Friseurgewerbe und Schönheitspflege (nicht-technisch)	1.923	96%

Quelle: Datenlieferung Statistik Austria (BibEr); aufsteigend gereiht nach Frauenanteil

1) umfasst die Ausbildungsfelder "Maschinenbau und Metallverarbeitung", "Elektrizität und Energie" sowie "Kraftfahrzeuge, Schiffe und Flugzeuge". - 2) umfasst die Ausbildungsfelder "Elektronik und Automation", "Informatik", "Ingenieurwesen und technische Berufe o.n.A." sowie "Architektur und Städteplanung". - 3) umfasst die Ausbildungsfelder "Textil, Bekleidung, Schuhe, Leder" sowie "Holz, Papier, Kunststoff und Glas". - 4) beinhaltet auch die großteils nicht-technischen Bereiche Textil, Bekleidung, Schuhe, Leder. - 5) beinhaltet auch den großteils nicht-technischen Bereich des Ernährungsgewerbes.

Von den neun Lehrberufsgruppen sind drei ausschließlich den technischen Lehrberufen zuzuordnen:

- Metall / Maschinen / Elektro
- Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau
- Digitale Technik

Zwei der neun Lehrberufsgruppen sind Mischformen aus technischen und nicht-technischen Lehrberufen:

- Chemie, Verfahrenstechnik und Ernährungsgewerbe
- Rohstoffverarbeitung (ohne Metall)

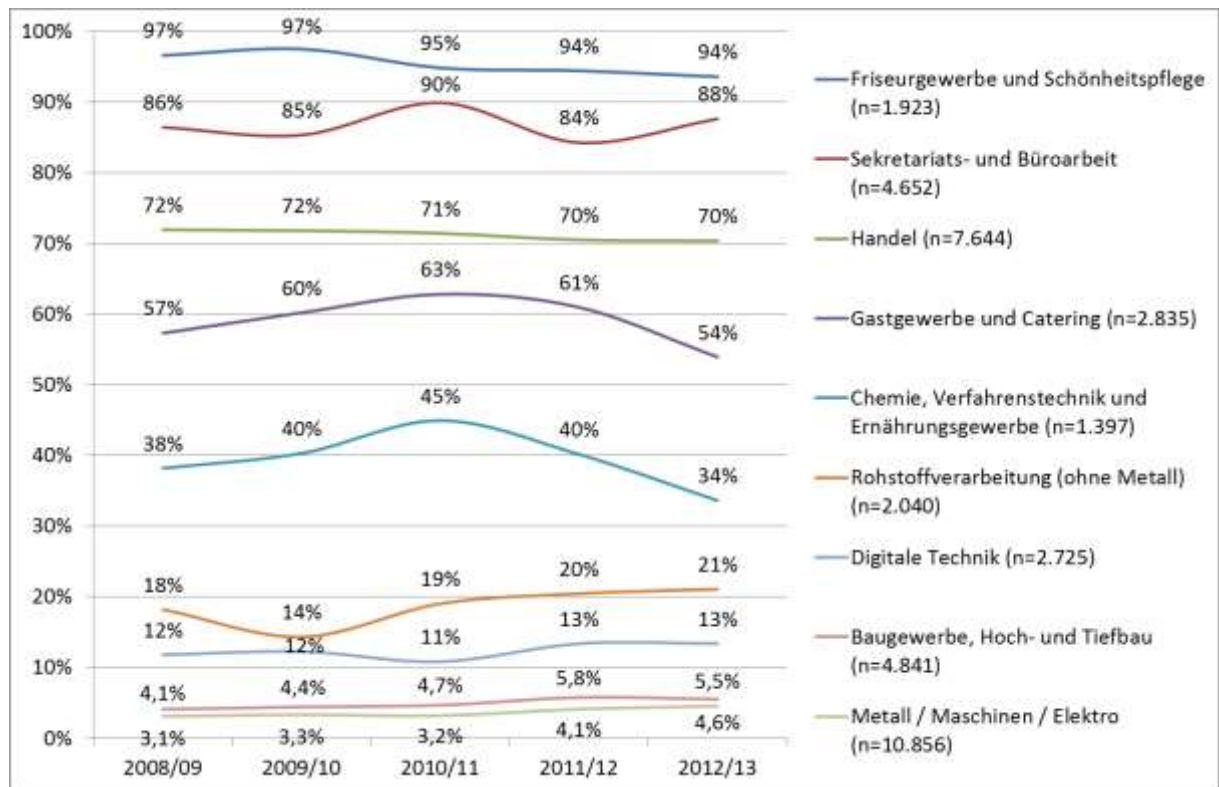
Vier der neun Lehrberufsgruppen können als nicht-technisch bezeichnet werden:

- Handel
- Sekretariats- und Büroarbeit

<sup>51</sup> Die Auswahl und Zusammenstellung der von Statistik Austria gelieferten Lehrberufsgruppen orientierte sich nach den Fallzahlen von weiblichen Lehrlingen in den einzelnen Lehrberufen.

- Gastgewerbe und Catering
- Friseurgewerbe und Schönheitspflege

Abbildung 7-2: Entwicklung der Frauenanteile der Lehrabschlüsse OÖ



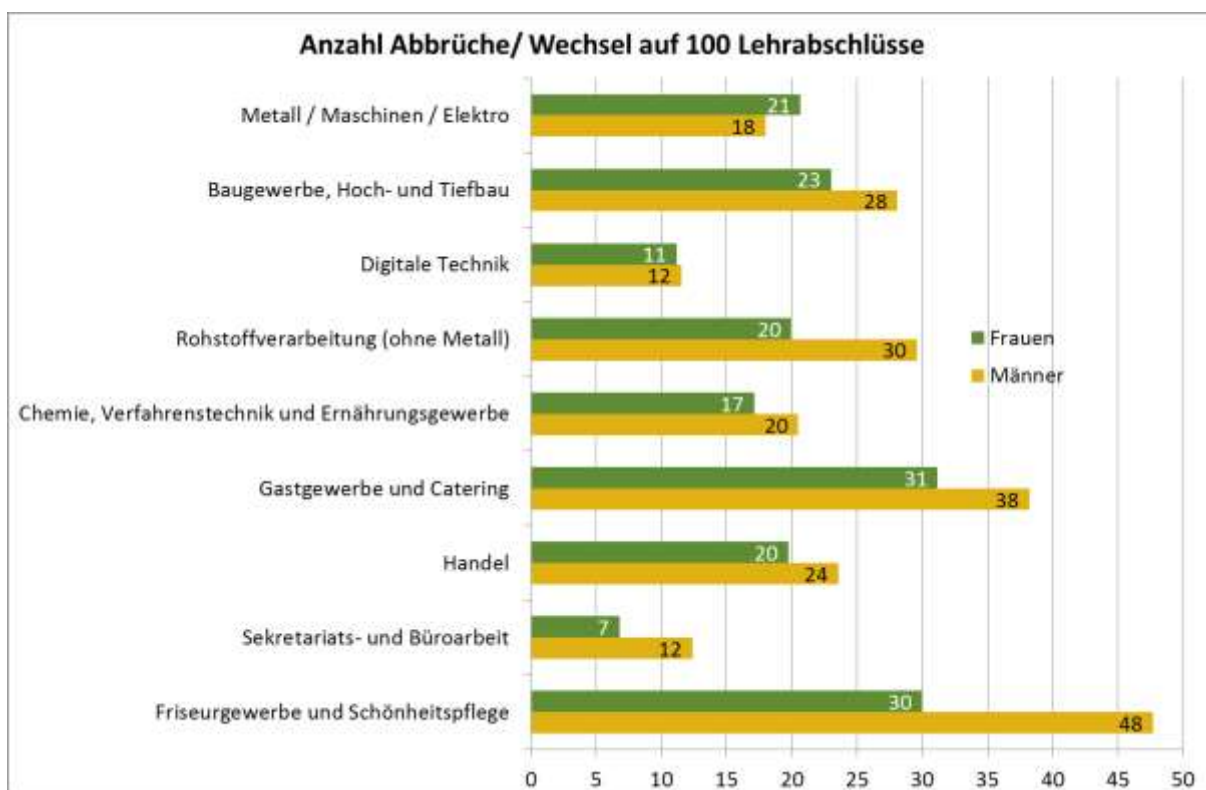
Quelle: Statistik Austria (BibEr), absteigend gereiht nach Frauenanteil

Anmerkung: Digitale Technik umfasst die Ausbildungsfelder "Elektronik und Automation", "Informatik", "Ingenieurwesen und technische Berufe o.n.A." sowie "Architektur und Städteplanung". Rohstoffverarbeitung (ohne Metall) umfasst die Ausbildungsfelder "Textil, Bekleidung, Schuhe, Leder" sowie "Holz, Papier, Kunststoff und Glas".

In den drei ausschließlich technischen Lehrberufsgruppen (Metall/ Maschinen/ Elektro, Baugewerbe/ Hoch- und Tiefbau, Digitale Technik) zeigen sich zwischen 2008/09 und 2012/13 Zuwächse des Frauenanteils, allerdings ausgehend von einem niedrigen Niveau. Eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Lehrabschlüssen in der Berufsgruppe Metall/ Maschinen/ Elektro von 3,1% auf 4,6% bedeutet einen Zuwachs um beinahe 50%, um ein Drittel legte der Frauenanteil im Bereich Baugewerbe/ Hoch- und Tiefbau zu (von 4,1% auf 5,5%), um 8% in der Lehrberufsgruppe Digitale Technik (von 12% auf 13%). Durchschnittlich schlossen jährlich etwa 200 junge Frauen im Beobachtungszeitraum eine technische Lehre (Metall/ Maschinen/ Elektro, Baugewerbe/ Hoch- und Tiefbau, Digitale Technik) ab, das sind ca. 7% Frauenanteil im technischen Bereich und ebenfalls ca. 7% aller weiblichen Lehrabschlüsse.

Trifft es zu, dass junge Frauen ihre technische Lehre häufiger abbrechen/ wechseln als junge Männer? Die Antwort lautet: Nein, mit einer einzigen Ausnahme. In acht von neun Lehrberufsgruppen finden sich bei den jungen Männern höhere Abbruch-/ Wechselzahlen als bei den jungen Frauen. Diese Ausnahme bildet die Lehrberufsgruppe Metall / Maschinen / Elektro, in der es bei Frauen zu 21 Abbrüchen/ Wechsel auf 100 Abschlüsse kommt (Männer: 18). In allen anderen vier männerdominierten bzw. technikorientierten Lehrberufsgruppen zeigen sich bei den Männern höhere Abbruch-/ Wechselzahlen als bei den Frauen. Diese Abbruch-/ Wechselzahl (21) von Frauen im Bereich Metall / Maschinen / Elektro ist vergleichbar mit dem Handel (20) und ist deutlich niedriger als in der frauendominierten Lehrberufsgruppe Friseurgewerbe und Schönheitspflege (30). Die wenigsten Abbrüche/ Wechsel zeigen sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen in den Lehrberufsgruppen Digitale Technik und Sekretariats- und Büroarbeit (siehe Abbildung 7-3)

**Abbildung 7-3: Anzahl Abbrüche/ Wechsel auf 100 Lehrabschlüsse**

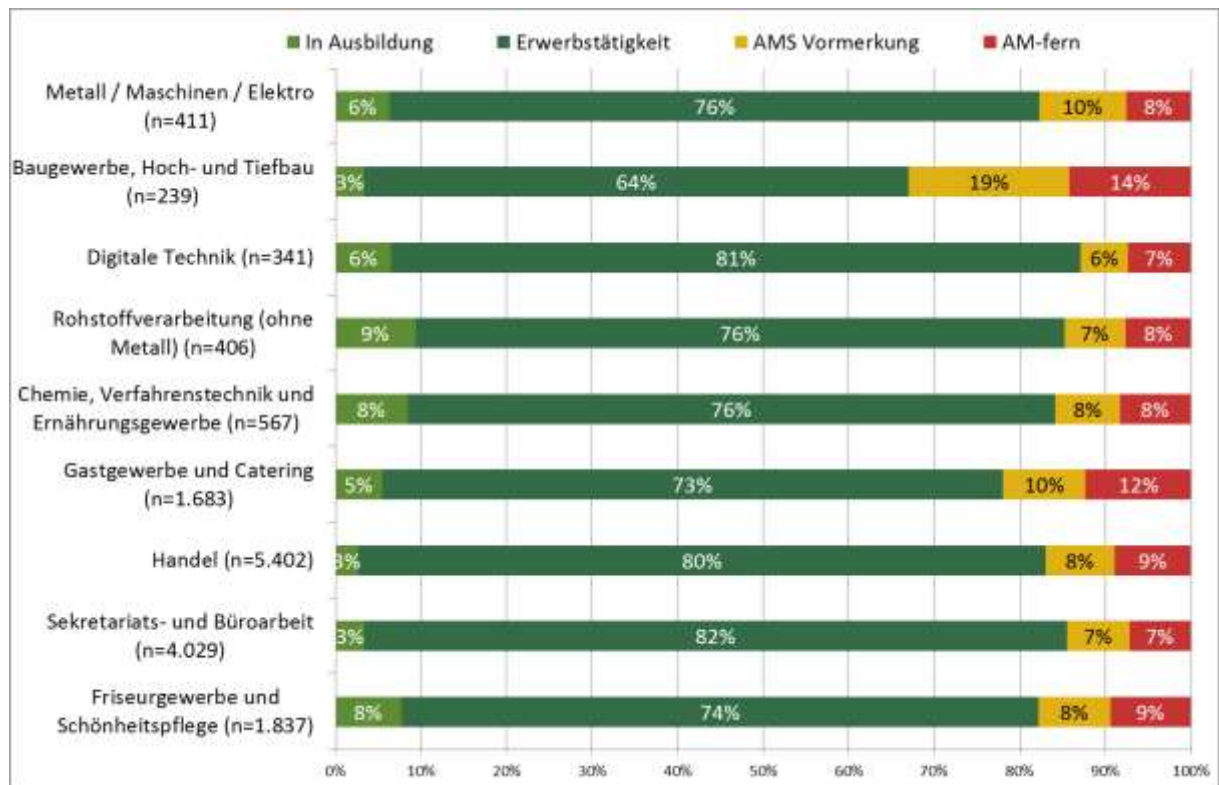


Quelle: Statistik Austria (BibEr), aufsteigend gereiht nach Frauenanteil, Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

Anmerkung: Abbruch/ Wechsel: Beendigung einer Ausbildung ohne positiven Abschluss, unabhängig davon ob im darauffolgenden Schuljahr eine andere Ausbildung besucht wurde oder nicht. Digitale Technik umfasst die Ausbildungsfelder "Elektronik und Automation", "Informatik", "Ingenieurwesen und technische Berufe o.n.A." sowie "Architektur und Städteplanung". Rohstoffverarbeitung (ohne Metall) umfasst die Ausbildungsfelder "Textil, Bekleidung, Schuhe, Leder" sowie "Holz, Papier, Kunststoff und Glas". Schuljahre 2008/ 09 bis 2012/ 13, OÖ.

Abbildung 7-4 zeigt die unterschiedlichen vier Arbeitsmarkt-Status (AM-Status) für Frauen je Lehrberufsgruppe 18 Monate nach Lehrabschluss. Auffallend niedrige Anteile an Erwerbstätigkeit findet man lediglich in der Lehrberufsgruppe Baugewerbe/ Hoch- und Tiefbau. Bekanntermaßen zeichnet sich diese Berufsgruppe durch saisonale Arbeitslosigkeit aus, was den hohen Wert bei AMS-Vormerkungen und den relativ niedrigen Wert bei Erwerbstätigkeit erklärt. Ähnliches gilt auch für die Lehrberufsgruppe Gastgewerbe und Catering, wenn auch in abgeschwächter Form. Vergleicht man die frauendominierten Berufsgruppen (Friseurgewerbe, Büro, Handel) mit den männerdominierten Berufsgruppen (Metall/ Maschinen/ Elektro, Digitale Technik, Rohstoffverarbeitung (ohne Metall)) so zeigen sich für Frauen 18 Monate nach Lehrabschluss nur geringfügige Unterschiede zwischen frauen- und männerdominierten Berufsgruppen. Am günstigsten für Frauen zeigen sich die beiden Lehrberufsgruppen Digitale Technik und Sekretariats- und Büroarbeit, in denen die höchsten Erwerbstätigkeitsquoten und die niedrigsten Quoten für AMS-Vormerkungen und Arbeitsmarktferne zeigen.

**Abbildung 7-4: AM-Status von Frauen 18 Monate nach Lehrabschluss**



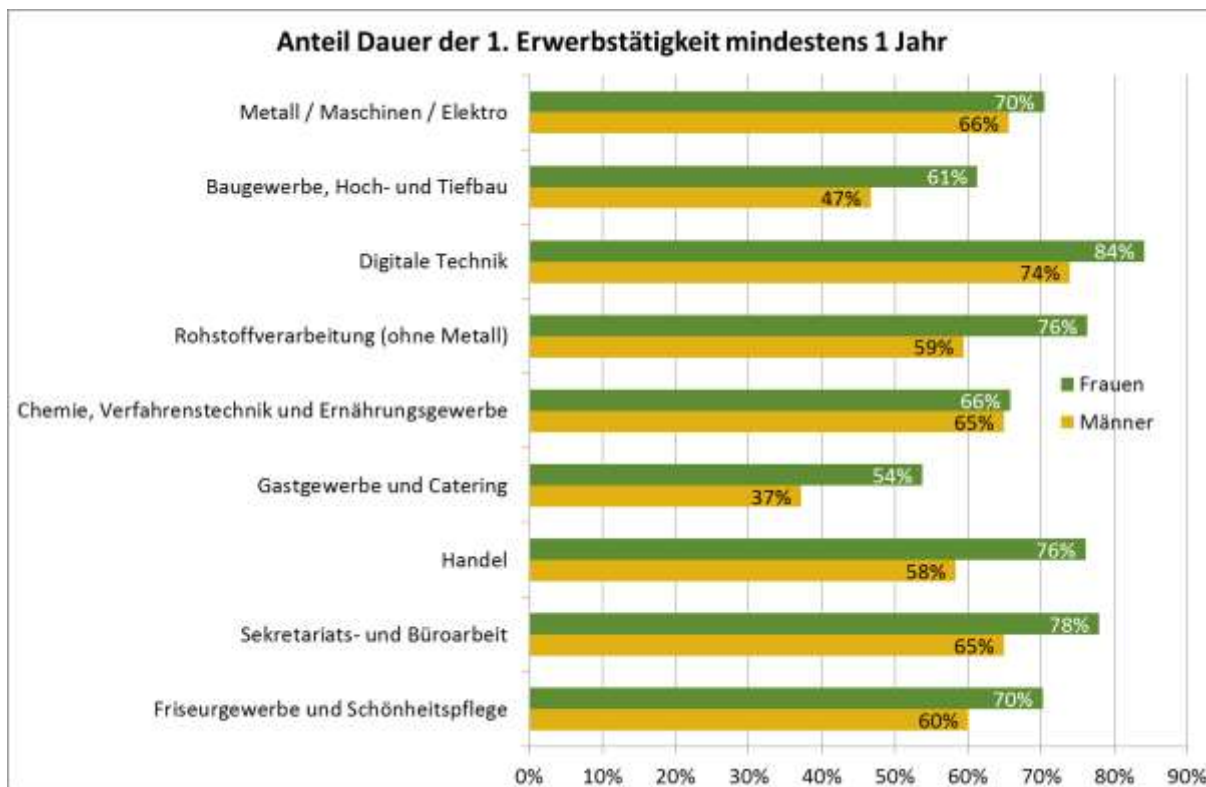
Quelle: Statistik Austria (BibEr), aufsteigend gereiht nach Frauenanteil, Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

Anmerkung: AM-fern enthält neben erwerbsfernen Positionen (Präsenz-/ Zivildienst; Hausfrau/ -mann) geringfügig Beschäftigte, die nicht beim AMS vorgemerkt sind, und Elternkarenzierte sowie Personen, die nur im Zentralen Melderegister aufscheinen (meist Auslandsaufenthalte). Digitale Technik umfasst die Ausbildungsfelder "Elektronik und Automation", "Informatik", "Ingenieurwesen und technische Berufe o.n.A." sowie "Architektur und Städteplanung". Rohstoffverarbeitung (ohne Metall) umfasst die Ausbildungsfelder "Textil, Bekleidung, Schuhe, Leder" sowie "Holz, Papier, Kunststoff und Glas". Schuljahre 2008/ 09 bis 2012/ 13, OÖ.

Anhand Abbildung 7-4 kann abgeleitet werden, dass die Chancen für Frauen auf Erwerbstätigkeit bzw. das Risiko auf Arbeitslosigkeit in männerdominierten bzw. technischen Berufsgruppen nicht auffallend höher oder niedriger sind als in frauendominierten Berufsgruppen.

Als wesentlicher Indikator für die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse gilt der Anteil der ersten Erwerbstätigkeiten, die länger als ein Jahr dauerten. Abbildung 7-5 verdeutlicht, dass der Anteil der ersten Erwerbstätigkeiten, die länger als ein Jahr dauerten, in allen neun Lehrberufsgruppen bei Frauen höher ist als bei Männern. Zudem zeigt sich für junge Frauen, dass dieser Anteil für sie in technischen Berufen auf vergleichbarer Höhe ist wie in nicht-technischen Berufen (saisonal bedingte Ausnahme in der Lehrberufsgruppe Baugewerbe/ Hoch- und Tiefbau). Diese Werte sind einerseits ein Signal an junge Frauen, dass sie auch in technischen Berufen mit einer hohen Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse rechnen dürfen und andererseits ein Zeichen an Unternehmen, sich nicht scheuen zu müssen, junge Frauen in technische Lehrausbildungen aufzunehmen.

**Abbildung 7-5: Anteil Dauer der 1. Erwerbstätigkeit mindestens 1 Jahr**



Quelle: Statistik Austria (BibEr), aufsteigend gereiht nach Frauenanteil, 1. Erwerbstätigkeit nach Lehrabschluss

Anmerkung: Die Grundmasse (Lehrabschlüssen der Schuljahre 2008/ 09 bis 2012/ 13, OÖ) wird auf Personen eingeschränkt, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach dem Abschluss keine weitere Ausbildung besucht haben und eine erste Erwerbstätigkeit aufgenommen haben. Digitale Technik umfasst die Ausbildungsfelder "Elektronik und Automation", "Informatik", "Ingenieurwesen und technische Berufe o.n.A." sowie "Architektur und Städteplanung". Rohstoffverarbeitung (ohne Metall) umfasst die Ausbildungsfelder "Textil, Bekleidung, Schuhe, Leder" sowie "Holz, Papier, Kunststoff und Glas".

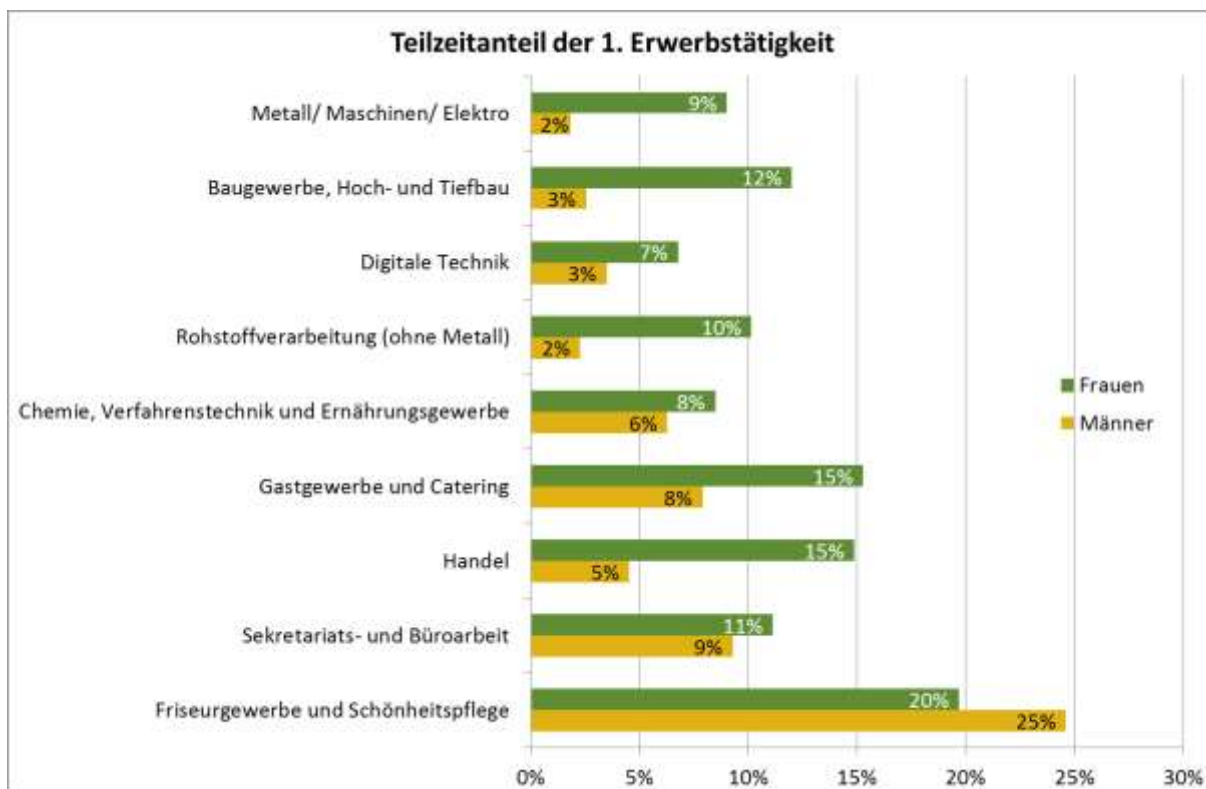


Einen weiteren Beleg für die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen lieferte im Dezember 2016 Statistik Austria mit ihrer Untersuchung „Fluktuationswahrscheinlichkeit von Frauen und Männern“ anhand registerbasierter Statistiken zur Erwerbstätigkeit. Die Vorbehalte von Unternehmen, junge Frauen einzustellen, weil es zu riskant sei, da diese *„eh gleich wieder in Karenz gehen“*, werden darin klar widerlegt: Grundgesamtheit der Analysen waren insgesamt knapp eine Million Neuaufnahmen aktiver unselbständig Beschäftigter im Jahr 2010 – es liegt ein fünfjähriger Beobachtungszeitraum vor. Eine Beschäftigung, die 2010 aufgenommen wurde, dauert bei 37% der Frauen, aber nur bei 28% der Männer, mindestens ein Jahr.

Selbst in der Altersgruppe von 25 bis 34 Jahren – also in der Alterskategorie mit den höchsten Geburtenraten – ist der Anteil der Frauen, die mindestens ein Jahr im Job bleiben, höher als unter den gleichaltrigen Männern. So ist die Beschäftigung bei 43% der Frauen im Alter von 30 bis 34 Jahren nach einem Jahr noch aufrecht, jedoch nur bei 32% der Männer dieser Altersgruppe. Auch bei der Betrachtung der Beschäftigungen, die mindestens zwei, drei, vier oder fünf Jahre aufrecht sind, bleibt das Muster bestehen. Rund drei Viertel aller Beschäftigungsaufnahmen der 25- bis 34-Jährigen wurden nach zwei Jahren beendet. Um den Grund für die Beendigung einer Beschäftigung zu untersuchen, wurde der Arbeitsmarktstatus analysiert, den die Personen im Anschluss an die Erwerbstätigkeit eingenommen haben. Karenz spielt bei Frauen natürlich eine größere Rolle als bei Männern: Mit nicht einmal 10% ist der Anteil der Beschäftigungen der 25- bis 34-Jährigen, die binnen zwei Jahren mit anschließender Karenz beendet wurden, jedoch auch bei Frauen vergleichsweise gering. Eine viel größere Bedeutung haben Wechsel in ein anderes Beschäftigungsverhältnis (Männer 19% vs. Frauen 17%), in die Arbeitslosigkeit (Männer 27% vs. Frauen 21%) sowie zu sonstigen Nicht-Erwerbspersonen (Männer 16% vs. Frauen 11%), die bei Männern jeweils häufiger sind als bei Frauen. Einschränkend sei darauf hingewiesen, dass sich zwischen den verschiedenen Branchen unterschiedliche Fluktuationswahrscheinlichkeiten bei den 25 bis 34-Jährigen zeigen: In den meisten Branchen dauern die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen länger, keine Unterschiede gibt es im öffentlichen Bereich, in der Produktion (55% der Männer nach 1 Jahr noch beschäftigt vs. 56% der Frauen) und im Wirtschaftsbereich der „Sonstigen Dienstleistungen“. In der „Information und Kommunikation“ ist es hingegen umgekehrt (51% der Männer nach einem Jahr noch beschäftigt vs. 45% der Frauen). Die Werte zeigen auch, dass gerade in den technischen Bereichen Produktion und „Information und Kommunikation“ überdurchschnittliche Beschäftigungsstabilität bei den 25- bis 34-Jährigen vorliegt (über alle Branchen: 32% der Männer nach einem Jahr noch beschäftigt vs. 41% der Frauen). Wie die vorliegenden Analysen gezeigt haben, müssen sich Unternehmen im Allgemeinen nicht davor fürchten, junge Frauen aufzunehmen. Die Karenz als Grund für die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen spielt auch bei Frauen nur eine untergeordnete Rolle. (Schwerer/ Wanek-Zajic, 2016, S. 5)

Die Teilzeitanteile von Frauen sind höher als die von Männern (Ausnahme: FriseurInnengewerbe und Schönheitspflege). Bei der ersten Erwerbstätigkeit liegen die Teilzeitanteile bei den jungen Technikerinnen bei 7% bis 12% (siehe Abbildung 7-6) und damit niedriger als bei den frauendominierten Lehrberufsgruppen (11% bis 20%), jedoch höher als bei jungen männlichen Technikern (2% bis 6%).

Abbildung 7-6: Teilzeitanteil der 1. Erwerbstätigkeit

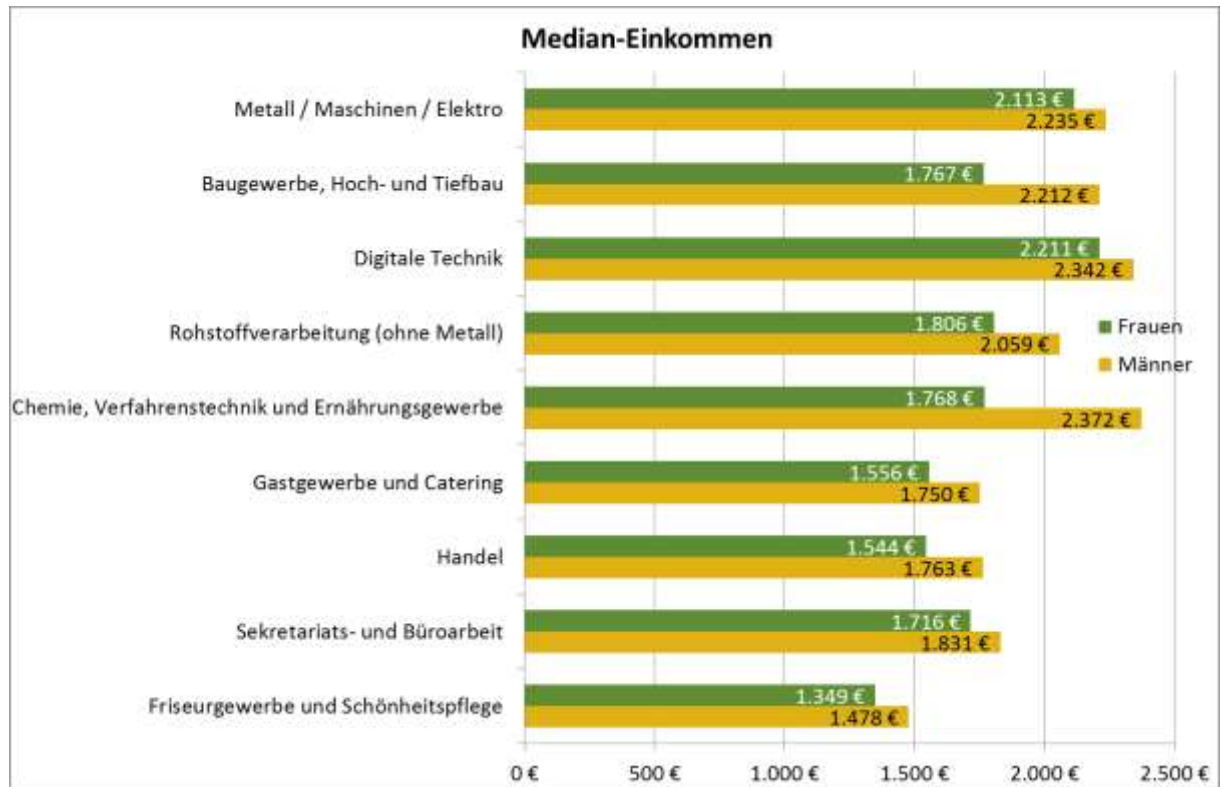


Quelle: Statistik Austria (BibEr), aufsteigend gereiht nach Frauenanteil, Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

Anmerkung: „Teilzeit“ wie von ArbeitgeberInnen angegeben. Die Grundmasse (Lehrabschlüssen der Schuljahre 2008/ 09 bis 2012/ 13, OÖ) wird auf Personen eingeschränkt, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach dem Abschluss keine weitere Ausbildung besucht haben und eine erste Erwerbstätigkeit aufgenommen haben. Digitale Technik umfasst die Ausbildungsfelder "Elektronik und Automation", "Informatik", "Ingenieurwesen und technische Berufe o.n.A." sowie "Architektur und Städteplanung". Rohstoffverarbeitung (ohne Metall) umfasst die Ausbildungsfelder "Textil, Bekleidung, Schuhe, Leder" sowie "Holz, Papier, Kunststoff und Glas".

In allen neun Lehrberufsgruppen verdienen 18 Monate nach Lehrabschluss die jungen Frauen weniger als ihre männlichen Kollegen. Allerdings sind die Median-Einkommen aus Abbildung 7-7 nicht teilzeitbereinigt. Die Teilzeitanteile der jungen Frauen sind jedoch bei dieser Altersgruppe (18 Monate nach Lehrabschluss) in den technischen Berufen lediglich bei 7% bis 12% (siehe auch Abbildung 7-6) und spielen daher eine untergeordnete Rolle. Festgehalten werden kann, dass die Verdienste für Frauen in den technikorientierten Berufsgruppen (€ 1.767,- bis € 2.211,-) deutlich höher angesiedelt sind (durchschnittlich etwa +30%) als in den frauendominierten Berufen (€ 1.349,- bis € 1.716,-).

Abbildung 7-7: Median-Einkommen



Quelle: Statistik Austria (BibEr), aufsteigend gereiht nach Frauenanteil, Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

Anmerkung: Das Einkommen (18 Monate nach Lehrabschluss) unselbständiger Erwerbstätigkeit errechnet sich aus dem Bruttoverdienst, reduziert um Sonderzahlungen (wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Aus dem daraus berechneten Tageseinkommen wird ein Monatseinkommen durch Multiplikation mit 365/12 bestimmt. Um eine Vergleichbarkeit des Einkommens zwischen den Jahren zu bieten, erfolgt eine Gewichtung mittels VPI auf 2015. Die Grundmasse (Lehrabschlüsse der Schuljahre 2008/ 09 bis 2012/ 13, OÖ) wird auf Personen eingeschränkt, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach Abschluss keine weitere Ausbildung besucht haben und die 18 Monate nach dem Abschluss einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgegangen sind. Digitale Technik umfasst die Ausbildungsfelder "Elektronik und Automation", "Informatik", "Ingenieurwesen und technische Berufe o.n.A." sowie "Architektur und Städteplanung". Rohstoffverarbeitung (ohne Metall) umfasst die Ausbildungsfelder "Textil, Bekleidung, Schuhe, Leder" sowie "Holz, Papier, Kunststoff und Glas".

## 7.3 KURZ UND KNAPP

Die jungen Technikerinnen sehen überwiegend optimistisch ihrer beruflichen Zukunft entgegen. Allerdings schätzen sie ihre Karrierechancen (berufliche Weiterentwicklung, Arbeitsplatzsicherheit, Verdienst, Aufstiegsmöglichkeit) deutlich günstiger ein als die damit verbundenen persönlichen Perspektiven (Anerkennung, Vereinbarkeit, Teilzeitmöglichkeit).

Die Einschätzung der Perspektiven hängt kaum bis gar nicht mit den Informationen aus der Berufsorientierung oder Berufsschule zusammen, sondern nahezu ausschließlich mit den Erfahrungen, die im Lehrbetrieb gesammelt wurden. Es sind vor allem jene junge Frauen, die in mitarbeiterinnenorientierten Lehrbetrieben mit guten organisatorischen Rahmenbedingungen ausgebildet werden, die ihre berufliche Zukunft besonders positiv sehen.

Die Arbeitsmarktdaten der Statistik Austria zeichnen ebenfalls ein positives Szenario für Frauen, die sich für einen technischen Lehrberuf entscheiden:

- Die Anzahl der Ausbildungsabbrüche/ -wechsel sind weitestgehend niedriger als die der männlichen Lehrlinge und in etwa gleich hoch wie in frauendominierten Lehrberufsgruppen.
- Die Chancen für junge Technikerinnen auf Erwerbstätigkeit bzw. das Risiko auf Arbeitslosigkeit nach Lehrabschluss ist in männerdominierten bzw. technischen Berufsgruppen nicht auffallend höher oder niedriger als in klassischen Frauenlehrberufen.
- Der Anteil der ersten Erwerbstätigkeit, die länger als ein Jahr dauerte – als Indikator für Stabilität – ist bei den jungen Technikerinnen höher als bei ihren männlichen Kollegen und in etwa auf dem Niveau der „klassischen“ Frauenlehrberufe.
- Junge Technikerinnen dürfen mit durchschnittlich ca. 30% mehr Verdienst rechnen als Absolventinnen frauendominierter Lehrberufe.

Unternehmen mit Vorbehalten gegenüber Frauen in der Technik sei die Untersuchung „Fluktuationswahrscheinlichkeit von Frauen und Männern“ ans Herz gelegt. Die Studie von Statistik Austria belegt, dass Frauen im Alter zwischen 25 und 34 Jahren – also in der Alterskategorie mit den höchsten Geburtenraten – eine höhere Beschäftigungsstabilität aufweisen als die gleichaltrigen Männer. Die Analysen zeigen, dass sich Unternehmen nicht fürchten müssen, junge Frauen aufzunehmen.

## 8 WIRKUNGEN FIT

Als Ziel von FiT-Programmen des dualen Ausbildungssystems wird formuliert, Mädchen für Berufe in diesen Bereichen zu begeistern, zu interessieren, ihnen neue Zugänge anzubieten, die emotionale Komponente der Entscheidung für einen technischen Beruf bei Mädchen zu verstärken, ihnen die Scheu von der Technik/ vor Informationstechnologien zu nehmen und/ oder Unternehmen dabei zu unterstützen, junge, technisch-interessierte Frauen zu finden (Netzwerk technischebildung.at, 2017) – für diese Ziele liegen keine veröffentlichten vordefinierte, messbare Kennzahlen vor, die Wirkungen messen.

In dieser Studie wurden vordefinierte, messbare Kennzahlen entwickelt, die durch Wiederholung der hier vorliegenden Studie in Zukunft durch den Vergleich überprüft werden können.

Eine Überprüfung der Effizienz und Effektivität von Fördermitteln wird daher in dieser erstmaligen Studie mittels der Beschreibung der bisher erzielten Wirkungen von FiT-Programmen vorgenommen, wobei Mitnahmeeffekte<sup>52</sup> nicht restlos geklärt werden können. Die ermittelten Kennzahlen resultieren aus den Befragungsergebnissen und aus den sekundärstatistischen Analysen anhand der von der Wirtschaftskammer OÖ und der Bundesanstalt Statistik Austria gelieferten Daten.

Ziel der folgenden Darstellung der bisherigen Wirkungen ist es, den handelnden Institutionen zu ermöglichen, messbare Maßnahmen-/ Programmziele zu definieren. Als Indikatoren/ Kennzahlen werden dabei verwendet:

- Berufswahlentscheidung (Anzahl Lehranfängerinnen in ausgewählten technischen Berufen)
- Veränderung der Frauenanteile in technischen Lehrberufen (lt. WK OÖ)
- Passung (Wiederwahlverhalten anhand Befragung)
- Lehrabbruchquoten von Frauen (lt. Statistik Austria)
- Beschäftigungsstabilität von Frauen
- Gender Pay Gap
- Teilzeitanteile

### 8.1 BERUFSWAHLENTSCHEIDUNG

Wie in Abbildung 5-2 auf Seite 31 erkennbar, kennen 74% der 215 jungen Technikerinnen den „Girls Day“. Damit ist der „Girls Day“ die bekannteste von neun abgefragten Berufsorientierungsmaßnahmen. Auch wenn die Befragungszielgruppe ausschließlich aus jungen Frauen besteht, die eine technische Lehre begonnen haben, darf dieser vergleichsweise hohe Bekanntheitsgrad als Erfolg gewertet werden. Von den 100 Befragten, die den „Girls Day“ besuchten, geben 48 an, dass der „Girls Day“ ihnen bei der Berufswahlentscheidung sehr geholfen hat und weitere 27 jungen Frauen, dass er ihnen eher geholfen hat – für drei Viertel der jungen Technikerinnen war also der „Girls Day“ hilfreich. Damit schneidet der

---

<sup>52</sup> Ein Mitnahmeeffekt liegt vor, wenn Maßnahmen bestimmte Wirkungen erzielen, die für einen Teil der Zielgruppe auch ohne diese gesetzte Maßnahme eingetroffen wäre.

„Girls Day“ auch hinsichtlich der Effektivität mit Abstand am besten von allen neun abgefragten Berufsorientierungsmaßnahmen ab. Es kann auch ohne Kenntnis von Mitnahmeeffekten behauptet werden, dass der „Girls Day“ Wirkung erzielt: Am „Girls Day“ 2017 in OÖ haben rund 1.000 Mädchen<sup>53</sup> einen Tag in einem technischen oder handwerklichen Unternehmen verbracht (2017 werden in OÖ etwa 2.500 Mädchen eine Lehre beginnen). Nach Extrapolation kann davon ausgegangen werden, dass von den 1.000 Mädchen etwa 100 tatsächlich eine technische Lehre gewählt haben werden und davon etwa 50 Mädchen aufgrund des „Girls Days“ – dies stellt in Anbetracht von etwa 250 Mädchen, die jährlich in Oberösterreich eine technische Lehre beginnen (etwa 200 in den für diese Studie ausgewählten technischen Berufen; 2016: 203), eine bemerkenswerte Wirkung dar.

An anderer Stelle des Fragebogens wurden die jungen Technikerinnen gefragt, wie sie ihren Lehrausbildungsplatz gefunden/ erhalten haben. Von 200 antwortenden Frauen gaben 19 Personen an, dass sie ihren Lehrausbildungsplatz über Aktionstage, wie zum Beispiel den „Girls Day“, bekommen haben. Nach Extrapolation kann geschätzt werden, dass etwa 20 Mädchen jährlich ihre technische Lehrstelle direkt über Aktionstage wie den „Girls Day“ erhalten.

## 8.2 FRAUENANTEILE

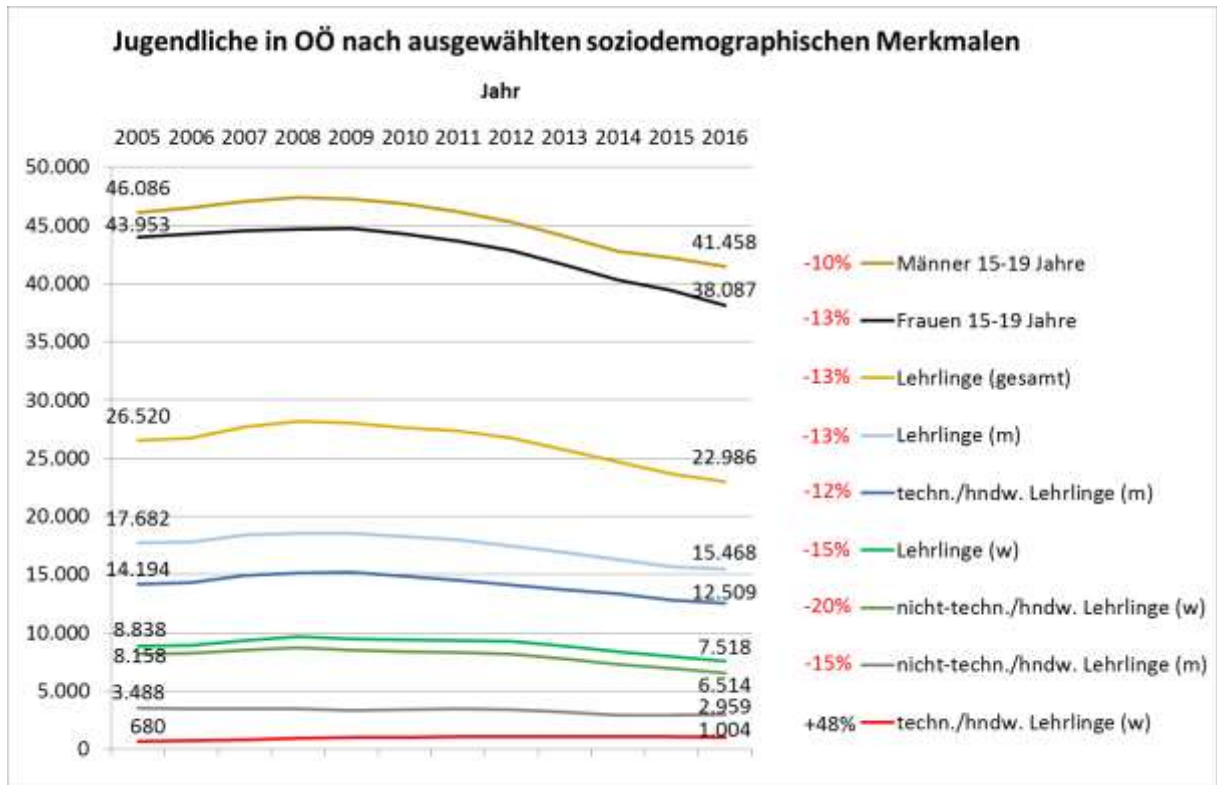
Sowohl österreichweit als auch in Oberösterreich sinken in den letzten Jahren und Jahrzehnten die Lehrlingszahlen kontinuierlich: Während im Jahr 2013 in Oberösterreich 25.696 Lehrlinge gezählt wurden, waren es 2016 nur mehr 22.986 (WKO 2017), also ein Rückgang von 11% innerhalb von drei Jahren (-18% in den letzten acht Jahren). Die Zahl der weiblichen Lehrlinge sank in diesem Zeitraum (drei Jahre) in Oberösterreich von 8.825 auf 7.518, also gar um 15% (-21% in den letzten acht Jahren) – stärker als die Altersgruppe der 15- bis 19-jährigen Frauen, die in den letzten drei Jahren in Oberösterreich um 8% sank (-12% in den letzten acht Jahren; Statistik Austria 2017).

Das bedeutet, dass in Oberösterreich in den letzten acht Jahren die Anzahl der weiblichen Lehrlinge stärker sank (-21%) als die Zahl der Lehrlinge insgesamt (-18%) und diese wiederum stärker sank als die Zahl der Frauen bzw. Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren (-12%). All diese Rückgänge verliefen kontinuierlich. Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklungen der genannten Kennzahlen in den letzten 12 Jahren.

---

<sup>53</sup> laut „Girls Day“-Homepage: [https://www.girlsday-ooe.at/de/was-ist-der-girlsday/presse\\_.html](https://www.girlsday-ooe.at/de/was-ist-der-girlsday/presse_.html)

Abbildung 8-1: Entwicklung Jugendliche OÖ 2005 bis 2016



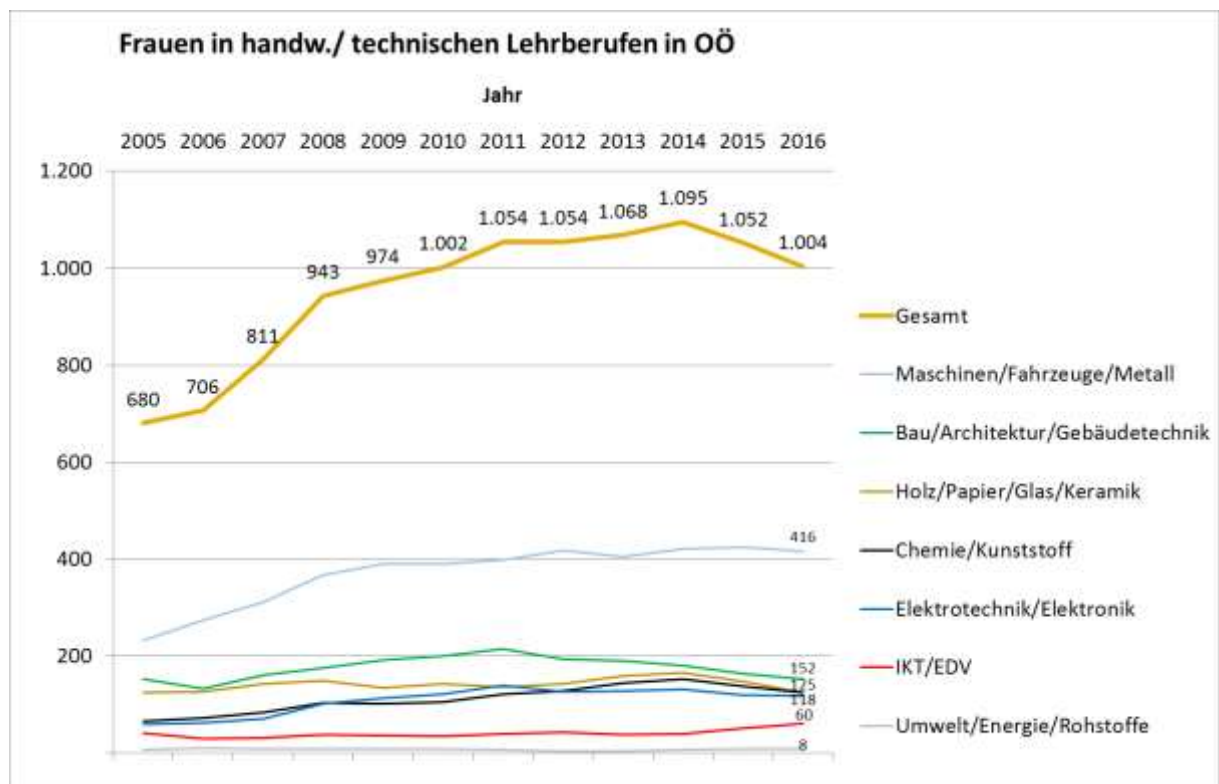
Quellen: Datenlieferung Wirtschaftskammer OÖ, Statistik Austria

Im Gegensatz zu den Rückgängen bei Jugendlichen und Lehrlingen entwickelten sich die relativen und absoluten Häufigkeiten von jungen Frauen in handwerklichen und technischen Lehrberufen positiv: Diese stiegen seit 2005<sup>54</sup> kontinuierlich bis zum Jahr 2014 an. Ab den Lehrlingsstatistiken aus dem Jahr 2015 ist jedoch in Oberösterreich eine Trendwende – also ein Rückgang sowohl der absoluten Zahl der Frauen als auch der Frauenanteile in handwerklichen und technischen Berufen zu erkennen.

<sup>54</sup> Seit 2005 stehen der Wirtschaftskammer OÖ vergleichbare Lehrlingszahlen nach Lehrberufsgruppen und Geschlecht zu Verfügung.

Abbildung 8-2 zeigt, dass mit einer einzigen Ausnahme (Informationstechnologie [IKT/EDV]) seit 2014 die absoluten Zahlen der Frauen in allen anderen sechs technischen Lehrberufsgruppen abnahmen. Während der Anstieg zwischen 2005 und 2008 am steilsten verlief, zeigte sich auch zwischen 2008 und 2014 ein kontinuierlicher Anstieg der weiblichen Lehrlinge in handwerklichen/ technischen Lehren. Dieser deutliche Gesamtanstieg (+61%) zwischen 2005 und 2014 wurde vor allem durch Zunahmen in den Lehrberufsgruppen Chemie/ Kunststoff (+133%), Elektrotechnik/ Elektronik (+105%) und Maschinen/ Fahrzeug/ Metall (+81%) erzielt.

**Abbildung 8-2: Entwicklung Frauen in technischen Lehrberufen OÖ**



Quelle: Datenlieferung Wirtschaftskammer OÖ

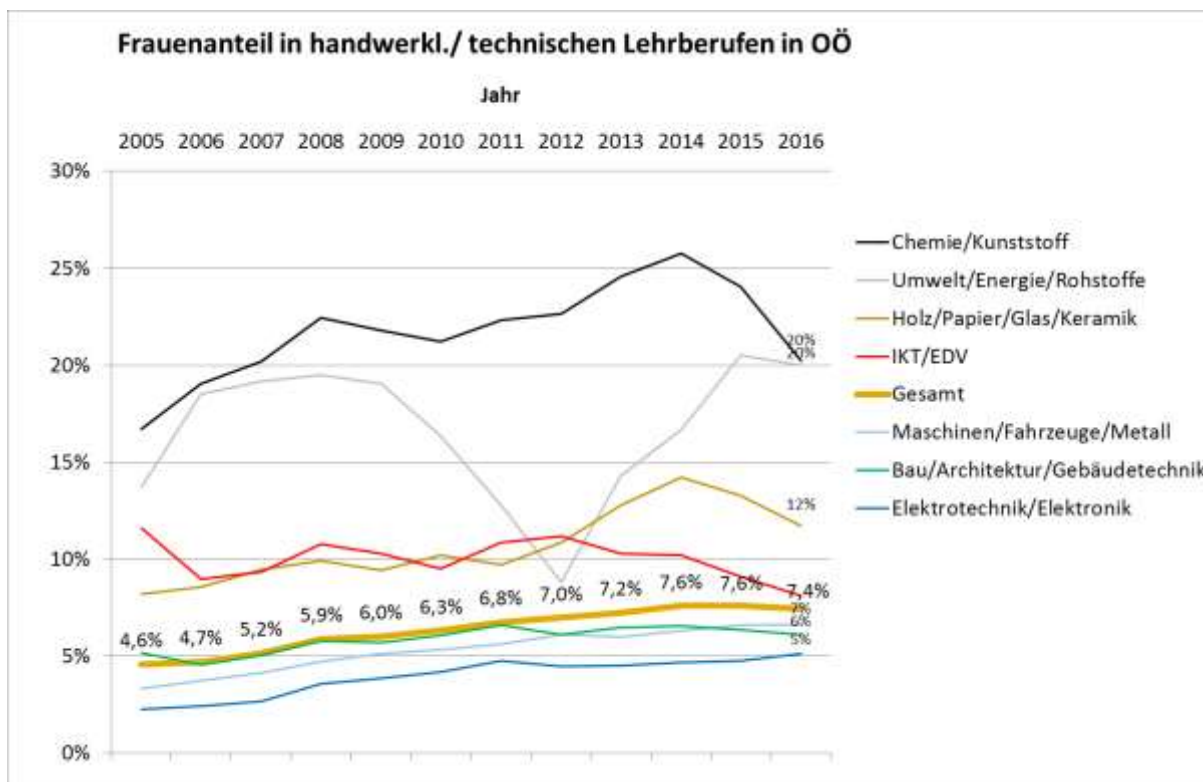
Dass „Frauen in die Technik“-Programme – wie der „Girls Day“ – für diese deutlichen Anstiege ihren Anteil beitrugen, wurde im vorangegangenen Kapitel 8.1 bereits erläutert<sup>55</sup>. Dass „Frauen in die Technik“-Programme – wie der „Girls Day“ – seit 2014 nicht mehr jene Wirkung erzielen, damit die Zahl der Frauen in technischen Lehrberufen zunimmt, zeigt Abbildung 8-2.

<sup>55</sup> Von 1.000 Mädchen am „Girls Day“ entscheiden sich etwa 100 Mädchen für eine technische Lehre, davon etwa 50 aufgrund des „Girls Days“ und davon finden etwa 20 ihre Lehrstelle direkt beim „Girls Day“.



Doch nicht nur die Entwicklung der Absolutzahlen der weiblichen Lehrlinge in technischen Berufen zeigt diese Trendwende seit 2014, sondern auch die Frauenanteile in technischen Lehrberufen (von 7,6% auf 7,4%; siehe Abbildung 8-3): Speziell in den Lehrberufsgruppen Chemie/ Kunststoff (von 26% auf 20%), Holz/ Papier/ Glas/ Keramik (von 14% auf 12%), IKT/ EDV (von 10% auf 8%) und Bau/ Architektur/ Gebäudetechnik (von 7% auf 6%), sank der Anteil der Frauen an den TechnikerInnen seit 2014.

**Abbildung 8-3: Entwicklung Frauenanteile in technischen Lehrberufen OÖ**



Quelle: Datenlieferung Wirtschaftskammer OÖ

Die Entwicklung der Zahl der Frauen bzw. der Frauenanteile in technischen Berufen zeigt, dass weitere und intensive Anstrengungen zu unternehmen sind, um einerseits die Errungenschaften der bisherigen Bemühungen zu erhalten und um andererseits die Frauenanteile in technischen Lehrberufen wieder zu erhöhen.

### 8.3 NACHHALTIGKEIT

Eine Erhöhung der Lehranfängerinnen und der Frauenanteile in technischen Lehrberufen sind zwar messbare Ziele/ Indikatoren, jedoch nicht hinreichend, wenn auch nachhaltige Wirkungen in Betracht gezogen werden sollen. Zu nachhaltigen, qualitätsmessenden Faktoren können Passung, Anzahl Abbrüche/ Wechsel, Beschäftigungsstabilität, Gender Pay Gap und Teilzeitanteile gezählt werden.

### **Passung**

Mit Passung ist gemeint, wie gut die Berufsausbildung zur jeweiligen Person passt. Als Messindikator können dafür die Werte aus der Befragung bzgl. des Wiederwahlverhaltens<sup>56</sup> entnommen werden: Stimmen Interessen und Fähigkeiten mit den Erfahrungen und den Anforderungen in der gewählten Berufsausbildung überein, so ist mit einem hohen Wiederwahlverhalten zu rechnen. Ein hohes Wiederwahlverhalten ist als Indiz für eine günstige Berufswahl zu werten, die wiederum in Bezug zu einer funktionierenden Berufsorientierung zu setzen ist.

### **Anzahl Abbrüche/ Wechsel**

Die Beendigung einer Ausbildung ohne positiven Abschluss, unabhängig davon, ob im darauffolgenden Schuljahr eine andere Ausbildung besucht wurde oder nicht, dient als Indikator für Drop Outs während der Ausbildung. Niedrige Drop Out-Quoten sprechen auch für eine günstige Berufswahl und können als eine Wirkung einer funktionierenden Berufsorientierung interpretiert werden, auch wenn aufgrund der Erkenntnisse dieser hier vorliegenden Studie die Rahmenbedingungen der Lehre stärker wirken als die Berufsorientierung.

### **Beschäftigungsstabilität**

Als wesentlicher Indikator für die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse gilt der Anteil der ersten Erwerbstätigkeiten nach Lehrabschluss, die länger als ein Jahr dauerten. Laut der von Statistik Austria gelieferten Sonderauswertung sind das in Oberösterreich bei Frauen im Bereich Metall/ Maschinen/ Elektro 70% und 84% im Bereich Digitale Technik und weist damit höhere Werte als bei Männern auf (66% und 74%).

### **Gender Pay Gap**

Die prozentuelle Differenz zum Median-Einkommen der Männer der gleichen Lehrberufsgruppe stellt die Kennzahl für den Gender Pay Gap bzw. der Einkommensdiskriminierung dar. Als Einkommen (18 Monate nach Lehrabschluss) zählt der Monatsbruttoverdienst.

### **Teilzeitanteile**

Die Teilzeitanteile können als Indikator für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben interpretiert werden. Je höher die Teilzeitanteile umso eher scheint Vereinbarkeit gegeben zu sein. Die Teilzeitanteile 18 Monate nach Lehrabschluss für Frauen in frauendominierten Berufen sind deutlich höher als jene in männerdominierten Berufen (Metall/ Maschinen/ Elektro: 9%; Digitale Technik: 7%; Friseurgewerbe: 20%; Handel: 15%, Büro: 11%).

---

<sup>56</sup> Frage: Wenn du nach deinem Pflichtschulabschluss wieder vor der Wahl stehen würdest: Mit all deinen Erfahrungen, würdest du dich heute nochmals für einen technischen Lehrberuf entscheiden? Antwortmöglichkeiten: 1- Ja, für den gleichen technischen Lehrberuf; 2 – Ja, für einen anderen technischen Lehrberuf; 3 – Nein, für keinen technischen Lehrberuf. 66% würden wieder den gleichen technischen Beruf wählen.

---

---

---

In der Folge werden die Kennzahlen aus der Erhebung 2017 in Tabelle 8-1 gesammelt:

**Tabelle 8-1: Kennzahlen zur Messung der Wirkungen von FiT-Programmen**

Kennzahlen zur Messung der Wirkung von FiT-Programmen	Erhebung 2017
Lehranfängerinnen in ausgewählten technischen Berufen (lt. AK OÖ Mitgliederdatenbank)	203
Frauenanteil in handwerklich./ techn. Lehrberufen lt. WK OÖ	7,4%
Passung lt. Befragung – „Ja, ich würde mich wieder für den gleichen technischen Lehrberuf entscheiden.“	66%
Anzahl Abbrüche/ Wechsel auf 100 Lehrabschlüsse (Metall/ Maschinen/ Elektro <sup>1</sup> )	21
Anzahl Abbrüche/ Wechsel auf 100 Lehrabschlüsse (Digitale Technik <sup>2</sup> )	11
Beschäftigungsstabilität <sup>3</sup> - Anteil Dauer 1. Erwerbstätigkeit mind. 1 Jahr (Metall/ Maschinen/ Elektro <sup>1</sup> )	70%
Beschäftigungsstabilität <sup>3</sup> - Anteil Dauer 1. Erwerbstätigkeit mind. 1 Jahr (Digitale Technik <sup>2</sup> )	84%
Gender Pay Gap <sup>4</sup> (Metall/ Maschinen/ Elektro <sup>1</sup> )	5,5%
Gender Pay Gap <sup>4</sup> (Digitale Technik <sup>2</sup> )	5,6%
Teilzeitanteile <sup>5</sup> (Metall/ Maschinen/ Elektro <sup>1</sup> )	9,0%
Teilzeitanteile <sup>5</sup> (Digitale Technik <sup>2</sup> )	6,8%

Quellen: Datenlieferungen Statistik Austria (BibEr); WK OÖ, AK OÖ

1) umfasst die Ausbildungsfelder "Maschinenbau und Metallverarbeitung", "Elektrizität und Energie" sowie "Kraftfahrzeuge, Schiffe und Flugzeuge". - 2) umfasst die Ausbildungsfelder "Elektronik und Automation", "Informatik", "Ingenieurwesen und technische Berufe o.n.A." sowie "Architektur und Städteplanung". - 3) Die Grundmasse (Lehrabschlüsse der Schuljahre 2008/ 09 bis 2012/ 13, OÖ) wird auf Personen eingeschränkt, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach dem Abschluss keine weitere Ausbildung besucht haben und eine erste Erwerbstätigkeit aufgenommen haben. - 4) Prozentuelle Differenz zum Median-Einkommen der Männer der gleichen Lehrberufsgruppe. Das Einkommen (18 Monate nach Lehrabschluss) unselbständiger Erwerbstätigkeit errechnet sich aus dem Bruttoverdienst, reduziert um Sonderzahlungen (wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Aus dem daraus berechneten Tageseinkommen wird ein Monatseinkommen durch Multiplikation mit 365/12 bestimmt. Die Grundmasse (Lehrabschlüsse der Schuljahre 2008/ 09 bis 2012/ 13, OÖ) wird auf Personen eingeschränkt, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach Abschluss keine weitere Ausbildung besucht haben, und die 18 Monate nach dem Abschluss einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgegangen sind. - 5) „Teilzeit“ wie von ArbeitgeberInnen angegeben; 18 Monate nach Lehrabschluss

Eine wiederkehrende Sammlung der in Tabelle 8-1 dargestellten Kennzahlen und deren Vergleiche werden weiter Aufschluss geben können, inwieweit FiT-Programme Veränderungen bewirken.

## 8.4 KURZ UND KNAPP

Von 1.000 Mädchen am „Girls Day“ entscheiden sich etwa 100 Mädchen für eine technische Lehre, davon etwa 50 aufgrund des „Girls Days“ und davon finden etwa 20 ihre Lehrstelle direkt beim „Girls Day“.

„Frauen in die Technik“-Programme bewirkten zwischen 2005 und 2014 deutliche Anstiege der Frauenanteile in technischen Lehrberufsgruppen. Seit 2014 zeichnet sich jedoch eine Trendwende ab. Die Frauenanteile sanken von 7,6% auf 7,4% ab: Die Wirkungen von „Frauen in die Technik“-Programme bewirken aktuell keine Erhöhung der Frauenanteile in technischen Lehrberufen.

Doch Veränderungen von Frauenanteilen in technischen Lehrberufen sind nicht hinreichend, um Wirkungen zu beschreiben. Nachhaltige, qualitätsmessende Wirkungsfaktoren sind die Passung, Beschäftigungsstabilität, Gender Pay Gap und Teilzeitanteile als Indikator für die Vereinbarkeit. Daher wurden in dieser Studie Kennzahlen gesammelt, die in zukünftigen Forschungsarbeiten als Vergleichsindikatoren herangezogen werden können.

---

---

---

## 9 LÖSUNGSANSÄTZE

Die jungen Frauen wurden gefragt, was sich ändern müsste, damit sich mehr Frauen für einen technischen Beruf entscheiden. 151 von 216 jungen Frauen gaben auf diese Frage eine Antwort, zum Teil sehr ausführlich. Im Wesentlichen liegen die Vorschläge der Befragten in drei Bereichen:

- Berufsorientierung (47 Nennungen)
- Verhalten der ArbeitgeberInnen (46)
- Abbau von Vorurteilen (33)

Die weiteren Vorschläge bezogen sich auf den Abbau von Diskriminierungen bei der Bezahlung (8 Nennungen), frühes Heranführen an die Technik (8) und auf bessere Vereinbarkeit Beruf/ Familie (5). 14 Frauen gaben an, dass sich nichts ändern braucht. Eine detaillierte Auflistung aller von den jungen Frauen selbst formulierten Änderungsvorschläge befindet sich im Anhang Kapitel 10.1.

Zwei Wortmeldungen fanden sich unter den 151 selbst formulierten Antworten zu Veränderungsvorschlägen, die ein breites Spektrum abbildeten und einige Lösungsansätze vorwegnehmen:

- *„Weniger Vorurteile, auch von Unternehmen. Bessere Vermittlung der Möglichkeiten in einem technischen Lehrberuf. Frühe Heranführung an handwerkliche und technische Themen. Mädchen darüber informieren, dass es auch andere Möglichkeiten als die typischen Mädchenberufe gibt. Selbstbewusstsein stärken, auch schon im frühen Alter. Neutralisierung von Geschlechterstereotypen.“*
- *„Mehr Aufklärung schon in der Volksschule. Es wurde zu meiner Zeit viel in die Geschlechterrollen getrennt (zu Jungen- und Mädcheturnen, technisches und handarbeitendes Werken). Junge Frauen sollten von klein auf ermutigt werden, einen technischen Beruf zu ergreifen. Das beginnt schon bei den Eltern und sollte im Kindergarten und Volksschule bis hin zur Neuen Mittelschule durchgezogen werden. Die Mädchen müssen auch genug Selbstvertrauen haben, sich das zuzutrauen. Bei Selbstzweifel, ob man etwas schaffen könnte, bevor man es versucht, sinkt die Anerkennung der anderen Kollegen sehr. Man sollte Mut haben, etwas Neues auszuprobieren. Schnuppertage und kurze Praktika können da bei der Berufswahl sehr hilfreich sein.“*

Die folgenden Lösungsansätze basieren primär auf den Ergebnissen aus der Befragung und den Sichtweisen der Befragten. Aber auch die Erkenntnisse der Literaturrecherchen (Kapitel 4) sowie die erhobenen sekundärstatistischen Daten (Kapitel 7.2) finden Eingang in diesen Berichtsteil.

Es braucht einen kulturellen Wandel, in dem der Bezug Frau und Technik zu etwas „Normalem“ wird. Das erfordert bei vielen Menschen in unserer Gesellschaft ein Umdenken. Die AK OÖ kann diesen Wandel unterstützen, indem sie auf Systeme einwirkt, die Einfluss auf das soziale Umfeld von jungen Mädchen und Frauen haben. Als zentrale AkteurInnen im Berufswahlprozess werden von Steiner et al. (2015, S. 10-16) definiert:

- Eltern bzw. näheres soziales Umfeld
  - Schule
- 
- 
-

- Schulische Berufsorientierung
- Außerschulische Berufsorientierung
- Role Models<sup>57</sup>

Die wesentlichen Systeme, auf die die AK OÖ einwirken kann, sind

- Schulsystem
- Berufsorientierung
- Arbeitsmarkt

Diese drei Systeme überschneiden sich, wie zum Beispiel Schulsystem und Berufsorientierung – diese Überschneidungen treffen auch auf einige der folgenden Lösungsansätze zu, wie beispielsweise Role Models, die in allen drei Systemen eine Rolle spielen.

## 9.1 SCHULSYSTEM

Kinder durchlaufen verpflichtend ein Kindergartenjahr, die Volksschule, die Sekundarstufe I sowie im Fall der Lehrlinge die Berufsschule. Polytechnische Schulen und Schulen der Sekundarstufe II sind vielfach auch AkteurInnen vor Beginn einer Lehre.

### Frühförderung

Das Heranführen an technische Themen im frühen Alter (Kindergarten/ Volksschule) bewirkt, dass der Kontakt zur Technik bereits in frühen Jahren etwas Selbstverständliches ist und das Selbstvertrauen gestärkt wird, sich mit Technik zu befassen. Problematisch erscheint derzeit, dass das Fach Werkerziehung in vielen Fällen noch immer geteilt/ parallel in „technisches“ und „textiles“ Werken angeboten wird. Obwohl hier prinzipiell eine Wahlmöglichkeit besteht, entscheidet sich der Großteil der Mädchen für textiles Werken, wogegen Jungen überwiegend technisches Werken wählen. Hier wird eine wichtige Möglichkeit ungenutzt gelassen, um zu einer Veränderung der bestehenden Geschlechterrollen beizutragen und Mädchen zu handwerklichen und technischen Tätigkeiten zu ermutigen bzw. ihnen Freiräume anzubieten, in denen sie diese ausprobieren und ihre Fertigkeiten testen können. Die beiden Ausrichtungen „technisch“ und „textil“ könnten statt parallel auch hintereinander angeboten werden. Auch kann die Einführung bzw. Gestaltung eines Unterrichtsfaches MINT<sup>58</sup> überlegt werden, das einen praktischen Bezug zwischen den einzelnen Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik herstellt.

### Genderkompetenz der PädagogInnen

Mehrere junge Frauen berichten, dass vereinzelt männliche Lehrer in den technischen Berufsschulen offen zu Tage tragen, dass sie von Frauen in der Technik nichts halten: *„Meiner Erfahrung nach gibt es noch einige Ausbildner und viele Lehrer in den Berufsschulen, die nichts von Frauen in technischen Berufen halten. Ich glaube, dass genau das sehr abschreckend und auch ein Argument für viele junge Frauen ist, sich nicht für einen*

<sup>57</sup> Vorbilder

<sup>58</sup> Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

*technischen Beruf zu entscheiden.*“ Pädagogen und Pädagoginnen sollten daher in Genderkompetenz geschult sein – über alle Schultypen hinweg. Sowohl im Kindergarten, in der Volksschule als auch in der Sekundarstufe I kann die Genderkompetenz der PädagogInnen dazu beitragen, das Selbstvertrauen junger Mädchen zu stärken und somit den Mut zu erzeugen, etwas Neues, etwas Technisches auszuprobieren.

Die schulische Berufsorientierung als Lösungsansatz liegt in der Schnittmenge der Kapitel 9.1 und 9.2 und wird in der Folge betrachtet.

## 9.2 BERUFSORIENTIERUNG

Die Analysen zeigen, dass mit dem „Girls Day“, der Berufsorientierung in der Schule, der Messe Jugend & Beruf in Wels und den Berufsinformationszentren des AMS junge Frauen in Oberösterreich weitreichend über technische Lehrberufe informiert werden können.

### Schulische Berufsorientierung

28% der befragten jungen Frauen ist die schulische Berufsorientierung völlig unbekannt und 41% geben an, dass sie keine schulische Berufsorientierung besuchten, obwohl die schulische Berufsorientierung in der Sekundarstufe I eine verbindliche Übung darstellt. Seit 2015 kann diese in der Neuen Mittelschule nicht mehr nur fächerübergreifend angeboten werden, sondern muss zumindest ein Schuljahr lang als eigenes Fach durchgeführt werden – ein wichtiger Verbesserungsschritt. Die pädagogische Hochschule bietet bereits eine Ausbildung für das Unterrichtsfach Berufsorientierung an, die mit einem Schwerpunkt Genderkompetenz angereichert werden kann. Im Zuge der schulischen Berufsorientierung fordern die jungen Technikerinnen mehr Schnuppertage, mehr Veranstaltungen wie den „Girls Day“ und mehr Exkursionen in technische Betrieben: *„In der 8. Schulstufe durften wir nur einen Tag lang in einem Betrieb schnuppern, was ich sehr schade fand, da ich noch gerne mehrere Berufe ausprobieren wollte. Es sollte viel mehr technische/ handwerkliche Unterrichtsfächer geben bzw. die Schülerinnen schon früh genug auf technische Berufe aufmerksam gemacht werden. Das kann entweder durch ein berufsorientiertes Unterrichtsfach geschehen (Theorie) oder aber auch durch Klassenausfahrten zu Firmen, in denen die Schülerinnen selber ihre technischen/ handwerklichen Fähigkeiten ausprobieren können (Praxis).“* Die schulische Berufsorientierung sollte einerseits von Frauen unterstützt werden, die bereits Erfahrungen in technischen Berufen gesammelt haben (Role Models), aus ihrem beruflichen Alltag und über ihre Karriere erzählen, und andererseits soll gezeigt werden, welche Tätigkeiten in technischen Berufen ausgeübt werden und wie etwas (z.B. ein Werkstück) entsteht.

### **Mehr und vertiefend**

Die meisten Nennungen (47) bezüglich Veränderungsvorschlägen, damit sich mehr jungen Frauen für einen technischen Beruf entscheiden, kamen zum Thema Berufsorientierung. Zusammengefasst werden können die Wortmeldungen unter den Begriffen „mehr -“ und „vertiefende BO-Angebote“. Mit „mehr“ sind vor allem Veranstaltungen wie der „Girls Day“, Infotage, Exkursionen aber auch ein breiteres Beratungsangebot sowie Talente-, Begabungs-, Potenzial- und Kompetenzchecks gemeint. Auch bedarf es einer entsprechenden Bewerbung solcher BO-Dienstleistungen.

Unter „Vertiefung“ ist vor allem der Praxisbezug gemeint sowie das Ausüben/ Probieren, das Verstehen der Tätigkeit an sich und deren Sinnhaftigkeit bzw. deren Produkte. *„Es müsste in den einzelnen Lehrberufen, die es gibt, mehr gezeigt und erklärt werden, was man in diesen Berufen zu tun hat. Es gibt ja mittlerweile schon so viele verschiedene Berufe und manchmal weiß man nur am Namen des Berufes nicht, was der Aufgabenbereich in diesem Beruf ist.“* Auch könnten Talente-, Begabungs-, Potenzial- und/oder Kompetenzchecks dazu beitragen, dass einerseits technisch begabte Frauen ermutigt werden, sich für einen technischen Beruf zu entscheiden und andererseits junge Frauen davon abgehalten werden, den falschen Beruf zu wählen, wie es bei einigen wenigen Befragungsteilnehmerinnen zutraf.

### **Darstellung der Perspektiven**

Institutionen, die Berufsorientierungsdienstleistungen anbieten, können mit wissenschaftlichen Erkenntnissen bedient werden, die die Erkenntnisse über Perspektiven für Frauen in technischen Berufen (siehe Kapitel 7) vertiefen: Gute Chancen auf eine hohe Arbeitszufriedenheit, gute Aufstiegsmöglichkeiten, sichere Arbeitsplätze, hohe Verdienstmöglichkeiten (+30% vs. den typischen Frauenberufen) und hohe berufliche Stabilität gelten als wesentliche positive Elemente der Karriereaussichten. Dass Arbeitszeitmodelle von manch technischen Betrieben Teilzeittätigkeiten nicht gerade begünstigen, sollte als Information für junge Frauen nicht unerwähnt bleiben. Bei der Darstellung der Perspektiven sei auch zu betonen: Technische Tätigkeiten können schmutzig, anstrengend, komplex sein und dauernde hohe Konzentration erfordern – die Befragungsergebnisse zeigen jedoch ganz klar, dass unter fairen Arbeitsbedingungen dieser Abwechslungsreichtum von den jungen Technikerinnen als herausragendes positives Charakteristikum geschätzt wird.

### **Role Models**

Frauen, die bereits positive Erfahrungen in technischen Berufen gesammelt haben, können Vorbilder für junge Mädchen darstellen. Auch in den qualitativen Antworten der jungen Technikerinnen wird immer wieder angeregt, dass erfahrene Frauen aus technischen Berufen bei Berufsorientierungsveranstaltungen dabei sein sollten. Diese Role Models sollen aus ihrem Berufsalltag erzählen, Tipps geben und Fragen beantworten. Kooperationsbereitschaft der technischen Betriebe ist dafür eine wesentliche Voraussetzung. Aus dem engagierten Antwortverhalten der jungen Technikerinnen geht hervor, dass kein Mangel an Role Models bestehen dürfte: *„Alles in allem macht mir persönlich der Beruf unheimlich viel Spaß - nicht WEIL und auch nicht OBWOHL ich eine Frau bin, sondern weil ich das, was ich tue, einfach gerne tue.“*

---

---

---



## 9.3 ARBEITSMARKT

Die wesentlichen Player am Arbeitsmarkt sind das AMS, die Betriebe, deren Interessenvertretungen, Bundesministerien sowie die ArbeitnehmerInnen und deren Interessenvertretungen. Die genannten Institutionen sind mehr oder weniger in Programmen engagiert, die versuchen, mehr Frauen in technischen Berufen zu beschäftigen. Mehr „Frauen in Handwerk und Technik“ ist ein Ziel, das unterschiedliche Player am Arbeitsmarkt vorantreiben.

In der Folge werden Lösungsansätze formuliert, die von der Aufnahme in einen technischen Beruf bis zum Verhindern von Berufsausstiegen reicht.

### Personalaufnahme

Wie können mehr Frauen für technische Berufe gewonnen werden? Die Rolle des Schulsystems und der Berufsorientierung wurde bereits dargestellt. Vor allem die Berufsorientierung kann vom AMS und von Betrieben maßgeblich unterstützt werden. Das AMS versucht mit seinem Programm „FiT-Frauen in Handwerk und Technik“ arbeitslose Frauen bzw. Wiedereinsteigerinnen für technische Berufe zu gewinnen. Das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie fördert Frauen mit sieben Mio. Euro jährlich. Das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen setzt auf den „Girls Day“ und die Online-Plattform „meine-technik.at“. Betriebe stellen sich seit Jahren für den „Girls Day“ zu Verfügung. Ein noch größeres Engagement der Betriebe bei der Kooperation mit Schulen bzgl. Praktika, Schnuppertagen und Exkursionen ist möglich.

Die Befragung sowie die sekundärstatistischen Analysen der hier vorliegenden Untersuchung zeigen, dass Verbesserungspotenziale beim Abbau von Vorurteilen mancher Personalverantwortlichen vorliegen: Noch immer kommt es vor, dass männliche Bewerber für eine Lehrstelle gegenüber weiblichen bevorzugt werden, da Personalverantwortliche argumentieren, dass *Frauen früher oder später Kinder bekommen*. Mehr Information für Personalverantwortliche kann dazu beitragen, Vorurteile zu beseitigen.

Daher ist es wichtig, Personalverantwortlichen technischer Betriebe mittels folgender Fakten diese Vorurteile zu nehmen (siehe dazu auch Kapitel 7.3):

- Frauen brechen seltener ihre Ausbildung ab als Männer.
- Frauen verbleiben in ihrer ersten Erwerbstätigkeit länger als Männer.
- Frauen weisen generell, aber auch im Alter zwischen 25 und 34 Jahren – also in der Alterskategorie mit den höchsten Geburtenraten – eine höhere Beschäftigungsstabilität auf als gleichaltrige Männer.

Als weiteres Verbesserungspotenzial darf der Umgang mit Bewerbungen genannt werden: 28% aller weiblichen Bewerbungen für technische Lehrberufe werden von den Lehrbetrieben nicht beantwortet – das bewirkt bei den Bewerberinnen Frustration und kann zur Aufgabe der Suche nach einer technischen Lehrstelle führen.

### **Mitarbeiterinnenorientierung**

Die wesentlichen Gründe, die die Begeisterungsfähigkeit der jungen Technikerinnen für ihren Beruf dämpfen und damit das Ausstiegsrisiko signifikant erhöhen, sind „blöde Sager“/ ein rauer Ton von Arbeitskollegen und die Auseinandersetzung mit frauendiskriminierenden Vorurteilen im Betrieb. Die Analysen zeigen, dass eine mitarbeiterinnenorientierte Grundeinstellung der Lehrbetriebe dem äußerst erfolgreich entgegenwirkt. Dazu bedarf es vor allem:

- Bewältigbare Arbeitsbelastungen
- Klare und nachvollziehbare Arbeitsaufträge
- Betriebliche Frauenförderung
- (Gender)kompetente LehrlingsausbildnerInnen (Gleichbehandlung)
- Vertrauenswürdige Ansprechpersonen

Werden diese fünf genannten Punkte erfüllt, dann stehen die Chancen sehr gut, dass junge Frauen sich während ihrer Lehrlingstätigkeit keine „blöden Sager“/ keinen rauen Ton gefallen lassen müssen, keinen frauendiskriminierenden Vorurteilen ausgesetzt sind und engagiert, motiviert und mit Freude ihren technischen Beruf erlernen, auch wenn Tätigkeiten herausfordernd und anspruchsvoll sind. Mitarbeiterinnenorientierung fördert die Bindung zum erlernten Beruf und schafft ein konstruktives Arbeitsumfeld. Dies belegen nicht nur die statistischen Tests der Befragungsergebnisse, sondern auch die Vielzahl an positiven Rückmeldungen auf die offen gestellte Frage „Was gefällt dir an deinem technischen Lehrberuf ganz besonders?“ (siehe Kapitel 10.3).

### **Organisatorische Rahmenbedingungen**

Die Analyse der Befragungsergebnisse zeigt, dass Umkleidekabinen, ausreichende Toiletten und Pausenräume eine untergeordnete Rolle für die Ausbildungszufriedenheit der jungen Technikerinnen spielen. Die organisatorischen Rahmenbedingungen sollten jedoch hinsichtlich Bezahlung und Arbeitszeit fair gestaltet sein. Dann beurteilen junge Technikerinnen ihre Berufsperspektiven signifikant günstiger. Die Vereinbarkeit Beruf/ Familie wurde aufgrund des jungen Alters der Technikerinnen in dieser Befragung kaum thematisiert. Doch es darf davon ausgegangen werden, dass im Alter zwischen 25 und 34 Jahren die Vereinbarkeit Beruf/ Familie an Wichtigkeit gewinnen wird. Verbesserte Teilzeitmodelle und der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten werden Drop Out-Quoten reduzieren.

Wesentlich für eine hohe Arbeitszufriedenheit und eine hohe Berufskonsistenz erscheinen ausreichende Informationen zum Lehrberuf beim Einstieg, eine kollegiale Aufnahme und eine gut organisierte Einschulung in die ersten Tätigkeiten.

Als weiterer wesentlicher organisatorischer Lösungsansatz für Betriebe kann die Abstimmung mit der Berufsschule genannt werden: In Anbetracht der vielen Fälle, bei denen diese Abstimmung (Theorie und Praxis) nicht oder eher nicht funktioniert (33%) und in Anbetracht der enorm positiven Wirkung, wenn die Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule gut funktioniert (Ausbildungszufriedenheit, hypothetische Wiederwahl des Lehrberufs), kann von einem wesentlichen Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf gesprochen werden. Zudem ist diese Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule das Kernelement der dualen Berufsausbildung.

---

---

---

## 9.4 KURZ UND KNAPP

Zusammengefasst in Stichwörter werden hier die wichtigsten Lösungsansätze angeführt, um mehr junge Frauen für einen technischen Lehrberuf zu gewinnen und um die für eine technische Lehre gewonnenen Frauen in der Technik zu halten. Die folgenden Lösungsansätze basieren auf den Ergebnissen der Befragung, auf den Erkenntnissen der Literaturrecherchen sowie auf den erhobenen sekundärstatistischen Daten:

- Heranführen an technische Themen im Kindesalter
- Technisches/ textiles Werken seriell für beide Geschlechter anbieten
- Gestaltung und Einführung eines Unterrichtsfaches MINT
- Genderkompetenz der PädagogInnen fördern
- Mehr Praxisbezug bei Berufsorientierungsveranstaltungen
- Mehr „Girls Days“
- Mehr Exkursionen in technische Betriebe
- Mehr Schnuppertage/ mehr Praktika in technischen Betrieben
- Verstärkte Unterstützung durch Role Models
- Talente-, Begabungs-, Potenzial- und Kompetenzchecks
- Sachliche, objektive Darstellung der Berufsperspektiven auf allen Ebenen (Schule, BO, Betriebe)
- Aufbrechen der Vorurteile von Personalverantwortlichen
- Kollegialer und gut organisierter Berufseinstieg
- Mitarbeiterinnenorientierung der technischen Betriebe (bewältigbare Aufgaben, nachvollziehbare Arbeitsaufträge, betriebliche Frauenförderung)
- Genderkompetenz der LehrlingsausbildnerInnen
- Installierung/ Ernennung von vertrauenswürdigen Ansprechpersonen in den Betrieben
- Gerechte Bezahlung
- Teilzeitmöglichkeiten
- Kinderbetreuungsangebot/ Betriebskindergärten
- Abstimmung Berufsschule/ Betrieb

## 10 ANHANG

Im Anhang finden sich die von den Befragten selbst formulierten Angaben auf drei offen gestellte Fragen, Gründe für Berufswechsel, Lehrabbrüche und negatives Wiederwahlverhalten, Häufigkeitstabellen der Grundgesamtheit und Stichprobe, das Einladungsschreiben zur Online-Befragung, der Fragebogen sowie Definitionen von Statistik Austria, die die sekundärstatistischen Daten aus dem bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) betreffen.

### 10.1 ZITATE: WAS MÜSSTE GEÄNDERT WERDEN?

Was glaubst du, müsste geändert werden, damit sich mehr Frauen für einen technischen Beruf entscheiden? 151 Personen (70%) antworteten. Die Antworten/ Zitate wurden in sieben unterschiedliche Dimensionen eingeteilt. Einige Antworten enthielten mehrere Dimensionen. In der folgenden Auflistung werden Antworten, die mehrere Dimensionen enthalten, der insgesamt am häufigsten vorkommenden Dimension zugeordnet. Die Dimensionen und ihre Häufigkeiten lauteten:

- Berufsorientierung (47 Meldungen)
- Verhalten der ArbeitgeberInnen (46)
- Vorurteile (33)
- Nichts ändern (14)
- Frühförderung (8)
- Bezahlung (8)
- Vereinbarkeit (5)

#### 10.1.1 BERUFSORIENTIERUNG

- Besser erklären, worum es im Beruf geht.
  - Das gesamte Bildungssystem, schon in der HS gab es Handwerken für Jungs und extra für Frauen. Die typischen Stereotype müssten abgelegt werden.
  - Dass man in der Schule mehr über die Technik lernt, so könnte es mehr Mädchen interessieren.
  - Den jungen Mädchen mehr und besser zeigen, dass schon viele Frauen technische Berufe erlernten.
  - Die Technik muss in der Schule viel früher gezeigt werden. Öfter „Girls Days“ durchführen. Mehr Ausflüge in Firmen machen, um zu sehen, wie etwas entsteht (z.B. Firmen in der Kunststoffbranche [wie werden PET-Flaschen, Mülltonnen, Rohre, Fensterprofile, etc. hergestellt?], Werkzeugbauunternehmen, etc., etc.).
  - Die Werbung und Erklärung, was man in den verschiedenen Lehrberufen alles macht.
  - Es müsste in den einzelnen Lehrberufen, die es gibt, mehr gezeigt und erklärt werden, was man in diesen Berufen zu tun hat. Es gibt ja mittlerweile schon so viele verschiedene Berufe und manchmal weiß man nur am Namen des Berufes nicht, was der Aufgabenbereich in diesem Beruf ist.
- 
- 
-

- Es sollte in den Schulen mehr darüber gesprochen werden, da Viele gar nicht wissen, welche technischen Berufe es überhaupt gibt. Die Zahl der Frauen steigt zwar in den technischen Berufen, aber viele fühlen sich auch unsicher und wissen nicht, was sie machen sollen.
- Es sollten mehr in den Beruf schnuppern, evtl. sollten die Eltern ebenfalls dahinter sein. Es ist jedoch jedermanns eigene Entscheidung.
- Frauen aus technischen Berufen sollten von Schule zu Schule gehen und ihre Firmen repräsentieren. Firmen sollten mehr „Girls Days“ machen.
- Frauen sollen mehr motiviert zu technischen Berufen werden (z.B. durch Aufklärung, wie es im technischen Beruf wirklich ist).
- Ich glaube, dass einfach mehr Werbung gemacht werden sollte und die Mädchen mehr Einblicke in den Alltag bekommen sollten.
- In der Hauptschule/ Gymnasium mehr darüber informiert werden und in den Praxisfächern der Schulen verschiedene Berufe ausprobieren.
- In der Schule bzw. durch das AMS gehören technische Berufe schmackhafter gemacht.
- In meiner Schulzeit gab es keine Möglichkeiten, technische/ handwerkliche Sachen auszuprobieren, z.B. musste ich als Frau in der Hauptschule Handarbeiten und Nähen, während meine männlichen Schulkollegen in der Werkstatt ferngesteuerte Holzautos bauten. Auch gab es weder eine Berufsorientierung, noch etwas anderes in diese Richtung. In der 8. Schulstufe durften wir nur einen Tag lang in einem Betrieb schnuppern, was ich sehr schade fand, da ich noch gerne mehrere Berufen ausprobieren wollte. Es sollte viel mehr technische/ handwerkliche Unterrichtsfächer geben bzw. die Schülerinnen schon früh genug auf technische Berufe aufmerksam gemacht werden. Das kann entweder durch ein berufsorientiertes Unterrichtsfach geschehen (Theorie) oder aber auch durch Klassenausfahrten zu Firmen, in denen die Schülerinnen selber ihre technischen/ handwerklichen Fähigkeiten ausprobieren können (Praxis).
- Informationen über Frauenpower in der Technik.
- Klarheit über die Aufgaben der verschiedenen technischen Berufe.
- Mädchen in NMS, HS, GYM in Handwerken nicht nur Häkeln, Stricken, Basteln, ... lehren, sondern grundsätzlich auch mit Holz und anderen Materialien arbeiten lassen. Technische Poly-Zweige attraktiver machen. Den Mädchen, die sich für einen technischen Beruf interessieren, zeigen, dass sie nicht alleine mit diesem Interesse sind.
- Man könnte in den Schulen (z.B. Hauptschule oder Gymnasium) den Mädchen mehr Infos über technische Berufe näherbringen.
- Man sollte den jungen Frauen klarmachen, dass sie alles (zumindest versuchen) können, was sie wollen. Sie sollten sich nicht von Vorurteilen behindern lassen und man könnte das Interesse der Mädchen fürs Technische schon in der Schule besser fördern.
- Man sollte in der Schule Frauen bereits aufmerksam machen, dass auch für sie eine technische Berufsbildung eine sehr gute Idee ist und auch Frauen in technischen Berufen sehr gute Leistungen bringen können. Aktuell wird dies zu wenig besprochen.
- Mehr Aufklärung schon in der Volksschule. Es wurde zu meiner Zeit viel in die Geschlechterrollen getrennt (zu Jungen- und Mädchenturnen, technisches- und handarbeitendes Werken). Junge Frauen sollten von klein auf ermutigt werden, einen technischen Beruf zu ergreifen. Das beginnt schon bei den Eltern und sollte im Kindergarten und Volksschule bis hin zur Neuen Mittelschule durchgezogen werden. Die Mädchen müssen auch genug Selbstvertrauen haben, sich das zuzutrauen. Bei Selbstzweifeln, ob man etwas schaffen könnte, bevor man es versucht, sinkt die Anerkennung der anderen Kollegen sehr. Man sollte Mut haben, etwas Neues auszuprobieren. Schnuppertage und kurze Praktika können da bei der Berufswahl sehr hilfreich sein.
- Mehr Arbeitsplätze in den jeweiligen Bereichen und bessere Informationen.

- Mehr Exkursionen in technische Firmen und mehr Möglichkeit, um sich an technischen Dingen zu üben - auch schon in der Schule.
- Mehr Führungen in den Betrieben selbst, da man sich oft nichts darunter vorstellen kann, z.B.: In allen Schulen (nicht nur HTL)
- Mehr „Girls Days“ und dass man in der Schule evtl. auch mehr über Frauen in technischen Berufen erfährt.
- Mehr in den Werbungen bringen, um was es geht, was für Arbeiten zu tun sind, dass nicht alles schwere körperliche Belastung benötigt.
- Mehr Infopräsentationen an Schulen der 8. Schulstufe, die von Frauen genauso gehalten werden.
- Mehr Information
- Mehr Information
- Mehr Informationen in der Hauptschule. Von Anfang an Technik unterrichten.
- Mehr Informationen über verschiedene Berufe
- Mehr Infotage für Frauen in der technischen Berufswelt
- Mehr Schnuppertage für Frauen
- Mehr Schnuppertage in technischen Berufen
- Mehr technische Fächer in der Hauptschule. Mehr Elektrotechnik im Fach Physik.
- Mehr Werbung
- Mehr Werbung und bessere Vorstellung der technischen Berufe, um das Interesse zu wecken.
- Mehr Wissen, was man in den Berufen macht
- Möglichkeiten erweitern, Lehrwerkstätten bauen, Selbstvertrauskurs
- Noch mehr technische Tage für Mädchen
- Schon in der Volksschule technische Projekte machen, mit Schulen arbeiten.
- Schon viel mehr in der Schule machen
- Schwer zu sagen. Vielleicht in die Mittelschulen mehr Frauen schicken, die Vorträge halten bzw. von ihrem Beruf in der technischen Branche erzählen.
- Sie (Anm.: Die Frauen) müssen sich was trauen, es ist toll mit männlichen Kollegen zu arbeiten und es ist interessant, was über Metall zu erfahren.

### 10.1.2 VERHALTEN DER ARBEITGEBERINNEN

- Arbeitskleidung, teilweise Arbeitszeitenänderungen, bei Infoveranstaltungen mehr Kontakt zu Frauen, die einen technischen Beruf gewählt haben, noch genauere Informationen über den Beruf (Anschauungsobjekte [Gussteile], Fotos [Herstellungsanlagen]) - teilweise ist es sehr schwer vorstellbar, was genau dieser Beruf bedeutet (vor allem als Mädchen hat man meist nicht den Bezug dazu).
- Aufklärung der Lehrbetriebe
- Bessere Umgangsformen mit Frauen in manchen Betrieben. Mehr Werbung/ Schnuppertage von technischen Berufen
- Bessere Unterstützung in den Lehrbetrieben (Ansprechpersonen). Gesetzliche Regelungen, steuerliche Anreize für Firmen, damit sie Frauen, welche mindestens so gut sind wie Männer, einstellen. Übersicht, wieviel Kollegen verdienen zur Orientierung für Frauen - Lohngerechtigkeit
- Betriebe durch Schulungen auf Frauen vorbereiten, um klare Regeln bezüglich Umgang und Arbeitsklima zu erarbeiten. Ich machte leider (nach der Lehre) schlechte Erfahrungen als Frau nicht anerkannt zu werden und doofe Sprüche wie "Frau gehört ins Büro bzw. Küche etc."

- Das Bild der Frau (Rollenbild) im Allgemeinen. Ich bin der Meinung, dass bereits in der Schule die technischen Talente der Mädchen gefördert werden sollten, sodass diese später keine Angst vor der Technik haben, sondern eine Begeisterung entwickeln können. Weiters denke ich, dass es helfen würde, wenn Firmen nicht nur eine Frau nehmen würden, sondern mehrere, denn dann fühlt man sich nicht so alleine.
- Die Firmen müssen den Beruf etwas schmackhafter für Frauen machen und sie auch mit offenen Armen empfangen, wenn sich eine Frau bewirbt.
- Die generelle Haltung zu Frauen. Es gibt leider sehr viele Probleme, die mit der Grundhaltung/ Einstellung der meisten Männer zusammenhängen. Diskriminierung und Mobbing sind in sehr vielen Firmen präsent und vertreiben oftmals Frauen, die eigentlich ihre Tätigkeit und ihren Beruf mögen, nur leider mit den sozialen Umständen in den Betrieben nicht klarkommen.
- Die Lehrberufe müssten attraktiver gestaltet werden.
- Die Regelung, dass man z.B. nur alle 4 Lehrjahre ein Lehrling aufnimmt in einen Betrieb, sollte aufgehoben werden. So ist es mir z.B. bei XY (v. d. Redaktion anonymisiert) bei der Bewerbung als Papiertechnikerin ergangen: Wenn ich ein Junge gewesen wäre, hätten sie mich genommen. Sie hätten mir zwar vorgeschlagen, mich ein Jahr später nochmals zu bewerben, aber es wäre trotzdem keine sichere Zusage gewesen.
- Es müssten mehr Frauen aufgenommen und unterstützt werden, auch wenn am Anfang die Leistung nicht gleich der Leistung der männlichen Kollegen entspricht.
- Firmen sollten mehr Frauen die Chance geben, sich zu beweisen.
- Generell den schlechten Ruf der Lehre abschaffen. Auch Männer in typische Frauenberufe hineinschnuppern lassen, ein Selbstverständnis für die Wahl eines zu den Fähigkeiten passenden Lehrberufs schaffen (egal ob es ein typischer Frauen-/ Männerberuf ist).
- Gleichberechtigung am Arbeitsplatz (Lohn, Anerkennung), Rücksichtnahme
- Gleichberechtigung bei der Arbeitssuche. Derzeit bei der Arbeitssuche immer nur Absagen, da man als Frau ja früher oder später Kinder bekommt.
- Ich glaube, dass man Lehrbetriebe ab und zu überprüfen müsste. Bei mir hätte niemand gemerkt, dass ich von meinen Vorgesetzten unfair behandelt wurde. Außerdem glaube ich, dass Lehrlingsausbildner regelmäßig Infos erhalten sollten. In meinem Fall hat die Aussage nur gelautet: "Was du in deiner Lehre lernst, ist mir egal, darum musst du dich selbst kümmern." Meiner Erfahrung nach gibt es noch einige Auszubildende und viele Lehrer in den Berufsschulen, die nichts von Frauen in technischen Berufen halten. Ich glaube, dass genau das sehr abschreckend und auch ein Argument für viele junge Frauen ist, sich nicht für einen technischen Beruf zu entscheiden. Allerdings denke ich, dass sich das in den nächsten Jahren verändern wird. Es wird immer normaler, dass Frauen einen technischen Beruf ergreifen und die alten Lehrer in den Berufsschulen gehen irgendwann in Pension. Meine negativen Erfahrungen liegen wohl daran, dass ich einfach den falschen Lehrbetrieb gewählt hatte.
- Ich sehe sogar, dass es zu viele Frauen werden und dadurch nur ausgebildet wird und nachher kein fester Arbeitsplatz zur Verfügung steht - es werden immer Männer bevorzugt.
- Interesse, Mut, mehr Firmen die Frauen einstellen
- Keine Vorurteile von Firmen gegenüber Frauen oder in den Inseraten schreiben, dass nur Männer dort arbeiten können/ dürfen.
- Lehrbeauftragte Frauen, keine Klischees über Frauen aus den 40ern, wie: "Sie gehören hinter den Herd und seien nur zu ertragen, wenn diese den Kochlöffel oder die Brüste, Hintern schwingen."
- Lehrbetriebe sollten für Mädchen aufgeschlossener sein.
- Mehr Einblick in den Berufsalltag von technischen Berufen

- Mehr Firmen, die auch für Frauen Umkleidekabinen und eigene Damentoilette haben
- Mehr Firmen, die auch Frauen aufnehmen bzw. eine Chance geben
- Mehr Geld für schwereres Tragen und Schmutz und genauere Erklärungen bei der Tätigkeit
- Mehr Schnuppertage und bessere Einführung in den technischen Beruf
- Mehr Umkleidekabinen und Aufklärung
- Offenheit der Betriebe gegenüber Frauen. Mehr Werbung. Keine Einschüchterung
- Sehr viel: Vor allem das Thema Gleichbehandlung durch den Vorgesetzten. Und mehr Interesse der Chefs für seine Lehrlinge
- Speziell auf meine Firma bezogen: Als Facharbeiter gesehen werden nach der Lehre und nicht als billige Hilfskraft auf dem Montageband, Aufstiegsmöglichkeiten auch ohne jeglichen Titel
- Unternehmen sollten mehr Schnuppertage zur Verfügung stellen.
- Viele haben Angst davor, in einen technischen Beruf einzusteigen, weil sie alleine sind als Frau/ Mädchen. Sie bräuchten als Ansprechperson eine Lehrausbildnerin, da würden sie sich sicherer fühlen.
- Wir sollten mehr akzeptiert werden. Es gibt immer noch Menschen, die fragen, was ich in diesem Beruf mache, wenn ich einmal einen Fehler mache oder sie mich nicht hier haben wollen, weil ich ja ein "kleines Mädchen" bin und ich sowieso zu schwach bin für diesen Beruf. Gewisse Leute sollten ihre Meinung ändern und "moderner denken", dann wäre es vielleicht für das eine oder andere Mädchen leichter, in diese Berufssparte einsteigen zu können und nicht von den Eltern in eine Schule gesteckt zu werden oder weil das Mädchen nicht mutig genug ist, etwas zu sagen, dass ein technischer Beruf für sie in Frage käme. Ich finde, die Firmen sollten auch auf die Mädchen zukommen und sie von dieser Berufssparte begeistern, dass es nicht nur Frisörin oder Bürokauffrau gibt, sondern auch Berufe, in denen man sich auch ausleben kann, wo man auch mal seinen "Mann stehen" kann und sich auch mal durchsetzen kann.

### 10.1.3 VORURTEILE

- Das Nachreden anderer Leute, dass Frauen nicht in einem Männerberuf passen, weil sie nicht die Kraft dafür haben
- Die Vorurteile männlicher Kollegen
- Eigentlich muss man nichts ändern, nur die Frauen müssen mutig sein und sich trauen, einen technischen Beruf zu erlernen, weil man doch noch denkt, Technik ist nur für Männer.
- Einstellung von männlichen Kollegen zu Frauen in der Technik
- Es dürfte nicht so schlecht über Frauen geredet werden (Vorurteile, ...).
- Es muss das Vorurteil abgeschafft werden, dass nur Männer in technischen Berufen arbeiten sollen und das Vorurteil, dass Schule besser ist als eine Lehre.
- Es wird in ein paar Jahren selbstverständlich sein, dass Frauen in technischen Berufen vertreten sind und dadurch werden sich die Vorurteile legen.
- Gleichberechtigung
- Gleichberechtigung und Chancengleichheit für Mann und Frau
- Ich denke, dass das ganz davon abhängt, ob eine Frau die Technik interessiert. Aber was sich wahrscheinlich ändern müsste, sind die Vorurteile gegenüber den Frauen und auch der raue und derbe Umgang unter den männlichen Kollegen.



- Ich glaube, dass es nicht wirklich darauf ankommt, Frauen im Speziellen dazu zu bringen, einen technischen Beruf zu wählen, sondern man generell alle Jugendlichen/ Menschen fördern sollte, sodass sie den Beruf finden, der ihnen liegt. Das heißt, dass man die gesellschaftlichen Vorstellungen auf Dauer soweit lockern muss, dass jeder prinzipiell ohne Vorurteile den Beruf ins Auge fassen kann, der ihm/ ihr liegt.
- In den Menschen sitzt der Gedanke so fest, dass nur Männer in der Technik gut sind. Es wird einem von klein auf eingeredet, dass Frauen zu schwach für diese Arbeit sind.
- Keine Diskriminierung von Männern den Lehrlingen und Frauen gegenüber
- Männliche Einstellung
- Mehr Anerkennung von der Gesellschaft. Oft habe ich gemerkt, dass sogar manche Lehrer Frauen in der Technik noch nicht wirklich anerkennen.
- Mehr Frauenfirmen. Ich komme mittlerweile mit fast allen Männern klar (Ausnahmen bestätigen die Regel), aber die Vorurteile werden immer bleiben. Die Frauen werden immer weniger als die Männer verdienen und der Respekt ist auch geringer! Mein Abteilungsleiter ist der beste, den ich haben könnte, dennoch wird immer ein Unterschied zu spüren sein, der auch irgendwo ok ist. Dennoch muss man eine starke und konterwärtige Frau sein!
- Mehr Selbstverständlichkeit in der Gesellschaft
- Nicht die Kollegen, sondern die Kunden müssen mehr Vertrauen zu Frauen haben.
- Von den männlichen Kollegen anerkannt werden und nicht runtergemacht werden, weil sie als Frau einen technischen Beruf erlernen
- Vorurteile
- Vorurteile müssen beseitigt werden. Ich habe viele Absagen bekommen, weil ich eine Frau bin - das finde ich falsch.
- Vorurteile, unterdrückt werden von Kollegen
- Weg mit den "Frauen an den Herd" - Männern. Als 15-Jährige kann einen so etwas sehr einschüchtern, wenn das der erwachsene Kollege im Büro immer wieder sagt.
- Weniger frauenfeindliche Männer

#### 10.1.4 NICHTS ÄNDERN

- Direkt geändert werden müsste jetzt so gesehen nichts, denn entweder Frauen haben das Interesse an einem technischen Beruf oder eben nicht. Dennoch muss ich sagen, gibt es trotzdem noch genügend Menschen, die Frauen in einem technischen Beruf nicht ernst nehmen. Natürlich gibt es aber auch genug, die es toll finden, dass Frauen sich für diese Richtung entscheiden und das Interesse haben.
- Es muss sich nichts ändern. Wenn man technisches Interesse und Verständnis bzw. logisches Verständnis hat, sehe ich kein Problem.
- Es sollten nicht alle so fixiert sein, dass mehr Frauen in der Technik sind, sondern dass die Frauen, die in die Technik kommen, auch talentiert sind.
- Gar nichts. Die Entscheidung hängt vom Interesse ab.
- Ich denke, es müsste nichts geändert werden, da in großen Betrieben kaum ein Unterschied gemacht wird, welches Geschlecht man hat.
- Ich glaube, dass nichts geändert werden muss. Wenn eine Frau den Beruf ausüben will, steht ihr nichts im Weg.

- Ich glaube, wir sind schon auf dem richtigen Weg, der Rest wird sich über die Generationen ergeben. Wenn man so aufwächst, ist es kein Thema mehr. Ich hatte nur Probleme mit älteren Kunden. Frauen müssen einfach nur Mut beweisen, sich für einen technischen Beruf zu entscheiden, und nie, nie, nie aufgeben. Ich konnte es leider nicht, da ich kaum Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl hatte.
- Leider weiß ich es nicht.
- Meine Meinung ist, es muss nichts geändert werden, wenn Frauen in die Technik einsteigen, die gerne in einem Männerberuf arbeiten und es auch gut können. Überzeugen wir mal viele Leute, die dann eben meinen, Frauen gehören in einen Männerberuf. Ich persönlich finde, zu viele Mädchen gehen in einen Männerberuf wegen dem Geld und nicht wegen dem Interesse daran. Viele Mädchen/ Frauen hatten noch nie einen Schraubenzieher in der Hand. Wie kann man dann verlangen, dass sie gute Schlosserinnen werden?
- Nichts
- Nichts! Es ist nicht jedermanns Sache - ganz einfach. Man muss niemanden in diesen Bereich drängen nur weil der Lohn passt. Es ist eine teilweise körperlich extrem anstrengende Arbeit. Wer da nicht mit Leib und Seele dabei ist, wird nur unglücklich. Man könnte evtl. mehr schulische Schnuppertage machen, wo man in der Schule probieren kann, ob es der Person zuspricht. Weil man merkt es sofort, ob es was für denjenigen ist oder eben nicht.
- Nichts, da Frauen von der Persönlichkeit auch zu der Arbeit passen sollten. Wenn sie gut arbeitet und sich mit den Kollegen gut versteht, spielt das Thema „Frau sein“ keine Rolle mehr, da sie sich mit ihren Fähigkeiten und als Mensch behaupten kann. Wenn die Frau nicht geeignet ist, mit männlichen Kollegen gut zu kommunizieren oder die Arbeit zu leben, ist sie auch fehl am Platz und das hat nichts mit dem Umfeld zu tun oder dass sich das Umfeld anpassen muss.
- Schwer zu sagen. Ich denke, es liegt einfach nicht oft in der weiblichen Natur, solche Interessen zu zeigen.
- Warum noch mehr? Wer macht dann die Frauen-Jobs?

### 10.1.5 FRÜHFÖRDERUNG

- In der Fragebatterie "Welche Erfahrungen hast du im Betrieb bei deiner technischen Lehre als Frau gemacht?" findet sich die Aussage "Auf mich wird Rücksicht genommen": Auf mich braucht niemand Rücksicht nehmen. Zumindest nicht mehr oder weniger als auf andere Lehrlinge. Würde der Zusammenhang Frau - Technik einfach als normal angesehen, würde sich die Frage nicht stellen. Frauen auf ein Podest zu stellen oder generell als förderbedürftig hinzustellen, halte ich für kontraproduktiv. Ich würde aufhören, alles speziell auf Frauen zuzuschneiden und technisches Verständnis schon früh für beide Geschlechter gleichermaßen fördern, in gemischten Gruppen, damit auch Frauen schon früh den Zugang dazu finden.
- In der Grundschule sollte mehr darauf eingegangen werden.
- Man sollte von klein auf auch technische Dinge machen können (bezogen auf die Erziehung der Eltern und Lehrer) und Gespräche mit anderen Frauen, die in der Technik arbeiten, würden evtl. helfen.

- Mehr Aufklärung schon in der Volksschule. Es wurde zu meiner Zeit viel in die Geschlechterrollen getrennt (zu Jungen- und Mädcheturnen, technisches- und handarbeitendes Werken). Junge Frauen sollten von klein auf ermutigt werden, einen technischen Beruf zu ergreifen. Das beginnt schon bei den Eltern und sollte im Kindergarten und Volksschule bis hin zur Neuen Mittelschule durchgezogen werden. Die Mädchen müssen auch genug Selbstvertrauen haben, sich das zuzutrauen. Bei Selbstzweifeln, ob man etwas schaffen könnte, bevor man es versucht, sinkt die Anerkennung der anderen Kollegen sehr. Man sollte Mut haben, etwas Neues auszuprobieren. Schnuppertage und kurze Praktika können da bei der Berufswahl sehr hilfreich sein.
- Weniger Vorurteile, auch von Unternehmen. Bessere Vermittlung der Möglichkeiten in einem technischen Lehrberuf. Frühe Heranführung an handwerkliche und technische Themen. Mädchen darüber informieren, dass es auch andere Möglichkeiten als die typischen Mädchenberufe gibt. Selbstbewusstsein stärken, auch schon im frühen Alter. Neutralisierung von Geschlechtsstereotypen

#### **10.1.6 BEZAHLUNG**

- Die Möglichkeit, auch halbtags in einem technischen Beruf zu arbeiten. Gleicher Lohn Mann wie Frau
- Es ist wichtig, Frauen auch nur dort hinzugeben, wo sie auch erwünscht sind. Gleichberechtigung und somit gleicher Lohn
- Gleiche Bezahlung, Förderungen, etc.
- Gleicher Lohn, faires Arbeitsverhältnis
- Mehr Gehalt bzw. Gleichberechtigung
- Selbe Bezahlung bei Männern und Frauen mit gleicher Ausbildung.

#### **10.1.7 VEREINBARKEIT**

- Durch häufige Schichtarbeit lässt sich Familie und Job schwer vereinbaren. Da müsste es einen Plan B geben, um im technischen Beruf weiterarbeiten zu können.
- Familienfreundliche Arbeitszeiten
- Im Chemiezwig sind sehr viele Frauen tätig. Bei meiner Arbeitsstelle sind die Hälfte Frauen (im Labor). Gleichberechtigung, auch beim Gehalt. In anderen Bereichen Hilfsgüter für körperliche Tätigkeiten
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern (Betriebskindergärten)

## 10.2 ZITATE: WAS STÖRT?

Was stört dich an deinem technischen Lehrberuf ganz besonders? 82 Personen (38%) antworteten. Die Antworten/ Zitate wurden in sechs unterschiedliche Dimensionen eingeteilt. Einige Antworten enthielten mehrere Dimensionen. In der folgenden Auflistung werden Antworten, die mehrere Dimensionen enthalten, der insgesamt am häufigsten vorkommenden Dimension zugeordnet. Die Dimensionen und ihre Häufigkeiten lauteten:

- Tätigkeitsbezug (27 Meldungen)
- Vorurteile (20)
- Männliche Kollegen (16)
- Ausbildungskritik (12)
- Gleichbehandlung (6)
- LehrlingsausbildnerIn (6)

### 10.2.1 TÄTIGKEIT

- An der Arbeit nicht wirklich was. Das einzige, was nervt, ist das ewig zu große Arbeitsgewand.
- Anstrengung, Schichtarbeit
- Arbeitszeit
- Bei den Plänen zu wenig Erklärung. Männer können einen oft sehr blöd anreden.
- Da ich in einem Kunststoffbetrieb arbeite und ich Lehrling bin, muss ich die Werkzeugformen jeden Tag vom Lager holen, welche ziemlich schwer sind und ich daher jetzt schon mit dem Kreuz Probleme habe.
- Dass es keine Schmutzzulage gibt, da es eine extrem schmutzige Arbeit ist. Altöl, Schmiermittel - schlecht für die Haut und Bremsenstaub: sehr schlecht für die Lunge
- Dass es mit der Familienplanung schwierig ist. Keine Teilzeitarbeit möglich. Kinder und Schichtbetrieb lassen sich nicht vereinbaren.
- Dass ich als Produktionstechnikerin mit 20 Jahren keinen Job finde.
- Dass ich keinen Job finde, obwohl ich sehr viel dafür tue, obwohl mir gesagt wurde, dass man in diesem Job immer einen Arbeitsplatz findet, weil es einer der besten ist.
- Dass mein Chef mir das Leben zur Hölle machte
- Der Lehrbetrieb
- Die Akkordarbeit und der enorme Stress
- Die Schichtarbeit und fast keine Sitzarbeit
- Eventuell der Schmutz. Immer bekommt man die Hände auch nicht sauber.
- Feilen
- Frühes Aufstehen
- Gesundheitsschädlichen Stoffen ausgesetzt sein, hohe Leistungserwartungen vom Unternehmen
- Körperliche Anstrengung
- Kraft fehlt.
- Mein Ausbilder und die teilweise eintönige Arbeit und die Arbeitszeit
- Mindestens 40 Stunden-Woche, sehr wenig Freizeit bzw. Leben
- Schichtarbeit
- Schichtarbeit, Arbeit mit Fett, Kupferstaub,... teilweise extreme Hitze, dreckige Arbeitsplätze
- Schichtsystem

- Stress, Tempo
- Wenig Toiletten und Duschen
- Zumindest in unserer Firma wird die meiste Zeit die meiste und oft auch schmutzigste Arbeit auf uns Lehrlinge abgeschoben.

### 10.2.2 VORURTEILE

- Blödes Gerede, wie zum Beispiel "Wie schaffst du das?"
- Dass sehr viele - ob ältere oder jüngere Kollegen - Frauen auf Grund der vielen Vorurteile zu niedrige Erwartungen haben - demnach werden sie auch anders behandelt. Hier meine ich allerdings Facharbeiter, bei denen man nur zeitweise arbeitet. Lehrlinge und Ausbilder sind meistens sehr tolerant und schätzen auch Frauen in technischen Berufen. Außerdem sind es nicht alle Facharbeiter, nur denke ich, dass jeder Mensch - ob Frau oder Mann - das Bild der kochenden und putzenden Frau und das des schwer arbeitenden Mannes hat, weil es die übliche Rollenverteilung ist. Das wird nie zu 100% verschwinden, weil man es von klein auf so gelernt bekommt – nur, dass aus solchen Dingen geschlossen wird, dass Frauen eine minderwertige, leistungsschwächere und vor allem schlechtere Arbeitskraft sind, finde ich persönlich eine Frechheit.
- Am Beruf selbst und am kollegialen Umfeld stört mich nichts. Lediglich von Kunden (meist älteren Herrschaften, 60+) kommen manchmal Sager wie "Kann ich bitte einen richtigen Techniker sprechen?" oder "Fräulein, verbinden's mich bitte in die Technik?".
- Dass ich von Kunden nicht akzeptiert wurde und meine Arbeit von Kunden nicht geschätzt wurde. Wenn die Arbeit nicht geschätzt wird, macht die Arbeit absolut keinen Spaß mehr.
- Dass viele Firmen (insbesondere im Kfz-Bereich) noch immer der Meinung sind, dass Frauen nichts in der Werkstatt verloren haben. Ich habe von 8 Bewerbungen eine sofortige Zusage bekommen, in einem anderen Betrieb musste ich einen Aufnahmetest machen, wurde aber dann nicht genommen und von einer anderen Werkstatt bekam ich eine Absage. Alle anderen meldeten sich nicht zurück, gaben mir keine Chance. Das finde ich echt unfair.
- Dass viele Männer auch heute noch denken, dass Frauen in einem technischen Beruf nichts verloren haben. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass dies nicht nur die ältere Generation betrifft. Blöde Bemerkungen standen praktisch auf der Tagesordnung, doch nach einiger Zeit lässt man das nicht mehr so an einen heran.
- Dass zu oft noch gesagt wird, dass technische Berufe nur Männersache wäre
- Die gemeinen Bemerkungen, Diskriminierung, und sexistischen Bemerkungen von manchen Arbeitskollegen
- Hin und wieder die abwertenden Bemerkungen von Kunden. Meistens sind die Kunden aber nach getaner Arbeit mit meiner Leistung sehr zufrieden.
- Keine/ kaum Anerkennung von männlichen Kollegen. Man kann nicht/ kaum über private Dinge reden - immer nur über Autos und Feuerwehr - keine Hilfe vom Chef - auch nicht von allen Kollegen - man ist ja immer das Mädchen - nicht so viel wert? Trotz dessen dass ich mit meinem Chef geredet habe, hat sich nichts geändert. Keine/ kaum weibliche Unterstützung, da man in einer männerdominierten Welt ist! - und falls doch andere Frauen dabei sind, spielen sie alles herunter.
- Kunden, die meinen, eine Frau ist nicht so gut wie ein Mann
- Man wird oft sehr schnell abgestempelt.
- Nicht ernstgenommen geworden zu sein
- Nicht ernstgenommen zu werden

- Sexistische Aussagen, das Berühren an Brust und Hintern und blöde Aussagen
- Unpassende Kommentare von Männern
- Vorurteile
- Vorurteile gegen Frauen
- Vorurteile gegenüber Frauen
- Vorurteile, aber man lernt damit umzugehen - vor allem, wenn es der zweite Bildungsweg ist, dass einem etwas nicht zugetraut wird.

### **10.2.3 MÄNNLICHE KOLLEGEN**

- Ab und zu denken Kollegen, man versteht als Frau etwas nicht, obwohl man es verstanden hat.
- Dass sich die Frauen ständig bei den männlichen Kollegen durchsetzen müssen, egal bei welchem Aufgabengebiet und immer wieder beweisen müssen, dass sie Aufgaben genauso gut erledigen können wie die Kollegen.
- Benachteiligt werden von männlichen Kollegen
- Das blöde Gerede mancher Kollegen. Man muss sich immer zuerst beweisen und alles besser machen als sie, um wirklich respektiert zu werden.
- Dass meine Kollegen gemein sein können, was mich ärgert und traurig macht
- Manche meiner Kollegen
- Zu hohe Erwartungen an mein technisches Verständnis (Kommentare wie: 'Das ist doch logisch.') - rauer Umgang unter den Kollegen - derbe Ausdrucksweise bzw. zweideutige Sprüche - sehr viele nicht ordentlich gekleidete männliche Kollegen (Männer-Dekolleté).

### **10.2.4 AUSBILDUNG**

- Männer wurden bei Bewerbungsverfahren meiner Meinung nach bevorzugt. Natürlich nicht bei allen Firmen. Meine Berufsschule hatte nur ein Jungs-Internat, wodurch ich jeden Tag mit dem Zug morgens hinfahren musste.
  - Berufsschule
  - Dass es zu viel zum Lernen war, aber sonst war meine Lehre ein Wahnsinns-Traum.
  - Dass meine Kollegin kein Talent in diesem Beruf hat und den Ruf der Frauen in der Technik dadurch verschlechtert
  - Dass sich der Name des Berufes ständig ändert
  - Die Ausbildung im Betrieb sollte von einem Lehrer oder Direktor der Berufsschule kontrolliert werden, da viele Lehrlinge lange keine Ahnung davon haben, was sie später eigentlich herstellen oder verarbeiten sollen und die nötige Erfahrung erst nach der Lehrabschlussprüfung in einer anderen Abteilung oder sogar erst in einem anderen Betrieb lernen. Auch mehr Berufsschulen für Kunststoffformgeber/-techniker sollte es in Österreich geben, vor allem in größeren Städten als Steyr, mit besseren öffentlichen Verbindungen.
  - Die Berufsschule hat so einige Macken, meiner Meinung nach. Glücklicherweise gibt es einige Lehrer, die ihren Job gerne und sehr gut machen, aber leider habe ich selbst zu spüren bekommen, dass es durchaus Lehrer gibt, die fast wie gezwungen in der Klasse sitzen, den Schülern Aufgaben vor die Füße werfen und sich den Rest der Stunde desinteressiert vor ihren PC setzen und die Schüler sich selbst überlassen. Das ist besonders für jene Schüler sehr frustrierend, die tatsächlich Interesse am Unterricht haben - und das ist meiner Meinung nach äußerst kontraproduktiv.
  - Die spätere Jobsuche scheint unmöglich.
- 
- 
-

- Hätte gerne mehr gelernt.
- Ich finde, man sollte viel mehr Weiterbildungskurse anbieten. Wie bei den Elektrikern wäre ein zusätzlicher SPS-Kurs oder Ähnliches super.
- Ich mag meinen Beruf, aber allgemein müsste in der Kunststoffbranche ein Modulsystem eingeführt werden. Da z.B. Laminierer und Gießer nichts zur LAP machen müssen, was sie in ihrem Berufsalltag machen.
- In meiner Elektriker-Lehre mach ich zu wenig mit Elektrizität.
- Mein Betrieb achtet viel zu viel auf die Noten in der Berufsschule und ich darum unter einem sehr hohen Druck stehe.

### **10.2.5 GLEICHBEHANDLUNG**

- Bevorzugt werden
- Dass Frauen nicht so ernst genommen werden.

### **10.2.6 LEHRLINGSAUSBILDNERIN**

- Ausbilder - würde mich nicht mehr für die Firma entscheiden, eine Lehre zu machen.
- Desinteresse meines Lehrlingsausbildners gegenüber uns Lehrlingen. Lehrlinge bekommen keine Aufgaben, sondern müssen sich den ganzen Tag alleine beschäftigen. Richtig langweilige Tage
- Die AusbilderInnen sind teilweise nicht fair. Es gibt Lehrlinge, die direkt in der Firma beschäftigt sind und die, die über das AMS dort beschäftigt sind. Am Anfang wurde uns AMS-Lehrlingen gesagt, dass alle Lehrlinge gleichbehandelt werden - leider ist es nicht so. Wir bekommen weniger bezahlt, werden manchmal unfair behandelt und es gibt hin und wieder Sachen, wo AMS-Lehrlinge benachteiligt werden.
- Lehrlingsausbilder

## 10.3 ZITATE: WAS GEFÄLLT?

Was gefällt dir an deinem technischen Lehrberuf ganz besonders? 159 Personen (74%) antworteten. Die Antworten/ Zitate wurden in sechs unterschiedliche Dimensionen eingeteilt. Einige Antworten enthielten mehrere Dimensionen. In der folgenden Auflistung werden Antworten, die mehrere Dimensionen enthalten, der insgesamt am häufigsten vorkommenden Dimension zugeordnet. Die Dimensionen und ihre Häufigkeiten lauteten:

- Tätigkeitsbezug (126 Meldungen)
- Männliche Kollegen (32)
- Gleichbehandlung (20)
- Ausbildung (7)
- LehrlingsausbildnerIn (4)
- Sonstiges (5)

### 10.3.1 TÄTIGKEIT

- Abwechslung
- Abwechslung - ist mein Traumberuf.
- Abwechslung und Zusammenarbeit mit männlichen und weiblichen Kollegen
- Abwechslung, gute Zusammenarbeit mit Kollegen
- Abwechslungsreich - man hat immer was zu tun, man muss ständig nachdenken, man hat seine Ruhe.
- Abwechslungsreich, fordernd
- Abwechslungsreich, gute Arbeitszeiten, Lohn
- Abwechslungsreich, interessant
- Abwechslungsreich, interessant, in Bewegung sein, Zusammenhalt als Team
- Abwechslungsreich, interessante Tätigkeiten
- Abwechslungsreiche Arbeit - Zusammenarbeiten mit Kollegen und nicht alleine arbeiten - Selbstbewusstsein stärken - kein Zickenkrieg, kein Hinterrücks-Reden und Männer sind auch nicht so nachtragend wie Frauen, wenn es ein Problem gibt.
- Abwechslungsreiche Arbeit. Tolle Kollegen/innen, die mich unterstützen. Ich kann das machen, was mir Spaß macht.
- Abwechslungsreiche Tätigkeiten, selbständiges Arbeiten, Hintergrundwissen
- Alles - es ist cool, etwas komplett anderes zu erlernen als einen "normalen" Frauenberuf.
- Alles - es ist einfach toll: Gutes Arbeitsklima und einfach eine tolle Firma.
- Alles - ich liebe meinen Beruf und er macht mir Spaß.
- Am schönsten ist es, wenn man das fertige Ergebnis sieht und man sagen kann: "Das habe ICH gemacht!" Ich persönlich arbeite in einer Firma, die Lkw-Anhänger produziert und da ist es schön, das fertige Produkt zu sehen. Auch wenn man nur einen kleinen Teil mitleistet, aber man kann sagen, ich habe daran mitgewirkt und das macht mich glücklich.
- Arbeiten
- Arbeitsklima
- Arbeitsklima, freundlicher Arbeitston
- Arbeitsklima, Weiterbildungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen, Persönlichkeitsseminare in den ersten 3 Lehrjahren
- Ausbildner, Arbeitszeiten, Gerechtigkeit



- Berufsschule - ich mochte es, jeden Tag etwas Neues zu lernen, Löten, Schaltungen erstellen.
- Das Arbeiten an bzw. mit den Maschinen
- Das Arbeiten an den Maschinen
- Das Arbeitsklima und die Arbeit an sich. Es macht mir sehr viel Spaß, zu programmieren.
- Das genaue Arbeiten an den Maschinen
- Das Schrauben an Autos
- Das Vertrauen der Kollegen, dass man eigenständige Arbeiten ausführt
- Das Zusammenbauen der Maschinen
- Das Zusammenbauen von Kleinteilen bis sehr große Teile und danach zu sehen, wie die Maschine läuft
- Dass der Kunde mit seinem Produkt zufrieden ist und ich weiß, dass ich ihn glücklich gemacht habe
- Dass die technische Ausbildung in vielen Bereichen stattgefunden hat - sowohl mechanisch als auch elektrisch und pneumatisch
- Dass es immer sehr abwechslungsreich ist
- Dass ich behandelt werde wie ein Mann und ich bereits 1 Jahr nach meinem Lehrabschluss Lehrlingsausbildnerin und Produktionsleitungsstellvertreter bin.
- Dass ich das machen kann, was ich gerne mache
- Dass ich etwas mache, man sieht ein Ergebnis.
- Dass ich mich in der Elektrotechnik in fast jedem Bereich weiterbilden kann, wie z.B. Robotertechnik.
- Dass ich mich körperlich betätige
- Dass ich nicht den ganzen Tag sitze, dass ich etwas erschaffe, dass es mich interessiert, dass ich super mit meinen Arbeitskollegen auskomme
- Dass ich selbstständig arbeiten kann und ich mich ständig beweisen kann. Ich bin echt stolz auf mich.
- Dass ich zickenfrei arbeiten kann, legere Arbeitskleidung habe, der tägliche Kosmetikaufwand (Makeup) nicht erforderlich ist
- Dass keiner meinen Beruf erraten konnte, hauptsächlich männliche Kollegen und auch weibliche Kollegen sind anders.
- Dass man einen abwechslungsreichen Alltag hat und ständig Neues lernt. Die Verantwortung. Die Zeit in der Lehrwerkstatt. Die Berufsschule
- Dass man etwas Handwerkliches macht
- Dass man handwerklich etwas zu tun hat
- Dass man körperlich tätig ist
- Dass man seine Fähigkeiten ausüben kann. Großartige Dinge entwerfen, erstellen und bauen. Guter Verdienst
- Dass man Vieles lernt und einfach gute Aufstiegsmöglichkeiten hat und auch gut verdient. Man ist etwas Besonderes, und wird auch respektiert, wenn man es anderen Personen erzählt. Das gibt einem ein gutes Gefühl.
- Dass sich mein Bereich (Informationstechnologie - Technik) immer weiterentwickelt - dass es immer etwas Neues zu lernen gibt. Außerdem ist es einfach, sich weiterzubilden (z.B. später noch IT-Informatiker zu lernen, Schulungen zu besuchen etc.) und wird meist auch gut gefördert.
- Die Abwechslung der verschiedenen Abteilungen, sowie die Bandbreite der Lehre
- Die Abwechslung und die verschiedenen Arbeiten
- Die Abwechslung und spannende Tätigkeiten
- Die Abwechslung

- Die abwechslungsreiche Arbeit
  - Die abwechslungsreichen Arbeiten, die ich zu erledigen habe. Ich mache jeden Tag etwas anderes.
  - Die abwechslungsreichen Tätigkeiten
  - Die Arbeit an Maschinen
  - Die Arbeit im Betrieb
  - Die Arbeit mit den Maschinen
  - Die Arbeit mit Metall und dass ich kreativ sein kann
  - Die Arbeit mit Werkzeugen und Maschinen
  - Die Arbeit
  - Die Arbeiten mit Metall beim Drehen und Fräsen. Alles was man erfährt über die verschiedenen Themen im Fachbereich
  - Die Arbeitsweise und dass ich jeden Tag Neues dazulerne
  - Die Bezahlung und dass wir die Abteilungen immer wechseln
  - Die Chemie
  - Die geistige Herausforderung beim Einstellen der Maschinen oder beim Programmieren. Es ist auch ein gutes Gefühl, wenn ein Produkt fertig ist und man stolz auf sich sein kann, weil man es geschafft hat.
  - Die Herausforderung und das Herumtüfteln nach Lösungen
  - Die Herausforderung
  - Die komplette Arbeit im technischen Bereich und die faszinierende schnelle Weiterentwicklung der Technik
  - Die körperliche Betätigung und die abwechslungsreiche Arbeit
  - Die täglichen Probleme und darauf Lösungen zu finden. Auch körperlich ein wenig gefordert zu werden und die Möglichkeit, oft kreativ sein zu müssen
  - Die technischen Aufgaben rund ums Auto
  - Die verschiedenen Arten der Kunststoffe und die Feinarbeit
  - Die viele Abwechslung und man lernt jeden Tag was Neues dazu.
  - Die vielen möglichen Einsatzgebiete
  - Ein Hauptargument, warum ich genau diesen Lehrberuf gewählt hatte, war, dass er so vielfältig ist. Es gibt in der Informationstechnologie immer etwas Neues zu lernen und es gibt unendlich viele Richtungen, in die man sich entwickeln kann. Auch wenn einem das eine Thema nicht gefällt, dann bleiben immer noch sehr viele andere, für die man sich entscheiden kann. Man muss sich nicht sofort auf etwas festlegen, man hat noch Zeit um herauszufinden, was man gerne machen möchte.
  - Einfach alles: Ich bin überglücklich, dass ich diesen Beruf erlerne, auch wenn es viel zu lernen gibt, ich mache es mit Begeisterung. Ich könnt' mir nichts Besseres vorstellen.
  - Es belastet meinen Körper und meinen Kopf nicht so stark.
  - Es ist kein typischer Mädchenberuf. Oftmals ist es angenehmer mit Männern zu arbeiten als mit Frauen, auch wenn die eine oder andere blöde Bemerkung kommt. Man hat auch mehr Aufstiegsmöglichkeiten mit einem besseren Gehalt.
  - Es ist meistens sehr abwechslungsreich.
- 
- 
-

- Es macht mir unheimlich viel Spaß, in jeder Form mit Technik zu tun zu haben und es macht mir durchaus auch Spaß, so manche Vorurteile aufzubrechen, indem ich den Menschen zeige, dass so manche Frauen durchaus auch ihre technischen Begabungen haben. Diese Vorurteile kommen übrigens in meinem Fall oft nicht von den Kollegen, sondern eher von unseren Kunden - diese sind viel überraschter und vorurteilsbehafteter, wenn sie mich zu Gesicht bekommen als meine männlichen Kollegen. Aber auch das sehe ich für gewöhnlich als Herausforderung und nicht als Beleidigung. Alles in allem macht mir persönlich der Beruf unheimlich viel Spaß - nicht WEIL und auch nicht OBWOHL ich eine Frau bin, sondern weil ich das, was ich tue, einfach gerne tue.
- Frauen sind gleichberechtigt und man hat gute Aufstiegschancen.
- Gute Bezahlung, weltweit gefragt
- Handwerkliche Arbeit - Arbeit mit männlichen Arbeitskollegen - sich beweisen unter Männern - guter Verdienst
- Handwerkliche Tätigkeiten - Abwechslung ist mir sehr wichtig - gute Bezahlung - gute Karrierechancen
- Handwerkliches Geschick. Man lernt immer wieder etwas Neues dazu, es wird nicht langweilig.
- Ich bin gerne handwerklich tätig und möchte nicht den ganzen Tag als Verkäuferin im Geschäft stehen.
- Ich interessiere mich für Chemie und sehe eigentlich darin meinen Traumjob und eine sichere Zukunft.
- Ich interessiere mich dafür. Ich finde es toll, neue Sachen zu lernen. Ich arbeite gerne in meinem Beruf.
- Ich kann kreativ an neuen Ideen mitentwickeln und werde jeden Tag aufs Neue gefordert. Wenn ich eine Idee habe, wird sie erhört und danach darüber diskutiert, was gut und was schlecht daran ist bzw. was man anders machen könnte. Es wird auch darauf Rücksicht genommen, dass ich noch nicht alles wissen kann und ich darf Fehler machen.
- Ich kann meine Ideen einbringen und sie zum Teil verwirklichen. Gutes Arbeitsklima und nette Arbeitskollegen, die immer dazu bereit waren, einem zu helfen. Die Möglichkeiten, die einem geboten werden. Flexible Arbeitszeiten. Auch mit Familie gut vereinbar
- Ich mag die Abwechslung und Komplexität.
- Ich werde genauso akzeptiert und kann mich voll ausleben in diesem Beruf.
- In unserem Betrieb sind die Arbeiten sehr abwechslungsreich. Ich finde es auch sehr interessant zu erfahren, was alles aus Kunststoff hergestellt werden kann und dass wir Kunststoffteile Tag für Tag benützen
- Komplexe Tätigkeiten und viel Abwechslung
- Komplexität und keine Gefahr der Langeweile
- Kunststofftechniker ist sehr umfangreich. Man lernt von spannenden Arbeitsvorgängen (wie Bohren, Fräsen, Drehen). Auch den wichtigen Umgang mit verschiedenen Materialien. Wie wichtig heutzutage der Gebrauch vom Kunststoff ist und wie sorgfältig man damit umgehen muss (Recycling)
- Man findet immer irgendwo einen Job.
- Man hat viel Abwechslung in der Arbeit - man sieht am Ende des Tages, was man geschafft hat.
- Mein Lehrberuf ist sehr abwechslungsreich und interessant.
- Meine Tätigkeiten im Betrieb
- Mir gefällt die Vielfalt der Aufgaben - dass ich auch mal nachdenken muss.
- Mir hat die Firma sehr gefallen, da wir jeden Tag eine abwechslungsreiche Arbeit hatten.
- Mit Kundschaften sprechen und die Arbeit an sich finde ich sehr interessant.

- Naja, ich bin Mechatronikerin und finde die Mischung aus Schlosser und Elektriker einfach toll - so hat man von allem ein bisschen was.
  - Problemlösungen zu finden, technische Herausforderungen, das Betriebsklima, die Kollegen
  - Programmieren
  - Sich handwerklich beschäftigen zu können
  - Sich mit dem zu fertigenden Teilen auseinanderzusetzen und zu überlegen, wie man vorgeht. Abwechslungsreiche Arbeit, da man nicht immer das Gleiche macht. Tolle Arbeitszeiten
  - Umgang mit den Kollegen, selber etwas zu fertigen
  - Unkompliziertheit, Arbeitsgewand
  - Unterschiedliche Tätigkeiten, Abwechslung, gute Bezahlung - auch schon in den Lehrjahren
  - Verbindung zwischen technischer Arbeit, Chemie und Mathematik
  - Viel Abwechslung - z.B. Fräsen, Drehen, MAG, MIG, WIG-Schweißen, usw., ...
  - Viel Abwechslung und kein Zickenterror
  - Viel Wissen, Abwechslung im Beruf
  - Viele verschiedene Tätigkeiten
  - Wie die Technik zusammenspielt, damit alles gemeinsam funktioniert - z.B. Kfz von der Elektrik bis zum Motor ist alles sehr interessant.
  - WIG Schweißen
  - Zu wissen, dass man einen sicheren Arbeitsplatz hat, aber auch der gute Verdienst, den man in der meisten technischen Berufen bekommt
  - Zusammenarbeit mit den Kollegen, Arbeitszeiten, Lohn, Abwechslung, Eigenständigkeit
- 
- 
-

### 10.3.2 MÄNNLICHE KOLLEGEN

- Arbeiten mit Männern
- Arbeitsklima unter Männer ist besser als unter Frauen.
- Dass dort wenige Frauen sind
- Dass ich in der Firma immer gleich mit meinen coolen Arbeitskollegen behandelt worden bin
- Dass ich von meinen Kollegen respektiert werde und gleichbehandelt werde wie sie. Es herrscht ein gutes Arbeitsklima.
- Dass man ganz eine andere Hinsicht zu den Männern hat. Und mit Männern in der Arbeit ist es einfach am lustigsten.
- Dass man mit den Arbeitskollegen auch Spaß hat, auch wenn man gemeinsam an etwas arbeitet. Die Lehrlingsausbildner sehen auch zu, dass man eine komplizierte oder schwere Arbeit alleine schaffen kann, wenn man sich richtig konzentriert.
- Dass man sich mit den Jungs so gut verständigen kann
- Der Zusammenhalt zwischen den Kollegen. Wir verstehen uns super und machen auch in der Freizeit viel.
- Die Kollegen/innen im Betrieb
- Die Zusammenarbeit, Teamarbeit
- Es gibt auf der Baustelle fast keine Vorurteile oder Sonstiges. Im Gegenteil: Die männlichen Arbeiter bewundern zum Teil meine Durchsetzungskraft und mein handwerkliches Geschick.
- Es ist ganz was Anderes als mit lauter Frauen zusammen zu arbeiten. Ich mag die Anerkennung und bei den Jungs in der Technik mitreden zu können.
- Ich bin sehr glücklich mit meinen Kollegen. Mit den jüngeren habe ich ein sehr freundschaftliches Verhältnis und auch die anderen erweisen mir Respekt und stehen immer völlig hinter mir.
- Kollegialer Zusammenhalt, spannende Arbeit
- Mir gefällt es, gelobt zu werden. Wenn ich etwas schaffe, was niemand von mir erwartet hat. Im Betrieb lerne ich viele nützliche Sachen und kann mich auf die Arbeit konzentrieren, ohne den Druck, dass mir ständig ein Ausbildner über die Schulter blickt. Ich kann selbstständig arbeiten und mit meinen Kollegen ausmachen, wer welche Arbeit erledigt.
- Rücksicht der Kollegen bei körperlich schweren Arbeiten
- Teamarbeit, sehr abwechslungsreiche Ausbildung

### 10.3.3 GLEICHBEHANDLUNG

- Beweisen zu können, dass Mädchen diese Arbeiten genauso gut schaffen
- Dass Frauen genauso geschätzt werden wie Männer und wir genauso gute Aufstiegschancen haben wie jeder andere
- Dass Frauen gleich wie die Männer behandelt werden
- Dass mein Chef hinter mir steht und mir hilft, den Beruf zu erlernen und ich neue Sachen machen darf
- Den Beweis zu liefern, dass Frauen alles können
- Der Zusammenhalt in unserem Team
- Die Gleichberechtigung mit meinen Kollegen und sich bewegen zu können
- Die Mischung zwischen Jungs und Mädels
- Es herrscht bei uns Gleichberechtigung, egal ob Mann oder Frau. Jede/r wird gleichberechtigt und fair behandelt.

- Gleichberechtigung - faire Behandlung
- Gleichberechtigung, gute Ausbildung, sehr viele Vertrauenspersonen, "frau" darf anpacken.

### 10.3.4 AUSBILDUNG

- Mein Lehrberuf ist eine Mischung zwischen Betrieb und Büro.
- Technisches Verständnis erlernen
- Umfangreiche Ausbildung. Außergewöhnliche Handwerklichkeit

### 10.3.5 SONSTIGES

- Alles
- Das Meiste
- Der Verdienst für einen Lehrling ist super.
- Hohe Anerkennung und Wertschätzung

## 10.4 ZITATE: GRÜNDE

### 10.4.1 GRÜNDE FÜR BERUFSWECHSEL

**Bitte beschreibe, warum du nicht mehr in deinem erlernten Beruf tätig bist?**

- Aufgestiegen in die Entwicklung, derzeit arbeitslos und wieder auf der Suche
- Beförderung zur Technikerin im Büro
- Bekam vom schweren Tragen, das dazu gehört in diesem Beruf, da man nicht für alles einen Kran nehmen kann, ein Ganglion am linken Mittelfinger! Kreuzschmerzen wurden auch immer mehr!
- Da ich ein anderes Angebot bekommen habe und mich der jetzige Job mehr interessiert.
- Da in unserer Firma vermehrt eine Art Fließbandarbeit herrscht und ich einen abwechslungsreicheren Alltag bevorzuge. Und in solchen anspruchsvollen Bereichen war leider keine Stelle mehr frei.
- Der Betrieb, in dem ich meine Lehre machte, übernimmt keine Lehrlinge und in diesem Bereich ist es zurzeit etwas schwierig, einen neuen Arbeitgeber zu finden.
- Derzeit bin ich in Karenz.
- Es gab leider überhaupt keine Aufstiegschancen in meiner ehemaligen Firma. Ehemalige GruppenleiterInnen, die nur eine Lehre gemacht haben, wurden mit AkademikerInnen nachbesetzt. Daher war mir klar, dass ich ohne ein Studium keine Möglichkeit hätte, mich gehaltstechnisch und auch verantwortungstechnisch weiterzubilden.
- Habe ein Spezialmodul bei der ÖBB gemacht und verdiene jetzt als Fahrdienstleiterin besser.
- Ich habe ein Studium (Bauingenieurwesen) begonnen.
- Ich habe ein Studium angefangen (auch im Bereich der Informatik).
- Ich habe in meiner Lehrzeit herausgefunden, dass dieser Beruf nicht meinen Interessen entspricht.
- Ich habe Kfz-Technikerin abgeschlossen und schulisch Systemelektrik und bin nun im Elektrobereich tätig.

- Ich konnte in der Firma, aber in einer anderen Abteilung, bleiben. Sehr selten, dass ich noch mit meinem erlernten Beruf etwas zu tun habe.
- Ich studiere inzwischen Informatik (Lehre mit Matura).
- Ich wollte keine Schichtarbeit machen und es ergab sich eine andere Stelle.
- In der Firma, in der ich meine Lehre absolviert habe, wurde mir nicht besonders viel beigebracht. Ich war eher Hilfsarbeiterin und kein Lehrling. Aus diesem Grund habe ich zum Beispiel auch zwei Anläufe für die Lehrabschlussprüfung gebraucht. Nach der Absolvierung meiner LAP habe ich über ein halbes Jahr nach einer Arbeitsstelle gesucht, konnte aber leider keine finden. Ich glaube, dass das unter anderem auch an fehlendem Fachwissen und fehlender Praxis lag. Da ich so lange keine Stelle fand, musste ich mich umorientieren. Ich habe neben der Lehre die Matura gemacht und letzten Herbst in Salzburg am Fachbereich Erziehungswissenschaften zu studieren begonnen. Die Freude an der IT ist mir in meiner Lehrzeit wohl vergangen.
- Mir wurde in meiner Firma eine andere Stelle angeboten, bei der ich nicht mehr schichtarbeiten musste.
- Schichtdienst ist für mich nicht möglich.
- Weil ich keinen Job finde bzw. ich meine Ausbildung in einem Labor machte, das fast keine Gerätschaften hatte, was aber anscheinend überall vorausgesetzt wird. Somit werde ich nirgends genommen.
- Weil mir meine Lehrzeit leider die unschönen Seiten eines männerdominierten Berufs gezeigt hat und ich durch die gegebenen Arbeitsbedingungen nicht mehr in diesem Beruf arbeiten wollte
- Wollte in einem anderem Bereich Erfahrung sammeln, möchte aber wieder in meinen erlernten Beruf zurück.
- Wurde in meiner Lehrzeit gemobbt und wollte nicht mehr zurück.

#### 10.4.2 GRÜNDE FÜR LEHRABBRUCH

##### **Bitte beschreibe, warum du deine Lehre abgebrochen hast?**

- Ich habe die Lehre abbrechen müssen, weil ich schwanger geworden bin.
- Wegen familiären Problemen und nur wenig Unterstützung von Lehrerseite erhielt. Wenn man in bestimmten Fächern seine Schwächen gehabt hat, sind frustrierende Aussagen gegenüber Frauen getroffen worden, z.B. warum man nicht Friseurin oder Malerin lernt.
- Weil ich arbeiten gehen möchte und mehr verdienen möchte!
- Weil ich über das BFI die Lehre gemacht habe und deswegen einen sehr geringen Lohn bekommen habe, wollte ich in eine andere Firma, aber leider habe ich keine Lehrstelle mehr bekommen.

### 10.4.3 GRÜNDE FÜR NEGATIVES WIEDERWAHLVERHALTEN

#### **Aus welchen Gründen würdest du dich heute nicht mehr für einen technischen Lehrberuf entscheiden?**

- Ich habe oft mit schwerem Stahl oder Nickel Werkstücke zu kämpfen oder auch mit dem Werkzeug selbst. Meine Kollegen sagen oft, dass ich zu schwach bin, aber sie müssten wissen, dass ich eine Frau bin und erst 16 Jahre alt bin. Ich habe es nicht leicht, mich zu beweisen! Mein Chef ist in Ordnung, er unterstützt mich sehr, ich bin froh, so einen gutmütigen Chef zu haben. Mich plagen oft die Gedanken an meine Kollegen. Ich habe Angst ausgelacht zu werden, weil ich nicht gut genug bin. Oft verstehe ich Sachen falsch und mache alles schlimmer. Ich versuche, niemanden zu enttäuschen, aber es geht nicht immer. Keiner weiß, dass mich diese Sachen plagen. Mein Kollege sagte einmal: So wie du hämmerst, würde ich gleich nach Hause gehen. Ich möchte ja so gut sein, wie die anderen Kollegen, aber ich hab' Angst, alle zu enttäuschen.
  - In unserer Firma zählen Lehrlinge nichts. Es wird einem nichts gezeigt und so langweile ich den ganzen Tag vor mich hin.
  - Wegen Diskriminierung und gemeinen Bemerkungen, weil man ein Mädchen ist, sexuelle Andeutungen
  - Weil es für Frauen immer noch schwer ist, in einem technischen Beruf akzeptiert zu werden - hauptsächlich von Seiten der Kunden
  - Weil es für mich leider nicht das Richtige ist und ich meine Interessen und Stärken eher im sozialen Bereich sehe
  - Weil es nichts für mich ist
  - Weil ich etwas Anderes machen möchte und nichts Technisches mehr
  - Weil man anscheinend danach keinen Job bekommt. Mir wurde auch gesagt, dass es ein gefragter Job ist und ich sicher einen bekommen werde nach meiner Ausbildung. Dies ist jedoch keinesfalls so.
  - Weil mir der Job im kaufmännischen Bereich mehr gefallen hat
  - Weil sich meiner Meinung nach nichts geändert hat und ich als Frau in technischen Berufen sehr viele Nachteile habe und schlechter behandelt und bezahlt werde
- 
- 
-



## 10.5 TABELLEN

**Tabelle 10-1: Geschlechtsverteilung ausgewählter technischer Lehrberufe 2010-2016**

### Berufe10 \* GESCHLECHT Kreuztabelle

		GESCHLECHT		Gesamt
		M	W	
Berufe10	Metall	5726	382	6108
		93,7%	6,3%	100,0%
	Elektro	3525	114	3639
		96,9%	3,1%	100,0%
	Kfz	3967	117	4084
		97,1%	2,9%	100,0%
	Inst. & Geb	1727	19	1746
		98,9%	1,1%	100,0%
	Mechatronik	1075	70	1145
		93,9%	6,1%	100,0%
	Informationstechn.	635	57	692
		91,8%	8,2%	100,0%
	Prozess-/ Produktionstechn.	811	165	976
		83,1%	16,9%	100,0%
	Maschinen	604	70	674
		89,6%	10,4%	100,0%
	Chemie	358	130	488
		73,4%	26,6%	100,0%
	Kunststoff	505	133	638
		79,2%	20,8%	100,0%
Gesamt		18933	1257	20190
		93,8%	6,2%	100,0%

Quellen: AK OÖ-Mitgliederdatenbank

**Tabelle 10-2: Abgebrochen – Absolviert – aktuell Lehrling - Zielgruppe nach ausgewählten technischen Lehrberufen 2010-2016**

	Abgebrochen	Absolviert	Aktuell	Gesamt
Metall	45	160	172	377
	11,9%	42,4%	45,6%	100,0%
Elektro	16	47	49	112
	14,3%	42,0%	43,8%	100,0%
Kfz	23	40	48	111
	20,7%	36,0%	43,2%	100,0%
Inst. & Geb	2	5	11	18
	11,1%	27,8%	61,1%	100,0%
Mechatronik	2	33	35	70
	2,9%	47,1%	50,0%	100,0%
Informationstechn.	12	23	21	56
	21,4%	41,1%	37,5%	100,0%
Prozess-/ Produktionstechn.	11	88	63	162
	6,8%	54,3%	38,9%	100,0%
Maschinen	7	38	25	70
	10,0%	54,3%	35,7%	100,0%
Chemie	11	71	47	129
	8,5%	55,0%	36,4%	100,0%
Kunststoff	14	68	50	132
	10,6%	51,5%	37,9%	100,0%
Gesamt	143	573	521	1237
	11,6%	46,3%	42,1%	100,0%

Quellen: AK OÖ - Mitgliederdatenbank

**Tabelle 10-3: Häufigkeiten der standardisierten Befragung**
**Fachbereiche – 10 Kategorien**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Chemie	31	14,4	14,4	14,4
	Elektro	15	6,9	6,9	21,3
	Informationstechnologie	13	6,0	6,0	27,3
	Installations- & Gebäude- technik	2	,9	,9	28,2
	Sonstiges:	1	,5	,5	28,7
	Kfz	12	5,6	5,6	34,3
	Kunststoff	23	10,6	10,6	44,9
	Maschinen	21	9,7	9,7	54,6
	Mechatronik	18	8,3	8,3	63,0
	Metall	66	30,6	30,6	93,5
	Prozesstechnik/ Produktions- technik	14	6,5	6,5	100,0
	Gesamt	216	100,0	100,0	

**Fachbereiche – 4 Kategorien**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Metall/ Elektro	81	37,5	37,5	37,5
	Chemie/ Kunststoff	54	25,0	25,0	62,5
	Maschinen/ Kfz	33	15,3	15,3	77,8
	sonst. techn. Berufe	48	22,2	22,2	100,0
	Gesamt	216	100,0	100,0	

**Fachbereiche – 2 Kategorien**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sonst. techn. Berufe	135	62,5	62,5	62,5
	Metall/ Elektro	81	37,5	37,5	100,0
	Gesamt	216	100,0	100,0	

**Lehrstatus**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1. Lehrjahr	33	15,3	15,3	15,3
	2. Lehrjahr	42	19,4	19,4	34,7
	3. Lehrjahr	31	14,4	14,4	49,1
	4. Lehrjahr (z.B. bei Modullehrberuf)	9	4,2	4,2	53,2
	Lehre erfolgreich absolviert	97	44,9	44,9	98,1
	Lehre abgebrochen	4	1,9	1,9	100,0
	Gesamt	216	100,0	100,0	

**Berufskonsistenz – Bist du in deinem erlernten Beruf tätig?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	73	33,8	75,3	75,3
	nein	24	11,1	24,7	100,0
	Gesamt	97	44,9	100,0	
Fehlend	-77	119	55,1		
Gesamt		216	100,0		

**Alles-in-allem-Zufriedenheit ... in der Berufsschule**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr unzufrieden	18	8,3	8,6	8,6
	eher unzufrieden	20	9,3	9,5	18,1
	eher zufrieden	79	36,6	37,6	55,7
	sehr zufrieden	93	43,1	44,3	100,0
	Gesamt	210	97,2	100,0	
Fehlend	0	6	2,8		
Gesamt		216	100,0		

**Alles-in-allem-Zufriedenheit ... im Betrieb**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr unzufrieden	26	12,0	12,3	12,3
	eher unzufrieden	23	10,6	10,8	23,1
	eher zufrieden	64	29,6	30,2	53,3
	sehr zufrieden	99	45,8	46,7	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	0	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		

**Wiederwahl – Wenn du nach deinem Pflichtschulabschluss wieder vor der Wahl stehen würdest: Mit all deinen bis jetzt gesammelten Erfahrungen, würdest du dich heute nochmals für einen technischen Lehrberuf entscheiden?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja, für den gleichen technischen Lehrberuf	142	65,7	66,4	66,4
	Ja, aber für einen anderen technischen Lehrberuf	59	27,3	27,6	93,9
	Nein, für keinen technischen Lehrberuf	13	6,0	6,1	100,0
	Gesamt	214	99,1	100,0	
Fehlend	0	2	,9		
Gesamt		216	100,0		

### Häufigkeiten von BO Bekanntheit

		Antworten		Prozent der Fälle
		N	Prozent	
BO Bekanntheit	"Frauen in die Technik (FiT)"	43	5,8%	20,2%
	"Girls Day"	157	21,2%	73,7%
	Messe Jugend & Beruf in Wels	156	21,0%	73,2%
	Bildungsberatung der AK	44	5,9%	20,7%
	Bildungsberatung des Landesschulrates	3	0,4%	1,4%
	Berufsinformationszentrum des AMS (BIZ)	112	15,1%	52,6%
	Berufsorientierung in der Schule	153	20,6%	71,8%
	Berufsorientierung für Jugendliche im BFI	27	3,6%	12,7%
	Potenzialanalyse für Jugendliche im WIFI	39	5,3%	18,3%
	Berufsorientierung war mir unbekannt	8	1,1%	3,8%
	<b>Gesamt</b>	<b>742</b>	<b>100,0%</b>	<b>348,4%</b>

<sup>a</sup> Dichotomie-Gruppe tabellarisch dargestellt bei Wert 1.

#### Sonstige Berufsorientierung – Bekanntheit:

- Berufsorientierung durch meinen Vater
- Diverse Onlineplattformen
- Interesse an Kfz seit meiner Kindheit

**BO Bekanntheit Anzahl**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	,00	7	3,2	3,3	3,3
	1,00	19	8,8	8,8	12,1
	2,00	35	16,2	16,3	28,4
	3,00	53	24,5	24,7	53,0
	4,00	50	23,1	23,3	76,3
	5,00	28	13,0	13,0	89,3
	6,00	18	8,3	8,4	97,7
	7,00	3	1,4	1,4	99,1
	8,00	1	,5	,5	99,5
	9,00	1	,5	,5	100,0
	Gesamt	215	99,5	100,0	
Fehlend	-77,00	1	,5		
Gesamt		216	100,0		

**Häufigkeiten von BO Teilnahme**

		Antworten		Prozent der Fälle
		N	Prozent	
BO Teilnahme	"Frauen in die Technik" (FiT)	14	2,6%	6,8%
	"Girls Day"	100	18,9%	48,3%
	Messe Jugend & Beruf in Wels	139	26,2%	67,1%
	Bildungsberatung der AK	17	3,2%	8,2%
	Bildungsberatung des Landesschulrates	2	0,4%	1,0%
	Berufsinformationszentrum des AMS (BIZ)	79	14,9%	38,2%
	Berufsorientierung in der Schule	123	23,2%	59,4%
	Berufsorientierung für Jugendliche im BFI	14	2,6%	6,8%
	Potenzialanalyse für Jugendliche im WIFI	30	5,7%	14,5%
	an keiner Berufsorientierung teilgenommen	10	1,9%	4,8%
	sonstige Berufsorientierung:	2	0,4%	1,0%
Gesamt		530	100,0%	256,0%

<sup>a</sup> Dichotomie-Gruppe tabellarisch dargestellt bei Wert 1

**Sonstige BO – Teilnahme:**

- Power Girls
- Tests auf diversen Onlineplattformen

**BO für Frauen Teilnahme Anzahl**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kein Besuch	52	24,1	24,2	24,2
	eine Frauen BO besucht	126	58,3	58,6	82,8
	beide Frauen BO besucht	37	17,1	17,2	100,0
	Gesamt	215	99,5	100,0	
Fehlend	-77,00	1	,5		
Gesamt		216	100,0		

**"Frauen in die Technik" (FiT) – hat dir die besuchte BO bei deiner Berufswahl geholfen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja, sehr	6	2,8	42,9	42,9
	eher ja	3	1,4	21,4	64,3
	eher nein	5	2,3	35,7	100,0
	Gesamt	14	6,5	100,0	
Fehlend	-77	202	93,5		
Gesamt		216	100,0		

**"Girls Day" – hat dir die besuchte BO bei deiner Berufswahl geholfen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja, sehr	48	22,2	48,0	48,0
	eher ja	28	13,0	28,0	76,0
	eher nein	16	7,4	16,0	92,0
	nein, gar nicht	8	3,7	8,0	100,0
	Gesamt	100	46,3	100,0	
Fehlend	-77	116	53,7		
Gesamt		216	100,0		



**Messe Jugend & Beruf in Wels – hat dir die besuchte BO bei deiner Berufswahl geholfen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja, sehr	33	15,3	23,7	23,7
	eher ja	51	23,6	36,7	60,4
	eher nein	43	19,9	30,9	91,4
	nein, gar nicht	12	5,6	8,6	100,0
	Gesamt	139	64,4	100,0	
Fehlend	-77	77	35,6		
Gesamt		216	100,0		

**Bildungsberatung der AK – hat dir die besuchte BO bei deiner Berufswahl geholfen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja, sehr	1	,5	5,9	5,9
	eher ja	10	4,6	58,8	64,7
	eher nein	5	2,3	29,4	94,1
	nein, gar nicht	1	,5	5,9	100,0
	Gesamt	17	7,9	100,0	
Fehlend	-77	199	92,1		
Gesamt		216	100,0		

**Bildungsberatung des Landesschulrats OÖ – hat dir die besuchte BO bei deiner Berufswahl geholfen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	eher nein	2	,9	100,0	100,0
Fehlend	-77	214	99,1		
Gesamt		216	100,0		

**Berufsinformationszentrum des AMS (BIZ) – hat dir die besuchte BO bei deiner Berufswahl geholfen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja, sehr	9	4,2	11,4	11,4
	eher ja	35	16,2	44,3	55,7
	eher nein	26	12,0	32,9	88,6
	nein, gar nicht	9	4,2	11,4	100,0
	Gesamt	79	36,6	100,0	
Fehlend	-77	137	63,4		
Gesamt		216	100,0		

**Berufsorientierung in der Schule – hat dir die besuchte BO bei deiner Berufswahl geholfen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja, sehr	34	15,7	27,9	27,9
	eher ja	49	22,7	40,2	68,0
	eher nein	23	10,6	18,9	86,9
	nein, gar nicht	16	7,4	13,1	100,0
	Gesamt	122	56,5	100,0	
Fehlend	-77	93	43,1		
	0	1	,5		
	Gesamt	94	43,5		
Gesamt		216	100,0		

**Berufsorientierung für Jugendliche im BFI – hat dir die besuchte BO bei deiner Berufswahl geholfen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja, sehr	5	2,3	38,5	38,5
	eher ja	6	2,8	46,2	84,6
	eher nein	1	,5	7,7	92,3
	nein, gar nicht	1	,5	7,7	100,0
	Gesamt	13	6,0	100,0	
Fehlend	-77	202	93,5		
	0	1	,5		
	Gesamt	203	94,0		
Gesamt		216	100,0		

**Potenzialanalyse für Jugendliche im WIFI – hat dir die besuchte BO bei deiner Berufswahl geholfen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja, sehr	10	4,6	33,3	33,3
	eher ja	14	6,5	46,7	80,0
	eher nein	5	2,3	16,7	96,7
	nein, gar nicht	1	,5	3,3	100,0
	Gesamt	30	13,9	100,0	
Fehlend	-77	186	86,1		
Gesamt		216	100,0		

**sonstige Berufsorientierung – hat dir die besuchte BO bei deiner Berufswahl geholfen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja, sehr	1	,5	50,0	50,0
	eher ja	1	,5	50,0	100,0
	Gesamt	2	,9	100,0	
Fehlend	-77	214	99,1		
Gesamt		216	100,0		

### Häufigkeiten von Motiv für Berufswahl

Motiv	Antworten		Prozent der Fälle
	N	Prozent	
... ich darin begabt bin.	115	18,3%	54,5%
... jemand aus der Familie mir dazu geraten hat.	43	6,8%	20,4%
... ich mich schon als Kind dafür interessierte.	108	17,2%	51,2%
... jemand aus meinem Freundeskreis mir dazu geraten hat.	15	2,4%	7,1%
... die schulische Berufsorientierung mich darauf brachte.	40	6,4%	19,0%
... die außerschulische Berufsorientierung mich darauf brachte (zB: Frauen in die Technik, „Girls Day“, ...).	43	6,8%	20,4%
... ich Vorbilder in einem technischen Beruf hatte.	46	7,3%	21,8%
... ich gute berufliche Perspektiven für mich sah.	120	19,1%	56,9%
... ich ein hohes Einkommen erwartete.	68	10,8%	32,2%
... auch eine Freundin sich für den Beruf entschied.	3	0,5%	1,4%
... der Beruf in der Gesellschaft angesehen ist.	27	4,3%	12,8%
<b>Gesamt</b>	<b>628</b>	<b>100,0%</b>	<b>297,6%</b>

<sup>a</sup> Dichotomie-Gruppe tabellarisch dargestellt bei Wert 1

#### Sonstige Motive:

- ... der Beruf viel Abwechslung bringt.
- ... es einfach Spaß macht.
- ... ich handwerklich begabt bin.
- ... ich keine andere Lehrstelle bekam.
- ... ich keinen typischen Frauenberuf wollte.
- ... ich mich damals dafür interessierte.
- ... ich mir ein hohes Wissen aneignen möchte.
- ... mein Vater Schlosser ist.
- ... mich bestimmte Unterrichtsfächer begeistert haben.

### Häufigkeiten von – Wie hast du deinen technischen Lehrausbildungsplatz gefunden?

		Antworten		Prozent der Fälle
		N	Prozent	
Lehrplatzgefunden	Internet	68	25,0%	33,8%
	Inserat in der Zeitung	23	8,5%	11,4%
	Blindbewerbung (Initiativbewerbung)	29	10,7%	14,4%
	Persönliche Empfehlung	82	30,1%	40,8%
	Unternehmen kam auf mich zu.	7	2,6%	3,5%
	AMS	31	11,4%	15,4%
	Aktionstage (zB. „Girls Day“, Frauen in die Technik)	19	7,0%	9,5%
	Messe Jugend & Beruf in Wels	13	4,8%	6,5%
	<b>Gesamt</b>		272	100,0%

<sup>a</sup> Dichotomie-Gruppe tabellarisch dargestellt bei Wert 1

### Sonstiges – Wie hast du deinen technischen Lehrausbildungsplatz gefunden?

- Aushang in der Schule
- Berufsmesse Kirchdorf
- Der Arbeitsplatz ist in meiner Nähe.
- Firma in der Nachbarschaft
- Habe schon davor in dieser Firma gearbeitet.
- Ich war lange Zeit bei ibis acam.
- Jugend am Werk
- Meine Mutter hat dort gearbeitet.
- Meine Mutter schrieb meine Bewerbungen.
- Messe in Braunau
- Plakat an der Firma
- Schnuppertage
- Schule
- Weidinger und Partner

### Bewerbungsdauer – Wie lange warst du auf der Suche, bis du die Lehrstelle hattest?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis zu 1 Monat	79	36,6	37,1	37,1
	1 bis 3 Monate	82	38,0	38,5	75,6
	3 bis 6 Monate	33	15,3	15,5	91,1
	länger	19	8,8	8,9	100,0
	Gesamt	213	98,6	100,0	
Fehlend	-77	1	,5		
	0	2	,9		
	Gesamt	3	1,4		
Gesamt		216	100,0		

### Anzahl Bewerbungen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1,00	76	35,2	36,0	36,0
	2,00	30	13,9	14,2	50,2
	3,00	18	8,3	8,5	58,8
	4,00	19	8,8	9,0	67,8
	5,00	13	6,0	6,2	73,9
	6,00	9	4,2	4,3	78,2
	7,00	6	2,8	2,8	81,0
	8,00	9	4,2	4,3	85,3
	9,00	4	1,9	1,9	87,2
	10,00	4	1,9	1,9	89,1
	11,00	4	1,9	1,9	91,0
	12,00	1	,5	,5	91,5
	13,00	4	1,9	1,9	93,4
	14,00	1	,5	,5	93,8
	15,00	1	,5	,5	94,3
	18,00	2	,9	,9	95,3
	21,00	1	,5	,5	95,7
	26,00	1	,5	,5	96,2
	31,00	2	,9	,9	97,2
	36,00	1	,5	,5	97,6
41,00	2	,9	,9	98,6	
51,00	1	,5	,5	99,1	
71,00	1	,5	,5	99,5	
76,00	1	,5	,5	100,0	

	Gesamt	211	97,7	100,0
Fehlend	-98,00	2	,9	
	-95,00	1	,5	
	-77,00	2	,9	
	Gesamt	5	2,3	
Gesamt		216	100,0	

**Anzahl der Absagen – Wie oft erhaltst du Absagen auf deine  
Bewerbung für eine technische Lehre?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente	
Gültig	0	91	42,1	42,5	42,5	
	1	27	12,5	12,6	55,1	
	2	34	15,7	15,9	71,0	
	3	16	7,4	7,5	78,5	
	4	11	5,1	5,1	83,6	
	5	11	5,1	5,1	88,8	
	6	5	2,3	2,3	91,1	
	7	2	,9	,9	92,1	
	8	3	1,4	1,4	93,5	
	10	6	2,8	2,8	96,3	
	15	1	,5	,5	96,7	
	20	1	,5	,5	97,2	
	25	1	,5	,5	97,7	
	30	3	1,4	1,4	99,1	
	50	1	,5	,5	99,5	
	60	1	,5	,5	100,0	
	Gesamt		214	99,1	100,0	
	Fehlend	-66	2	,9		
Gesamt		216	100,0			

**Anzahl keine Antwort – Wie oft erhieltst du keine Antwort auf deine Bewerbungen für eine technische Lehre?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente	
Gültig	0	131	60,6	62,1	62,1	
	1	20	9,3	9,5	71,6	
	2	21	9,7	10,0	81,5	
	3	13	6,0	6,2	87,7	
	4	4	1,9	1,9	89,6	
	5	6	2,8	2,8	92,4	
	6	1	,5	,5	92,9	
	7	2	,9	,9	93,8	
	8	1	,5	,5	94,3	
	10	7	3,2	3,3	97,6	
	15	2	,9	,9	98,6	
	20	3	1,4	1,4	100,0	
	Gesamt		211	97,7	100,0	
	Fehlend	-99	4	1,9		
-66		1	,5			
Gesamt		5	2,3			
Gesamt		216	100,0			

**Wenn du an deinen Berufseinstieg in deine technische Lehre zurückdenkst: Wie hast du das Vorstellungsgespräch in Erinnerung?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	negativ	6	2,8	2,9	2,9
	neutral	62	28,7	29,5	32,4
	positiv	142	65,7	67,6	100,0
	Gesamt		210	97,2	100,0
Fehlend	-77	1	,5		
	0	5	2,3		
	Gesamt		6	2,8	
Gesamt		216	100,0		



**Wenn du an deinen Berufseinstieg in deine technische Lehre zurückdenkst: Wie hast du die erhaltenen Informationen vom Lehrbetrieb zu deinem Lehrberuf in Erinnerung?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	negativ	16	7,4	7,5	7,5
	neutral	70	32,4	32,9	40,4
	positiv	127	58,8	59,6	100,0
	Gesamt	213	98,6	100,0	
Fehlend	-77	1	,5		
	0	2	,9		
	Gesamt	3	1,4		
Gesamt		216	100,0		

**Wenn du an deinen Berufseinstieg in deine technische Lehre zurückdenkst: Wie hast du die kollegiale Aufnahme in Erinnerung?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	negativ	10	4,6	4,7	4,7
	neutral	50	23,1	23,7	28,4
	positiv	151	69,9	71,6	100,0
	Gesamt	211	97,7	100,0	
Fehlend	-77	1	,5		
	0	4	1,9		
	Gesamt	5	2,3		
Gesamt		216	100,0		

**Wenn du an deinen Berufseinstieg in deine technische Lehre zurückdenkst: Wie hast du die Einschulung in die erste Tätigkeiten in Erinnerung?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	negativ	11	5,1	5,2	5,2
	neutral	49	22,7	23,0	28,2
	positiv	153	70,8	71,8	100,0
	Gesamt	213	98,6	100,0	
Fehlend	-77	1	,5		
	0	2	,9		
	Gesamt	3	1,4		
Gesamt		216	100,0		

**Treffen folgende Aussagen auf deine technische Lehre zu?  
Es ist eine körperlich schwere Tätigkeit.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	14	6,5	6,6	6,6
	eher nicht	58	26,9	27,5	34,1
	eher schon	100	46,3	47,4	81,5
	trifft völlig zu	39	18,1	18,5	100,0
	Gesamt	211	97,7	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
	0	2	,9		
	Gesamt	5	2,3		
Gesamt		216	100,0		

**Es ist eine schmutzige Tätigkeit.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	19	8,8	9,0	9,0
	eher nicht	38	17,6	18,0	27,0
	eher schon	90	41,7	42,7	69,7
	trifft völlig zu	64	29,6	30,3	100,0
	Gesamt	211	97,7	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
	0	2	,9		
	Gesamt	5	2,3		
Gesamt		216	100,0		

**Es ist eine komplexe Tätigkeit.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	3	1,4	1,5	1,5
	eher nicht	31	14,4	15,3	16,8
	eher schon	104	48,1	51,5	68,3
	trifft völlig zu	64	29,6	31,7	100,0
	Gesamt	202	93,5	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
	0	11	5,1		
	Gesamt	14	6,5		
Gesamt		216	100,0		

### Die Tätigkeit erfordert dauernd hohe Konzentration.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	1	,5	,5	,5
	eher nicht	24	11,1	11,3	11,7
	eher schon	128	59,3	60,1	71,8
	trifft völlig zu	60	27,8	28,2	100,0
	Gesamt	213	98,6	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
Gesamt		216	100,0		

### Es gibt ausreichend Umkleidekabinen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	25	11,6	11,7	11,7
	eher nicht	29	13,4	13,6	25,4
	eher schon	43	19,9	20,2	45,5
	trifft völlig zu	116	53,7	54,5	100,0
	Gesamt	213	98,6	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
Gesamt		216	100,0		

### Es gibt ausreichend Toiletten.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	13	6,0	6,1	6,1
	eher nicht	31	14,4	14,6	20,7
	eher schon	56	25,9	26,3	46,9
	trifft völlig zu	113	52,3	53,1	100,0
	Gesamt	213	98,6	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
Gesamt		216	100,0		

**Es gibt ausreichend Pausenräume.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	12	5,6	5,6	5,6
	eher nicht	30	13,9	14,1	19,7
	eher schon	51	23,6	23,9	43,7
	trifft völlig zu	120	55,6	56,3	100,0
	Gesamt	213	98,6	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
Gesamt		216	100,0		

**Die Bezahlung ist leistungsgerecht.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	10	4,6	4,7	4,7
	eher nicht	13	6,0	6,1	10,8
	eher schon	81	37,5	38,0	48,8
	trifft völlig zu	109	50,5	51,2	100,0
	Gesamt	213	98,6	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
Gesamt		216	100,0		

**Die Arbeitszeiten sind gesetzeskonform.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	1	,5	,5	,5
	eher nicht	5	2,3	2,4	2,8
	eher schon	37	17,1	17,5	20,3
	trifft völlig zu	169	78,2	79,7	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
	0	1	,5		
	Gesamt	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		

### Die Sicherheitsbestimmungen werden eingehalten.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	1	,5	,5	,5
	eher nicht	19	8,8	9,0	9,4
	eher schon	61	28,2	28,8	38,2
	trifft völlig zu	131	60,6	61,8	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
	0	1	,5		
	Gesamt	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		

### Der Betrieb fördert Frauen in der Technik.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	11	5,1	5,2	5,2
	eher nicht	30	13,9	14,2	19,3
	eher schon	89	41,2	42,0	61,3
	trifft völlig zu	82	38,0	38,7	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
	0	1	,5		
	Gesamt	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		

### Die Arbeitsaufträge sind klar und nachvollziehbar.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	3	1,4	1,4	1,4
	eher nicht	17	7,9	8,0	9,4
	eher schon	87	40,3	41,0	50,5
	trifft völlig zu	105	48,6	49,5	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
	0	1	,5		
	Gesamt	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		

**Die Arbeitsbelastungen sind bewältigbar.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	eher nicht	14	6,5	6,6	6,6
	eher schon	101	46,8	47,6	54,2
	trifft völlig zu	97	44,9	45,8	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
	0	1	,5		
	Gesamt	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		

**Ich kann Beruf und Privatleben gut vereinbaren.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	2	,9	,9	,9
	eher nicht	17	7,9	8,0	8,9
	eher schon	71	32,9	33,3	42,3
	trifft völlig zu	123	56,9	57,7	100,0
	Gesamt	213	98,6	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
Gesamt		216	100,0		

**Ich bin mit meinem/r Lehrlingsausbilder/in zufrieden.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	13	6,0	6,1	6,1
	eher nicht	22	10,2	10,4	16,5
	eher schon	64	29,6	30,2	46,7
	trifft völlig zu	113	52,3	53,3	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
	0	1	,5		
	Gesamt	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		

**Ich fühle mich im Vergleich zu meinen männlichen Kollegen  
benachteiligt.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	107	49,5	50,2	50,2
	eher nicht	70	32,4	32,9	83,1
	eher schon	25	11,6	11,7	94,8
	trifft völlig zu	11	5,1	5,2	100,0
	Gesamt	213	98,6	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
Gesamt		216	100,0		

**Auf mich wird Rücksicht genommen.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	12	5,6	5,7	5,7
	eher nicht	34	15,7	16,0	21,7
	eher schon	102	47,2	48,1	69,8
	trifft völlig zu	64	29,6	30,2	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
	0	1	,5		
	Gesamt	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		

**Von den männlichen Kollegen fühle ich mich sozial ausgeschlossen.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	139	64,4	65,6	65,6
	eher nicht	45	20,8	21,2	86,8
	eher schon	19	8,8	9,0	95,8
	trifft völlig zu	9	4,2	4,2	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
	0	1	,5		
	Gesamt	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		

**Bei uns herrscht ein ziemlich rauer Ton.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	90	41,7	42,3	42,3
	eher nicht	73	33,8	34,3	76,5
	eher schon	36	16,7	16,9	93,4
	trifft völlig zu	14	6,5	6,6	100,0
	Gesamt	213	98,6	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
Gesamt		216	100,0		

**Meine männlichen Kollegen erkennen meine Leistung  
gleichberechtigt an.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	9	4,2	4,3	4,3
	eher nicht	22	10,2	10,4	14,7
	eher schon	74	34,3	35,1	49,8
	trifft völlig zu	106	49,1	50,2	100,0
	Gesamt	211	97,7	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
	0	2	,9		
	Gesamt	5	2,3		
Gesamt		216	100,0		

**"Frau sein" ist in meinem Lehrberuf ganz normal.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	30	13,9	14,2	14,2
	eher nicht	74	34,3	34,9	49,1
	eher schon	55	25,5	25,9	75,0
	trifft völlig zu	53	24,5	25,0	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
	0	1	,5		
	Gesamt	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		



### Ich muss mir von meinen männlichen Kollegen "blöde Sager" über Frauen anhören.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	84	38,9	39,6	39,6
	eher nicht	69	31,9	32,5	72,2
	eher schon	36	16,7	17,0	89,2
	trifft völlig zu	23	10,6	10,8	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
	0	1	,5		
	Gesamt	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		

### Ich muss mehr leisten als meine männlichen Kollegen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	136	63,0	64,2	64,2
	eher nicht	53	24,5	25,0	89,2
	eher schon	18	8,3	8,5	97,6
	trifft völlig zu	5	2,3	2,4	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
	0	1	,5		
	Gesamt	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		

### Ich erhalte von meinen Vorgesetzten faire Rückmeldungen über meine geleistete Arbeit.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	9	4,2	4,2	4,2
	eher nicht	33	15,3	15,6	19,8
	eher schon	58	26,9	27,4	47,2
	trifft völlig zu	112	51,9	52,8	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
	0	1	,5		
	Gesamt	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		

**Wir haben ein gutes Arbeitsklima.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	6	2,8	2,8	2,8
	eher nicht	19	8,8	8,9	11,7
	eher schon	71	32,9	33,3	45,1
	trifft völlig zu	117	54,2	54,9	100,0
	Gesamt	213	98,6	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
Gesamt		216	100,0		

**Bei Problemen habe ich eine vertrauenswürdige Ansprechperson im Betrieb.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	15	6,9	7,0	7,0
	eher nicht	25	11,6	11,7	18,8
	eher schon	45	20,8	21,1	39,9
	trifft völlig zu	128	59,3	60,1	100,0
	Gesamt	213	98,6	100,0	
Fehlend	-77	3	1,4		
Gesamt		216	100,0		

**Wer ist bzw. wer sind deine Ansprechperson/en im Betrieb?**

40 von 213 antwortenden Frauen (19%) geben an, dass sie (eher) keine vertrauenswürdige Ansprechperson im Betrieb haben.

Sieben der verbleibenden 173 Frauen geben lediglich eine Vertrauensperson an – das heißt, die sieben Befragten gaben eine Vertrauensperson im Singular an. Alle anderen 166 jungen Frauen (78%) nennen mehr als eine vertrauenswürdige Ansprechperson im Betrieb:

103mal wird eine vorgesetzte Person (48%) genannt (LehrlingsausbildnerIn/ ChefIn/ Vorgesetzte/ TeamleiterIn/ ProduktionsleiterIn/ VorarbeiterIn), 55mal KollegInnen (26%), 17mal Betriebsrätin/rat (8%), 16mal Jugendvertrauensrätin/rat (8%), 6mal MitarbeiterInnen des Personalbüros (3%), 5mal Bürokräfte (2%).

**Die Arbeiterkammer Oberösterreich möchte herausfinden, ob  
Vorurteile gegenüber Frauen in technischen Lehrberufen vorkommen.  
Musst du dich mit folgenden Vorurteilen im Lehrbetrieb  
auseinandersetzen?**

**Frauen können sich nicht durchsetzen.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, nie	123	56,9	58,3	58,3
	ja, manchmal	67	31,0	31,8	90,0
	ja, häufig	21	9,7	10,0	100,0
	Gesamt	211	97,7	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	1	,5		
	Gesamt	5	2,3		
Gesamt		216	100,0		

**Frauen sind technisch weniger begabt.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, nie	121	56,0	57,1	57,1
	ja, manchmal	69	31,9	32,5	89,6
	ja, häufig	22	10,2	10,4	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	Gesamt	216	100,0		

**Frauen sind handwerklich weniger begabt.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, nie	127	58,8	59,9	59,9
	ja, manchmal	61	28,2	28,8	88,7
	ja, häufig	24	11,1	11,3	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	Gesamt	216	100,0		

**Frauen sind körperlich weniger belastbar.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, nie	39	18,1	18,4	18,4
	ja, manchmal	135	62,5	63,7	82,1
	ja, häufig	38	17,6	17,9	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		

**Frauen bringen nur Unruhe rein.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, nie	156	72,2	73,6	73,6
	ja, manchmal	40	18,5	18,9	92,5
	ja, häufig	16	7,4	7,5	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		

**Frauen sind in Mathematik schlechter.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, nie	167	77,3	78,8	78,8
	ja, manchmal	32	14,8	15,1	93,9
	ja, häufig	13	6,0	6,1	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		

**Frauen sind überempfindlich.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, nie	108	50,0	50,9	50,9
	ja, manchmal	79	36,6	37,3	88,2
	ja, häufig	25	11,6	11,8	100,0
	Gesamt	212	98,1	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
Gesamt		216	100,0		

### Sonstige Vorurteile, mit denen du konfrontiert bist:

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, nie	61	28,2	79,2	79,2
	ja, manchmal	5	2,3	6,5	85,7
	ja, häufig	11	5,1	14,3	100,0
	Gesamt	77	35,6	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	135	62,5		
	Gesamt	139	64,4		
Gesamt		216	100,0		

### Sonstige Vorurteile im Lehrbetrieb:

- Frauen können besser putzen. - wohl als Kompliment gemeint (positives Vorurteil)
- "Nur wegen deiner Kurven hast du das verdient."
- Auf den Hintern greifen und blöde sexistische Kommentare, Beschimpfungen über meine Herkunft, mein Geschlecht oder Äußerungen wie Hure, Schlampe, Bastard, Untermensch
- Beim Saubermachen: "Du bist eine Frau, du musst das besser machen als die Männer."
- Es war schwierig zu zeigen, dass man wirklich einen technischen Beruf lernen möchte. Es gab viele Vorurteile.
- Frauen gehören in die Küche und sollen putzen.
- Frauen können nicht so schwer heben.
- Frauen müssen die Werkstatt putzen.
- Frauen sind billiger für die Firma.
- Frauen sollen nur kochen und Kinder kriegen.
- Frauen werden aufgrund ihres Aussehens unterschiedlich behandelt.
- Frauen werden bevorzugt.
- Frauen werden nach der Ausbildung sowieso sofort schwanger.
- Frauen werden oft mehr als Objekte gesehen, nicht als Kollegen. Frauen sind zum Putzen gut.
- Laut Ausbildner zu blöd für alles
- Rassismus

**Welche Erfahrungen hast du in der Berufsschule gemacht?  
Die Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule sind aufeinander  
abgestimmt.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	18	8,3	8,6	8,6
	eher nicht	50	23,1	23,8	32,4
	eher schon	82	38,0	39,0	71,4
	trifft völlig zu	60	27,8	28,6	100,0
	Gesamt	210	97,2	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	2	,9		
	Gesamt	6	2,8		
Gesamt		216	100,0		

**Von den männlichen Schulkollegen fühle ich mich sozial  
ausgeschlossen.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	137	63,4	65,2	65,2
	eher nicht	64	29,6	30,5	95,7
	eher schon	8	3,7	3,8	99,5
	trifft völlig zu	1	,5	,5	100,0
	Gesamt	210	97,2	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	2	,9		
	Gesamt	6	2,8		
Gesamt		216	100,0		

**Ich muss mir in der Berufsschule als Frau "blöde Sager" anhören.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	113	52,3	53,6	53,6
	eher nicht	57	26,4	27,0	80,6
	eher schon	31	14,4	14,7	95,3
	trifft völlig zu	10	4,6	4,7	100,0
	Gesamt	211	97,7	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	1	,5		
	Gesamt	5	2,3		
Gesamt		216	100,0		

**Ich werde von Lehrern/innen fair behandelt.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	2	,9	1,0	1,0
	eher nicht	24	11,1	11,4	12,4
	eher schon	54	25,0	25,7	38,1
	trifft völlig zu	130	60,2	61,9	100,0
	Gesamt	210	97,2	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	2	,9		
	Gesamt	6	2,8		
Gesamt		216	100,0		

**Wir haben eine gute Klassengemeinschaft.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	6	2,8	2,9	2,9
	eher nicht	14	6,5	6,7	9,5
	eher schon	88	40,7	41,9	51,4
	trifft völlig zu	102	47,2	48,6	100,0
	Gesamt	210	97,2	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	2	,9		
	Gesamt	6	2,8		
Gesamt		216	100,0		

**Bei Problemen habe ich eine vertrauenswürdige Ansprechperson  
in der Schule.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft gar nicht zu	16	7,4	7,8	7,8
	eher nicht	46	21,3	22,3	30,1
	eher schon	64	29,6	31,1	61,2
	trifft völlig zu	80	37,0	38,8	100,0
	Gesamt	206	95,4	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	6	2,8		
	Gesamt	10	4,6		
Gesamt		216	100,0		

### Wer ist bzw. wer sind deine Ansprechperson/en in der Berufsschule?

62 von 206 antwortenden Frauen (30%) geben an, dass sie keine vertrauenswürdige Ansprechperson in der Berufsschule haben.

Zehn Frauen (5%) geben lediglich eine Vertrauensperson an. Alle anderen 138 jungen Frauen (65%) nennen mehr als eine Ansprechperson in der Berufsschule.

75mal werden LehrerInnen (36%) genannt, zusätzlich 43mal KlassenvorständInnen (21%), 62mal SchulkollegInnen (30%), 8mal KlassensprecherIn (4%), 3mal SchulsprecherIn (1%), 3mal FreundInnen (1%) und 1mal die Schulpsychologin.

### Die Arbeiterkammer Oberösterreich möchte herausfinden, ob Vorurteile gegenüber Frauen in technischen Berufsschulen vorkommen. Musst du dich mit folgenden Vorurteilen in der Berufsschule auseinandersetzen? Frauen können sich nicht durchsetzen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, nie	141	65,3	66,8	66,8
	ja, manchmal	56	25,9	26,5	93,4
	ja, häufig	14	6,5	6,6	100,0
	Gesamt	211	97,7	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	1	,5		
	Gesamt	5	2,3		
Gesamt		216	100,0		

### Frauen sind technisch weniger begabt.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, nie	123	56,9	58,3	58,3
	ja, manchmal	72	33,3	34,1	92,4
	ja, häufig	16	7,4	7,6	100,0
	Gesamt	211	97,7	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	1	,5		
	Gesamt	5	2,3		
Gesamt		216	100,0		



**Frauen sind handwerklich weniger begabt.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, nie	133	61,6	63,0	63,0
	ja, manchmal	60	27,8	28,4	91,5
	ja, häufig	18	8,3	8,5	100,0
	Gesamt	211	97,7	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	1	,5		
	Gesamt	5	2,3		
Gesamt		216	100,0		

**Frauen sind körperlich weniger belastbar.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, nie	67	31,0	31,8	31,8
	ja, manchmal	120	55,6	56,9	88,6
	ja, häufig	24	11,1	11,4	100,0
	Gesamt	211	97,7	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	1	,5		
	Gesamt	5	2,3		
Gesamt		216	100,0		

**Frauen bringen nur Unruhe rein.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, nie	131	60,6	62,1	62,1
	ja, manchmal	66	30,6	31,3	93,4
	ja, häufig	14	6,5	6,6	100,0
	Gesamt	211	97,7	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	1	,5		
	Gesamt	5	2,3		
Gesamt		216	100,0		

**Frauen sind in Mathematik schlechter.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, nie	143	66,2	67,8	67,8
	ja, manchmal	54	25,0	25,6	93,4
	ja, häufig	14	6,5	6,6	100,0
	Gesamt	211	97,7	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	1	,5		
	Gesamt	5	2,3		
Gesamt		216	100,0		

**Frauen sind überempfindlich.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, nie	100	46,3	47,4	47,4
	ja, manchmal	88	40,7	41,7	89,1
	ja, häufig	23	10,6	10,9	100,0
	Gesamt	211	97,7	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	1	,5		
	Gesamt	5	2,3		
Gesamt		216	100,0		

**Sonstige Vorurteile, mit denen du konfrontiert bist:**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, nie	68	31,5	90,7	90,7
	ja, manchmal	6	2,8	8,0	98,7
	ja, häufig	1	,5	1,3	100,0
	Gesamt	75	34,7	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	137	63,4		
	Gesamt	141	65,3		
Gesamt		216	100,0		

**Sonstige Vorurteile in der Berufsschule:**

- Ich habe mich durchgesetzt und wurde dafür gehänselt.
- Lehrer: "Frauen haben in diesem Beruf nichts verloren."

**Welche Perspektiven siehst du für dich mit deiner technischen Lehre?**

**Ich werde gute Aufstiegsmöglichkeiten haben.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sicher nicht	9	4,2	4,3	4,3
	eher nicht	32	14,8	15,2	19,5
	eher schon	79	36,6	37,6	57,1
	ja, sicher	90	41,7	42,9	100,0
	Gesamt	210	97,2	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	2	,9		
	Gesamt	6	2,8		
Gesamt		216	100,0		

**Ich werde gut verdienen.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sicher nicht	5	2,3	2,4	2,4
	eher nicht	8	3,7	3,8	6,2
	eher schon	90	41,7	42,7	48,8
	ja, sicher	108	50,0	51,2	100,0
	Gesamt	211	97,7	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	1	,5		
	Gesamt	5	2,3		
Gesamt		216	100,0		

**Ich werde einen sicheren Arbeitsplatz haben.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sicher nicht	3	1,4	1,4	1,4
	eher nicht	17	7,9	8,1	9,5
	eher schon	76	35,2	36,2	45,7
	ja, sicher	114	52,8	54,3	100,0
	Gesamt	210	97,2	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	2	,9		
	Gesamt	6	2,8		
Gesamt		216	100,0		

**Ich werde die Möglichkeit haben, Teilzeit zu arbeiten.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sicher nicht	26	12,0	12,6	12,6
	eher nicht	57	26,4	27,7	40,3
	eher schon	84	38,9	40,8	81,1
	ja, sicher	39	18,1	18,9	100,0
	Gesamt	206	95,4	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	6	2,8		
	Gesamt	10	4,6		
Gesamt		216	100,0		

**Ich werde Beruf und Familie gut vereinbaren können.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sicher nicht	12	5,6	5,7	5,7
	eher nicht	35	16,2	16,7	22,5
	eher schon	75	34,7	35,9	58,4
	ja, sicher	87	40,3	41,6	100,0
	Gesamt	209	96,8	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	3	1,4		
	Gesamt	7	3,2		
Gesamt		216	100,0		

**Ich werde unter männlichen Kollegen anerkannt sein.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sicher nicht	5	2,3	2,4	2,4
	eher nicht	18	8,3	8,5	10,9
	eher schon	79	36,6	37,4	48,3
	ja, sicher	109	50,5	51,7	100,0
	Gesamt	211	97,7	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	1	,5		
	Gesamt	5	2,3		
Gesamt		216	100,0		

### Ich sehe meine berufliche Zukunft in der Technik.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sicher nicht	11	5,1	5,2	5,2
	eher nicht	18	8,3	8,5	13,7
	eher schon	63	29,2	29,9	43,6
	ja, sicher	119	55,1	56,4	100,0
	Gesamt	211	97,7	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	1	,5		
	Gesamt	5	2,3		
Gesamt		216	100,0		

### Frage an jene, die ihre berufliche Zukunft eher oder sicher nicht in der Technik sehen:

#### In welchem Beruf siehst du deine Zukunft?

- Büro
- Firmenrepräsentantin
- Floristin
- Gastronomie oder Krankenhaus
- Ich dachte, dass ich Kindergärtnerin werde oder Krankenpflegerin, aber ich glaube das wird auch im Keller landen.
- Ich werde während meiner Lehrzeit als Prozesstechnikerin die Matura machen und dann mit der Krankenschwesternschule anfangen, da das schon immer ein Wunsch von mir war.
- Ich will in den Sozialbereich mit Kindern wechseln. Z.B. Lehramt wegen späterer Kinderplanung
- In einem komplett anderen Beruf, wo man sich nicht andauernd blöde Sprüche anhören muss und auch Gleichberechtigung herrscht: Floristin oder einen Bürojob.
- Kosmetikerin
- Mediendesign
- Medizinische Masseurin beziehungsweise Physiotherapeutin
- Meine Zukunft sehe ich als Diplomsozialbetreuerin.
- Möchte eine Umschulung machen, weiß aber noch nicht welche.
- Model
- Polizistin
- Polizistin oder Management
- Rechtsanwältin
- Sozialberuf
- Verkäuferin im Außendienst (im Verkauf von Werkzeugen)

**Ich werde mich beruflich weiterentwickeln können.**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sicher nicht	1	,5	,5	,5
	eher nicht	16	7,4	7,6	8,1
	eher schon	58	26,9	27,6	35,7
	ja, sicher	135	62,5	64,3	100,0
	Gesamt	210	97,2	100,0	
Fehlend	-77	4	1,9		
	0	2	,9		
	Gesamt	6	2,8		
Gesamt		216	100,0		

**Selbstvertrauen – Fühlst du dich durch den technischen Lehrberuf in deinem Selbstvertrauen gestärkt?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein, gar nicht	7	3,2	3,3	3,3
	eher nicht	16	7,4	7,7	11,0
	eher schon	92	42,6	44,0	55,0
	ja, sehr	94	43,5	45,0	100,0
	Gesamt	209	96,8	100,0	
Fehlend	-77	5	2,3		
	0	2	,9		
	Gesamt	7	3,2		
Gesamt		216	100,0		

**STATISTIK**
**urban/ rural Wohnort**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 3.000 Einwohner/innen (Ew)	108	50,0	52,4	52,4
	3.000 bis 20.000 Ew	69	31,9	33,5	85,9
	über 20.000 Ew (Linz, Wels, Steyr, Traun, Leonding)	29	13,4	14,1	100,0
	Gesamt	206	95,4	100,0	
Fehlend	-77	5	2,3		
	0	5	2,3		
	Gesamt	10	4,6		
Gesamt		216	100,0		

**urban/ rural Betrieb**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 3.000 Einwohner/innen (Ew)	60	27,8	28,8	28,8
	3.000 bis 20.000 Ew	75	34,7	36,1	64,9
	über 20.000 Ew (Linz, Wels, Steyr, Traun, Leonding)	73	33,8	35,1	100,0
	Gesamt	208	96,3	100,0	
Fehlend	-77	5	2,3		
	0	3	1,4		
	Gesamt	8	3,7		
Gesamt		216	100,0		

		<b>Betriebsgröße</b>		Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
		Häufigkeit	Prozent		
Gültig	bis 9 Mitarbeiter/innen (MA)	8	3,7	3,8	3,8
	10 bis 49 MA	18	8,3	8,6	12,4
	50 bis 249 MA	56	25,9	26,8	39,2
	250 oder mehr MA	127	58,8	60,8	100,0
	Gesamt	209	96,8	100,0	
Fehlend	-77	5	2,3		
	0	2	,9		
	Gesamt	7	3,2		
Gesamt		216	100,0		

### Betriebsratsbetrieb – Hat dein Lehrbetrieb einen Betriebsrat?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	167	77,3	80,3	80,3
	nein	41	19,0	19,7	100,0
	Gesamt	208	96,3	100,0	
Fehlend	-77	5	2,3		
	0	3	1,4		
	Gesamt	8	3,7		
Gesamt		216	100,0		

### Frauen Zusammenarbeit – Mit wie vielen Kolleginnen (weiblich) arbeitest du bei deiner technischen Tätigkeit regelmäßig zusammen?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 Frauen	79	36,6	37,6	37,6
	1	45	20,8	21,4	59,0
	2-5	64	29,6	30,5	89,5
	mehr als 5 Frauen	22	10,2	10,5	100,0
	Gesamt	210	97,2	100,0	
Fehlend	-77	5	2,3		
	0	1	,5		
	Gesamt	6	2,8		
Gesamt		216	100,0		



**Männer Zusammenarbeit – Mit wie vielen Kollegen (männlich) arbeitest du bei deiner technischen Tätigkeit regelmäßig zusammen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	5	2,3	2,4	2,4
	2-5	44	20,4	21,0	23,3
	mehr als 5 Männer	161	74,5	76,7	100,0
	Gesamt	210	97,2	100,0	
Fehlend	-77	5	2,3		
	0	1	,5		
	Gesamt	6	2,8		
Gesamt		216	100,0		

**Teilnahme – Möchtest du am Gewinnspiel teilnehmen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	196	90,7	93,8	93,8
	nein	13	6,0	6,2	100,0
	Gesamt	209	96,8	100,0	
Fehlend	-77	5	2,3		
	0	2	,9		
	Gesamt	7	3,2		
Gesamt		216	100,0		

## 10.6 EINLADUNGSSCHREIBEN



Dr. Johann Kalliauer  
AK-PRÄSIDENT



Frau  
Maximiliane Musterfrau  
Musterweg 12  
3456 Musterort

Linz, im März 2017

### Frauen in technischen Berufen – Ihre Erfahrung ist wichtig!

Sehr geehrte Frau xxx!

Die Arbeiterkammer Oberösterreich möchte sich ein umfassendes Bild vom Berufseinstieg und Berufsverlauf junger Frauen machen, die einen technischen Lehrberuf gewählt haben. Dafür brauchen wir Ihre Hilfe: Ihre Erfahrungen können einen wertvollen Beitrag liefern, um künftig die Situation von Frauen in technischen Lehrberufen zu verbessern.

Wir laden Sie daher herzlich ein, an unserer anonymen Online-Befragung teilzunehmen. Als kleines Dankeschön verlosen wir unter allen Teilnehmerinnen oeticket-Gutscheine im Wert von 50, 100 und 150 Euro. Mit diesen Gutscheinen können Sie Tickets buchen für Konzerte, Kultur- und Sportveranstaltungen.

Mitmachen geht ganz einfach, ob mit PC, Laptop, Tablet oder Smartphone: Den Fragebogen finden Sie unter [www.akfit.at](http://www.akfit.at) oder per QR-Code-Scan.



Bitte nehmen Sie sich etwa zehn Minuten Zeit, um unseren Fragebogen auszufüllen.  
Vielen Dank im Voraus!

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Josef Moser, MBA  
AK-Direktor

Dr. Johann Kalliauer  
AK-Präsident

**KAMMER FÜR ARBEITER  
UND ANGESTELLTE  
FÜR OBERÖSTERREICH**

## 10.7 DER FRAGEBOGEN

### FRAGEBOGEN "FIT" - Frauen in der Technik

Mitmachen geht ganz einfach!

- Danke, dass du an der Befragung "Frauen in der Technik" teilnimmst. Zur besseren Lesbarkeit ist der Fragebogen in der Du-Form.
- Es geht um deine Erfahrungen in einem technischen Lehrberuf.
- Die Befragung dauert etwa 10 Minuten.
- Die Befragung ist **anonym**. Mit dem Ausfüllen des Fragebogens erklärst du dich einverstanden, dass deine Angaben anonymisiert weiterbearbeitet und für anonymisierte Auswertungen im Rahmen der Studie "Frauen in technischen Lehrberufen" für die Arbeiterkammer Oberösterreich herangezogen werden.
- Wenn Du eine Frage nicht beantworten kannst oder willst, dann gehe einfach weiter zur nächsten Frage.
- Bei Unklarheiten oder Rückfragen kontaktiere das von der AK OÖ mit der Befragung beauftragte Forschungsinstitut "IBE" unter 0732/609313-5515 oder [niederberger@ibe.co.at](mailto:niederberger@ibe.co.at).
- Am Ende des Fragebogens hast du die Möglichkeit an einem Gewinnspiel teilzunehmen.

In welchem Fachbereich ist dein Beruf angesiedelt?

Beziehe dich bitte auf deinen letzten technischen Lehrberuf.

- Chemie
- Elektro
- Informationstechnologie
- Installations- & Gebäudetechnik
- Kfz
- Kunststoff
- Maschinen
- Mechatronik
- Metall
- Prozesstechnik/ Produktionstechnik
- Sonstiges:

Wie weit bist du mit deiner Lehre?

- 1. Lehrjahr
- 2. Lehrjahr
- 3. Lehrjahr
- 4. Lehrjahr (z.B. bei Modullehrberuf)
- Lehre erfolgreich absolviert
- Lehre abgebrochen

#### 2.1 Filter "Lehre erfolgreich absolviert"

Bist du in deinem erlernten Beruf tätig?

- ja
- nein

#### 3.1 Filter "nicht mehr im erlernten Beruf tätig"

Bitte beschreibe, warum du nicht mehr in deinem erlernten Beruf tätig bist?

#### 4.1 Filter "Lehre abgebrochen"

Bitte beschreibe, warum du deine Lehre abgebrochen hast:

#### 5 Gesamtzufriedenheit

Wie unzufrieden oder zufrieden bist du alles in allem mit deiner technischen Lehrausbildung ...?

Wenn du deine technische Lehre schon beendet hast, dann ist die Frage in der Vergangenheitsform zu verstehen.

	sehr unzufrieden	eher unzufrieden	eher zufrieden	sehr zufrieden
... In der Berufsschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... im Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wenn du nach deinem Pflichtschulabschluss wieder vor der Wahl stehen würdest:

Mit all deinen bis jetzt gesammelten Erfahrungen, würdest du dich heute nochmals für einen technischen Lehrberuf entscheiden?

- Ja, für den gleichen technischen Lehrberuf
- Ja, aber für einen anderen technischen Lehrberuf
- Nein, für keinen technischen Lehrberuf

#### 5.1.1 Filter "Nein, für keinen technischen Lehrberuf"

Aus welchen Gründen würdest du dich heute nicht mehr für einen technischen Lehrberuf entscheiden?

#### 6 Bekanntheit und Besuche Aktionen

Bevor du deine Lehre begonnen hast: Welche Möglichkeiten der Berufsorientierung waren dir schon während deiner Schulzeit bekannt?

Mehrere Antworten sind möglich.

- "Frauen in die Technik (FIT)"
- "Girls Day"
- Messe Jugend & Beruf in Wels
- Bildungsberatung der AK
- Bildungsberatung des Landesschulrats
-

Berufsinformationszentrum des AMS (BIZ)

- Berufsorientierung in der Schule
- Berufsorientierung für Jugendliche im BFI
- Potenzialanalyse für Jugendliche im WIFI
- Berufsorientierung war mir unbekannt

sonstige Berufsorientierung:

Hast du an Möglichkeiten zur Berufsorientierung teilgenommen? Wenn ja, an welchen?  
Mehrere Antworten sind möglich.

- "Frauen in die Technik" (FIT)
- "Girls Day"
- Messe Jugend & Beruf in Wels
- Bildungsberatung der AK
- Bildungsberatung des Landesschulrats
- Berufsinformationszentrum des AMS (BIZ)
- Berufsorientierung in der Schule
- Berufsorientierung für Jugendliche im BFI
- Potenzialanalyse für Jugendliche im WIFI
- an keiner Berufsorientierung teilgenommen
- sonstige Berufsorientierung:

#### 6.1 Einfluss BO

Hat dir die besuchte Berufsorientierung bei deiner Berufswahl geholfen?

Hast du an keiner Berufsorientierung teilgenommen, dann klicke bitte auf "Weiter".

#### 7 Einstieg

Warum hast du dich damals für eine Lehre in einem technischen Beruf entschieden? Weil ...

Mehrere Antworten sind möglich.

- ... ich darin begabt bin.
- ... jemand aus der Familie mir dazu geraten hat.
- ... ich mich schon als Kind dafür interessierte.
- ... jemand aus meinem Freundeskreis mir dazu geraten hat.
- ... die schulische Berufsorientierung mich darauf brachte.
- ... die außerschulische Berufsorientierung mich darauf brachte (zB: Frauen in die Technik, Girls Day, ...).
- ... ich Vorbilder in einem technischen Beruf hatte.
- ... ich gute berufliche Perspektiven für mich sah.
- ... ich ein hohes Einkommen erwartete.
- ... auch eine Freundin sich für den Beruf entschied.
- ... der Beruf in der Gesellschaft angesehen ist.

sonstiges

Wie hast du deinen technischen Lehrausbildungsplatz gefunden?

Mehrere Antworten sind möglich.

- Internet
- Inserat in der Zeitung
- Blindbewerbung (Initiativbewerbung)
- Persönliche Empfehlung
- Unternehmen kam auf mich zu
- AMS
- Aktionstage (zB Girls Day, Frauen in die Technik)
- Messe Jugend & Beruf in Wels

sonstiges:

Wie lange warst du auf der Suche bis du die Lehrstelle hattest?

- bis zu 1 Monat
- 1 bis 3 Monate
- 3 bis 6 Monate
- länger

Wie oft erhaltst du Absagen auf deine Bewerbungen für eine technische Lehre?

- keine einzige Absage
- Bitte gib die ungefähre Anzahl der Absagen an:

Wie oft erhaltst du keine Antwort auf deine Bewerbungen für eine technische Lehre?

- Ich erhielt immer eine Antwort.
- Bitte gib an, wie oft du ungefähr keine Antwort erhaltst:

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

	negativ	neutral	positiv
Vorgespräch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informationen vom Lehrbetrieb zu deinem Lehrberuf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kollegiale Aufnahme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## B Rahmenbedingungen und Frauenrolle

Treffen folgende Aussagen auf deine technische Lehre zu?

Wenn du deine technische Lehre schon beendet hast, dann sind folgende Aussagen in der Vergangenheitsform zu verstehen.

	trifft gar nicht zu	eher nicht	eher schon	trifft völlig zu
Es ist eine körperlich schwere Tätigkeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist eine schmutzige Tätigkeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist eine komplexe Tätigkeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Tätigkeit erfordert dauernd hohe Konzentration.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt ausreichend Umkleidekabinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt ausreichend Toiletten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt ausreichend Pausenräume.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Bezahlung ist leistungsgerecht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Arbeitszeiten sind gesetzestkonform.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Sicherheitsbestimmungen werden eingehalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betrieb fördert Frauen in der Technik.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die Arbeitsaufträge sind klar und nachvollziehbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Arbeitsbelastungen sind bewältigbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann Beruf und Privatleben gut vereinbaren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin mit meinem/r Lehrlingsausbilder/in zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Welche Erfahrungen hast du im Betrieb bei deiner technischen Lehre als Frau gemacht?**

Treffen folgende Aspekte zu oder nicht?

Wenn du deine technische Lehre schon beendet hast, dann sind folgende Aussagen in der Vergangenheitsform zu verstehen.

	trifft gar nicht zu	eher nicht	eher schon	trifft völlig zu
Ich fühle mich im Vergleich zu meinen männlichen Kollegen benachteiligt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auf mich wird Rücksicht genommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Von den männlichen Kollegen fühle ich mich sozial ausgeschlossen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei uns herrscht ein ziemlich rauer Ton.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine männlichen Kollegen erkennen meine Leistung gleichberechtigt an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Frau sein" ist in meinem Lehrberuf ganz normal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss mir von meinen männlichen Kollegen "blöde Sager" über Frauen anhören.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss mehr leisten als meine männlichen Kollegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erhalte von meinen Vorgesetzten faire Rückmeldungen über meine geleistete Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir haben ein gutes Arbeitsklima.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Problemen habe ich eine vertrauenswürdige Ansprechperson im Betrieb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**9.1 Filter "Ansprechperson Betrieb"**

Wer ist bzw. wer sind deine Ansprechperson/en im Betrieb?

Bitte keinen Namen, sondern die Funktion (zB: Kollege/in, Lehrlingsausbilder/in)

**10 Vorurteile Betrieb**

Die Arbeiterkammer Oberösterreich möchte herausfinden, ob Vorurteile gegenüber Frauen in technischen Lehrberufen vorkommen.

Musst du dich mit folgenden Vorurteilen im Lehrbetrieb auseinandersetzen?

Wenn du deine technische Lehre schon beendet hast, dann bezieht sich die Frage auf die Vergangenheit.

	nein, nie	ja, manchmal	ja, häufig
Frauen können sich nicht durchsetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen sind technisch weniger begabt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen sind handwerklich weniger begabt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen sind körperlich weniger belastbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen bringen nur Unruhe rein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen sind in Mathematik schlechter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen sind überempfindlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige Vorurteile, mit denen du konfrontiert bist:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**11 Berufsschule**

**Erfahrungen hast du in der Berufsschule gemacht?**

**Trifft folgende Aspekte zu oder nicht?**

Wenn du deine technische Lehre schon beendet hast, dann sind folgende Aussagen in der Vergangenheitsform zu verstehen.

	trifft gar nicht zu	eher nicht	eher schon	trifft völlig zu
Die Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule sind aufeinander abgestimmt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Von den männlichen Schulkollegen fühle ich mich sozial ausgeschlossen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss mir in der Berufsschule als Frau "blöde Sager" anhören.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde von Lehrern/innen fair behandelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir haben eine gute Klassengemeinschaft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Problemen habe ich eine vertrauenswürdige Ansprechperson in der Schule.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12.1 Filter: "Ansprechperson Schule"**

Wer ist bzw. wer sind deine Ansprechperson/en in der Berufsschule?

Bitte keinen Namen, sondern die Funktion (zB: Schulkollege/in, Klassenvorstand/-vorständin, Lehrer/n)

**13 Vorurteile Berufsschule**

Die Arbeiterkammer Oberösterreich möchte herausfinden, ob Vorurteile gegenüber Frauen in technischen Berufsschulen vorkommen.

Musst du dich mit folgenden Vorurteilen in der Berufsschule auseinandersetzen?

Wenn du die Berufsschule schon beendet hast, dann bezieht sich die Frage auf die Vergangenheit.

	nein, nie	ja, manchmal	ja, häufig
Frauen können sich nicht durchsetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen sind technisch weniger begabt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen sind handwerklich weniger begabt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen sind körperlich weniger belastbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen bringen nur Unruhe rein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen sind in Mathematik schlechter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen sind überempfindlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige Vorurteile, mit denen du konfrontiert bist:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**14 Perspektiven**

Welche Perspektiven siehst du für dich mit einer technischen Lehre?

Wie schätzt du die folgenden Aussagen für dich ein? Die Aussagen beziehen sich ausschließlich auf einen technischen Beruf.

	sicher nicht	eher nicht	eher schon	ja, sicher
Ich werde gute Aufstiegsmöglichkeiten haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde gut verdienen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde einen sicheren Arbeitsplatz haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde die Möglichkeit haben, Teilzeit zu arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Ich werde Beruf und Familie gut vereinbaren können.

Ich werde unter männlichen Kollegen anerkannt sein.

Ich sehe meine berufliche Zukunft in der Technik.

Ich werde mich beruflich weiterentwickeln können.

#### 15.1 Filter "Keine Zukunft in der Technik"

In welchem Beruf siehst du deine Zukunft?

#### 16 Selbstvertrauen, Freude, Störung, Änderung

Fühlst du dich durch den technischen Lehrberuf in deinem Selbstvertrauen gestärkt?

- nein, gar nicht
- eher nicht
- eher schon
- ja, sehr

Was glaubst du, müsste geändert werden, damit sich mehr Frauen für einen technischen Beruf entscheiden?

Was stört dich an deinem technischen Lehrberuf ganz besonders?

Wenn du deine technische Lehre schon beendet hast, dann bezieht sich die Frage auf die Vergangenheit.

Was gefällt dir an deinem technischen Lehrberuf ganz besonders?

Wenn du deine technische Lehre schon beendet hast, dann bezieht sich die Frage auf die Vergangenheit.

#### 17 Statistik

Wie viele Einwohner/innen hat der Ort, in dem du wohnst?

- bis 3.000 Einwohner/innen (Ew)
- 3.000 bis 20.000 Ew
- über 20.000 Ew (Linz, Wels, Steyr, Traun, Leonding)

Wie viele Einwohner/innen hat der Ort, in dem dein Lehrbetrieb angesiedelt ist?

- bis 3.000 Einwohner/innen (Ew)
- 3.000 bis 20.000 Ew
- über 20.000 Ew (Linz, Wels, Steyr, Traun, Leonding)

Wie groß ist dein Lehrbetrieb?

- bis 9 Mitarbeiter/innen (MA)
- 10 bis 49 MA
- 50 bis 249 MA
- 250 oder mehr MA

Hat dein Lehrbetrieb einen Betriebsrat?

- ja
- nein

Mit wie vielen Kolleginnen (weiblich) arbeitest du bei deiner technischen Tätigkeit regelmäßig zusammen?

Bitte beziehe dich auf deine technische Lehrausbildung.

- 0 Frauen
- 1
- 2-5
- mehr als 5 Frauen

Mit wie vielen Kollegen (männlich) arbeitest du bei deiner technischen Tätigkeit regelmäßig zusammen?

Bitte beziehe dich auf deine technische Lehrausbildung.

- 0 Männer
- 1
- 2-5
- mehr als 5 Männer

## 18 Gewinnspiel

Vielen Dank für deine Teilnahme!

Als Dankeschön für dein Mitwirken kannst du an einem Gewinnspiel der Arbeiterkammer Oberösterreich teilnehmen:

1. Preis: oeticket-Gutscheine im Wert von € 150,-
2. Preis: oeticket-Gutscheine im Wert von € 100,-
3. Preis: oeticket-Gutscheine im Wert von € 50,-

Bei oeticket.com kannst du Tickets buchen für Konzerte, Kultur- und Sportveranstaltungen.

Möchtest du am Gewinnspiel teilnehmen?

Voraussetzung für die Teilnahme am Gewinnspiel ist die Angabe deiner Kontaktdaten. Die Befragungsergebnisse bleiben selbstverständlich anonym.

- ja
- nein

Vor- und  
Nachname

Straße und  
Hausnummer

Postleitzahl und  
Wohnort

E-mail Adresse

Telefon

Die Gewinnerinnen werden telefonisch verständigt. Deine persönlichen Daten werden nur zur Verständigung der Gewinnerinnen verwendet und nicht an Dritte weitergegeben.

---

**19 Hinweis auf Endseite**

Die Befragung ist nun zu Ende.

Wenn du auf "Weiter" klickst, kannst du keine Änderungen mehr vornehmen und deine Angaben werden gespeichert.

---

**20 Endseite**

Vielen Dank für deine Teilnahme!

---

## 10.8 DEFINITIONEN LAUT STATISTIK AUSTRIA

- Als **Ausbildungsabbruch** ist die Beendigung einer Lehrausbildung ohne positiven Abschluss definiert, wenn im darauffolgenden Schuljahr keine andere Ausbildung besucht wurde.
- Als **Ausbildungswechsel** ist die Beendigung einer Lehrausbildung ohne positiven Abschluss definiert, wenn im darauffolgenden Schuljahr eine beliebige andere Ausbildung besucht wurde.

Die Stichtage für den Arbeitsmarktstatus der Personen werden aus dem exakten Abschlussdatum bzw. dem fiktiven Abbruchdatum gebildet, indem 18 Monate addiert werden. Der Zeitraum von 18 Monaten wurde gewählt, um beim Vergleich mit männlichen Lehrlingen Verzerrungen durch Präsenz-/ Zivildienst weitestgehend zu eliminieren.

Zu jedem Zeitpunkt wird für jede Person genau ein Arbeitsmarktstatus vergeben. Dabei dominiert eine laufende Lehrausbildung, eine Erwerbstätigkeit oder AMS-Vormerkung<sup>59</sup>. Im Unterschied zur Abgestimmten Erwerbsstatistik zählen Präsenz-/ Zivildienner, temporär Abwesende sowie geringfügig Beschäftigte nicht zu den Erwerbstätigen, sondern zu „AM-fern“<sup>60</sup>.

Zur Bildung der überschneidungsfreien Erwerbskarrieren kommt folgende Hierarchie zur Anwendung:

1. **Präsenz- und Zivildienst** (fällt unter AM-fern)
2. **In Ausbildung**  
Dazu zählen alle formalen Ausbildungen, die laut Bildungsdokumentationsgesetz an Statistik Austria gemeldet werden. Das sind alle Schulen, Hochschulen, Fachhochschulen, Berufsschulen. Diese Meldung an Statistik Austria erfolgt einmal im Jahr. Alle Ausbildungen, die an WIFI, VHS, BFI etc. besucht werden, zählen nicht dazu, weil sie lt. Bildungsdokumentationsgesetz nicht an Statistik Austria melden. Da der Status „In Ausbildung“ den Status „Erwerbstätigkeit“ dominiert, ist es möglich, dass Personen im Status „In Ausbildung“ auch erwerbstätig sind. Da keine Informationen über das Beschäftigungsausmaß vorliegen, ist für den BibEr die Entscheidung von Statistik Austria getroffen worden, dass der Status „In Ausbildung“ den Status „Erwerbstätigkeit“ dominiert, weil die Information, wann Ausbildungskarrieren enden, wichtiger erschien, als die Information, wann Erwerbskarrieren beginnen: Der bildungspolitische Fokus wurde dem arbeitsmarktpolitischen vorgezogen.

<sup>59</sup> Zur AMS-Vormerkung zählen dabei die Status arbeitslos (AL), in Schulung (SC) und lehrstellensuchend (LS), wobei in der Hierarchie AL vor SC vor LS gilt.

<sup>60</sup> AM-fern enthält neben erwerbsfernen Positionen (Präsenz-/ Zivildienst; Hausfrau/ -mann) geringfügig Beschäftigte und Elternkarenzierte sowie Personen, die nur im Zentralen Melderegister aufscheinen (meist Auslandsaufenthalte).

### 3. **Erwerbstätigkeit**

Als erste Erwerbstätigkeit gilt eine Beschäftigung dann, wenn sie mindestens sechs Monate nach dem Lehrabschluss bzw. -abbruch noch besteht oder erst nach dem Stichtag „6 Monate nach Abschluss/Abbruch“ beginnt. Dabei werden nur Erwerbstätigkeiten mit einer Dauer von mindestens drei Monaten berücksichtigt, die innerhalb von zwei Jahren ab dem Abschluss- bzw. Abbruchdatum begonnen haben (Wanek-Zajic, 2015). In den Versicherungsdaten werden die versicherungsrechtlich relevanten Informationen taggenau gespeichert. Dadurch kann z.B. der Fall auftreten, dass eine Person über einen längeren Zeitraum nur einzelne Tage pro Woche immer beim gleichen Dienstgeber beschäftigt ist – hier wird ein Lückenschluss vorgenommen. Erwerbstätigkeiten werden auch um kurze temporäre Abwesenheiten, wie beispielsweise Krankengeldbezug, Kaderübungen oder Elternkarenz (mit einer Dauer von maximal acht Tagen) verlängert, wenn die Lücke zwischen Erwerbstätigkeit und temporärer Abwesenheit nicht länger als sieben Tage dauert.

### 4. **AMS-Vormerkungen**

Zur AMS-Vormerkung zählen dabei die Status arbeitslos (AL), in Schulung (SC) und lehrstellensuchend (LS), wobei in der Hierarchie AL vor SC vor LS gilt. Überbetriebliche Lehrlinge (ÜBA) sind beim AMS „Arbeitslos“ bzw. „In Schulung“ gemeldet. Durch Verkreuzung der AMS-Meldung mit der parallelen Hauptverbands (HV)-Qualifikation werden sie im BibEr als geförderte Lehrlinge im Arbeitsmarktstatus „In Ausbildung“ erfasst.

### 5. **Pensionsbezug (AM-fern)**

### 6. **Sonstige erwerbsferne Positionen (AM-fern)**

Dazu zählen neben den oben bereits erwähnten erwerbsfernen Positionen (Präsenz-/Zivildienst) auch Hausfrauen/ -männer, geringfügig Beschäftigte, Elternkarenzierte sowie Personen, die nur im Zentralen Melderegister aufscheinen (meist Auslandsaufenthalte).

### 7. **Geringfügig Beschäftigte (AMS-Vormerkung/ AM-fern)**

# 11 VERZEICHNISSE

## 11.1 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abkürzung	Erläuterung
AK	Arbeiterkammer
AM	Arbeitsmarkt
AMS	Arbeitsmarktservice
BibEr	Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring
BIZ	Berufsinformationszentrum des AMS
BO	Berufsorientierung
$\text{corr}_{\text{Pearson}}$	Korrelationskoeffizient nach Pearson
$\text{corr}_{\text{Spearman}}$	Korrelationskoeffizient nach Spearman
FiT	Frauen in Handwerk und Technik, Frauen in die Technik
Kfz	Kraftfahrzeugtechnik
MA	MitarbeiterInnen
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
OÖ	Oberösterreich
QR	Quick Response
WIFI	Wirtschaftsförderungsinstitut

## 11.2 TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 3-1: Zielgruppe - Grundgesamtheit.....	12
Tabelle 3-2: Repräsentativität.....	15
Tabelle 7-1: Frauenanteil nach Lehrberufsgruppen.....	68
Tabelle 8-1: Kennzahlen zur Messung der Wirkungen von FiT-Programmen.....	83
Tabelle 10-1: Geschlechtsverteilung ausgewählter technischer Lehrberufe 2010-2016 .....	113
Tabelle 10-2: Abgebrochen – Absolviert – aktuell Lehrling - Zielgruppe nach ausgewählten technischen Lehrberufen 2010-2016.....	114
Tabelle 10-3: Häufigkeiten der standardisierten Befragung .....	115

## 11.3 ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 3-1: Zielgruppe aufgeschlüsselt nach ausgewählten technischen Berufen und Jahr des Lehrbeginns .....	13
Abbildung 3-2: Frauenanteile in ausgewählten technischen Lehrberufsgruppen .....	14
Abbildung 5-1: Motive – Warum hast du dich für eine Lehre in einem technischen Beruf entschieden?.....	28
Abbildung 5-2: BO – Bekanntheit, Besuch, Hilfestellung bei Berufswahl .....	31
Abbildung 5-3: Wie hast du deinen Lehrausbildungsplatz gefunden? .....	35
Abbildung 5-4: Dauer der Lehrstellensuche .....	36
Abbildung 5-5: Reaktion auf Bewerbung .....	37
Abbildung 6-1: Einstieg in die technische Ausbildung .....	40
Abbildung 6-2: Rahmenbedingungen im Lehrbetrieb .....	42
Abbildung 6-3: Mit wie vielen männlichen/ weiblichen KollegInnen arbeitest du bei deiner technischen Tätigkeit regelmäßig zusammen?.....	45
Abbildung 6-4: Als Frau in der technischen Lehre (Beurteilung positiver Aussagen).....	46
Abbildung 6-5: Als Frau in der technischen Lehre (Beurteilung negativer Aussagen).....	48
Abbildung 6-6: Vorurteile im Betrieb.....	50
Abbildung 6-7: Als Frau in der Berufsschule (Beurteilung positiver Aussagen) .....	52
Abbildung 6-8: Als Frau in der Berufsschule (Beurteilung negativer Aussagen) .....	54
Abbildung 6-9: Vorurteile in der Berufsschule (vgl. mit Betrieb).....	55
Abbildung 6-10: „Alles-in allem-Zufriedenheit“ mit technischer Lehrausbildung .....	56
Abbildung 6-11: Wortwolke – Was gefällt dir an deinem technischen Lehrberuf ganz besonders?.....	58
Abbildung 6-12: Wiederwahlverhalten und Zufriedenheit mit Lehrlingsausbildner/in.....	61
Abbildung 6-13: Gestärktes Selbstvertrauen durch technischen Lehrberuf .....	62
Abbildung 7-1: Perspektiven .....	65
Abbildung 7-2: Entwicklung der Frauenanteile der Lehrabschlüsse OÖ .....	69
Abbildung 7-3: Anzahl Abbrüche/ Wechsel auf 100 Lehrabschlüsse .....	70
Abbildung 7-4: AM-Status von Frauen 18 Monate nach Lehrabschluss.....	71
Abbildung 7-5: Anteil Dauer der 1. Erwerbstätigkeit mindestens 1 Jahr .....	72
Abbildung 7-6: Teilzeitanteil der 1. Erwerbstätigkeit .....	74
Abbildung 7-7: Median-Einkommen.....	75
Abbildung 8-1: Entwicklung Jugendliche OÖ 2005 bis 2016 .....	79
Abbildung 8-2: Entwicklung Frauen in technischen Lehrberufen OÖ .....	80
Abbildung 8-3: Entwicklung Frauenanteile in technischen Lehrberufen OÖ .....	81

## 11.4 LITERATURVERZEICHNIS

- AMS (Arbeitsmarktservice Österreich) (undatiert). Frauen in Handwerk und Technik (FiT). Online verfügbar unter: <http://www.ams.at/service-arbeitsuchende/angebote-frauen/frauen-handwerk-technik> (dl: 18. 8. 2017)
- AMS (Arbeitsmarktservice Österreich) (2011). Frauen in Handwerk und Technik. 10 Frauen erzählen von ihren Erfahrungen. Wien: AMS. Online verfügbar unter: [http://www.ams.at/\\_docs/001\\_frauen\\_in\\_handwerk\\_und\\_technik.pdf](http://www.ams.at/_docs/001_frauen_in_handwerk_und_technik.pdf) (dl: 15.12.2016)
- AMS (Arbeitsmarktservice Österreich) (2016a). FiT. Frauen in Handwerk und Technik. Wien: AMS. Online verfügbar unter: [http://www.ams.at/\\_docs/001\\_fit\\_broschuere.pdf](http://www.ams.at/_docs/001_fit_broschuere.pdf) (dl: 13.12.2016)
- AMS (Arbeitsmarktservice Österreich) (2016b). Liste der förderbaren FiT Ausbildungen 2016/17 (gültig ab 1. Juli 2016). Online verfügbar unter: [http://www.ams.at/\\_docs/001\\_fit\\_ausbildungsliste\\_16\\_17\\_ef.pdf](http://www.ams.at/_docs/001_fit_ausbildungsliste_16_17_ef.pdf) (dl: 13.12.2016)
- BMB (Bundesministerium für Bildung) (2016). Berufsbildende Pflichtschulen (Berufsschulen). Online verfügbar unter: <https://www.bmb.gv.at/schulen/bw/bbs/berufsschulen.html> (dl: 8.8.2017)
- Dornmayr, Helmut (2016). Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. Wien: ibw. Online verfügbar unter: [http://www.ibw.at/components/com\\_redshop/assets/document/product/1461832233\\_lehrabsolventinnenmonitoring\\_endbericht\\_ibw.pdf](http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1461832233_lehrabsolventinnenmonitoring_endbericht_ibw.pdf) (dl: 26.1.2017)
- 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) Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz.
- Mesch, Michael (2016): Typisch Mann? Geschlechtsbezogene Berufliche Segregation. Blogbeitrag „[blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)“ vom 15. Dezember 2016. Online verfügbar unter: <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/typisch-mann-geschlechtsbezogene-berufliche-segregation/> (dl: 19.12.2016)
- Niederberger, Karl (2012). Berufskarrieren in OÖ – Eine Analyse von 22- bis 26-jährigen unselbständig Beschäftigten (Nicht veröffentlichte Studie im Auftrag der AK OÖ, gefördert vom AMS OÖ). Linz: IBE.
- Paechter, Manuela (2017). Raus aus der Rolle. Online verfügbar unter: <https://presse.uni-graz.at/de/neuigkeiten/detail/article/raus-aus-der-rolle-1/> (dl: 03.10.2017)



- Ratzer, 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. Online verfügbar unter:  
[https://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/gender/Gender\\_Strategie\\_\\_\\_Kooperationen/Ratzer\\_\\_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/Ratzer__Gartner_Mehr_Frauen_in_die_Technik_-_Der_weite_Weg_vom_Anliegen_zur_Umsetzung_2013.pdf) (dl: 15.12.2016)
- Schneeweiß, Sandra (2016). Wenn die Norm ein Geschlecht hat. Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich. Wien: AMS. Online verfügbar unter:  
[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS\\_report\\_116.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_116.pdf) (dl: 15.12.2016)
- Schwerer, Eliane/ Wanek-Zajic, Barbara (2016). Fluktuationswahrscheinlichkeit von Frauen und Männern, Registerbasierte Erwerbsverläufe in Schnellbericht 10.31. Wien: Statistik Austria. Online verfügbar unter:  
[http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET\\_NATIVE\\_FILE&RevisionSelectio nMethod=LatestReleased&dDocName=110917](http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectio nMethod=LatestReleased&dDocName=110917) (dl:22.08.2017)
- Statistik Austria (2017). Bevölkerung nach Alter und Geschlecht: Online verfügbar unter:  
[https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung\\_nach\\_alter\\_geschlecht/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_alter_geschlecht/index.html) (dl: 18.09.2017)
- 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. Wien: Communicatio. Online verfügbar unter:  
[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS\\_PH\\_BO\\_MGGD.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_BO_MGGD.pdf) (dl: 15.12.2016)
- Netzwerk technischebildung.at (2017). Mädchenförderung: Online verfügbar unter:  
<https://www.technischebildung.at/paedagoginnen/maedchenfoerderung/> (dl: 18.09.2017)
- Tschenett, Roswitha (2015): Zur Minimierung von Gender Gaps bei der Ausbildungs- und Berufswahl. In: Putz, Sabine/ Stockhammer, Hilde/ Sturm, Rene (Hrsg.). Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt. AMS Report 113. Wien: AMS. S. 11-23.
- Wanek-Zajic, Barbara/ Klapfer, Karin (2015). Ergebnisse aus dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) für die Schuljahre 2008/09 bis 2010/11 (Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit Soziales und Konsumentenschutz und des Arbeitsmarktservice). Wien: Statistik Austria. Online verfügbar unter:  
[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/BibEr\\_Bericht\\_2015.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/BibEr_Bericht_2015.pdf) (dl: 28.03.2017).
- Willsberger, Barbara (2003): Frauen in handwerklichen und technischen Berufen. Situation und Lösungsansätze. BAB GmbH Unternehmensberatung (Hrsg.). Wien: BAB GmbH. Online verfügbar unter:  
[http://www.lrsocialresearch.at/files/Broschuere\\_Frauen\\_in\\_handwerklichen\\_Berufen.pdf](http://www.lrsocialresearch.at/files/Broschuere_Frauen_in_handwerklichen_Berufen.pdf) (dl: 19.12.2016)
- WKO (Wirtschaftskammer Oberösterreich) (2017). Lehrlingsstatistik. Online verfügbar unter: <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html/> (dl: 18.09.2017)

## 12 AUTORINNEN

### **Karl Niederberger, Mag. rer. soc. oec.**

Studium der Sozial- und Wirtschaftsstatistik an der Universität Wien und Linz mit Schwerpunkt Demographie. Seit Mai 2000 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am IBE. Arbeitsschwerpunkte: Methoden der angewandten und theoretischen Statistik, Aufbereitung und Analyse von Datenbanken, Demographie, Soziographie, Fiskalanalysen, Monitorings, Marktanalysen, Modellbildungen

### **Manuela Hiesmair, Mag.a rer. soc. oec.**

Studium der Sozialwirtschaft an der Johannes Kepler Universität Linz (Schwerpunkte: Gesellschafts- und Sozialpolitik, Öffentliche Betriebswirtschaftslehre und Nonprofit Management, Bildungs- und Organisationssoziologie). Thema der Diplomarbeit: „Digitale Ungleichheit. Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Situation in Österreich.“ Seit April 2011 am IBE als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Arbeitsschwerpunkte: Qualitative Sozialforschung, Evaluierungen, Gesundheit und Pflege

---

---

---