



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Mädchen auf Schiene. Zur Förderung junger Frauen in
technischen Lehrberufen
Eine explorative Studie in Ausbildungsbetrieben in Österreich

verfasst von | submitted by

Magdalena Sandoval Gomez BA

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree
programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 808

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Gender Studies

Betreut von | Supervisor:

Mag. Dr. Cornelia Schadler

Abstract

Die vorliegende Masterarbeit untersucht vor dem Hintergrund der Segregation des österreichischen Arbeitsmarkts und der damit einhergehenden sozialen Ungleichheit, wie Unternehmen junge Frauen in technischen Lehrberufen fördern. Auf der Basis einer qualitativen Erhebung wurden verschiedene wertebasierte Herangehensweisen an das Thema Mädchen- und Frauenförderung in Ausbildungsbetrieben identifiziert. Dabei wurde festgestellt, dass Unternehmen zwar häufig eine offene Haltung gegenüber Frauen in technischen Berufen vermitteln, es jedoch außerhalb vom aktiven Recruiting selten Maßnahmen zur gezielten Förderung von Mädchen und Frauen gibt. Stattdessen überwiegt eine pragmatische Haltung, die sich in darin äußert, dass sich Fördermaßnahmen an alle Lehrlinge richten und die jungen Frauen schlichtweg mit-umfassen. Zusätzlich zeigten sich Eigeninitiativen von Einzelpersonen in Unternehmen, die in persönlicher Verantwortung Mädchen fördern, was jedoch eine unzureichende strukturelle Verankerung widerspiegelt. Hinsichtlich der fehlenden Technikerinnen am Arbeitsmarkt wurden hinderliche Tendenzen genauer ins Blickfeld gerückt, welche vor allem in gesellschaftlichen Vorbedingungen und im Bereich des Konstrukts Technik zu suchen (und finden!) sind. Um eine Veränderung zu erreichen, können Unternehmen durch das Sichtbarmachen von Role Models dazu beitragen, eine geschlechterneutrale Wahrnehmung von Berufsbildern voranzutreiben. Betont wird die Notwendigkeit, Unternehmensprozesse hinsichtlich ihrer Geschlechtercodierungen zu reflektieren und zielgerichtete Eingriffe in die Arbeitskultur vorzunehmen, um eine gender- und jugendgerechte Ausbildungspraxis zu etablieren.

Inhaltsverzeichnis

1	<u>EINLEITUNG</u>	1
1.1	FORSCHUNGSFRAGE UND RELEVANZ	1
1.1.1	CHANCEN AM ARBEITSMARKT	2
1.1.2	DIE ROLLE DES ARBEITSUMFELDS	4
1.2	THEORETISCHE ZUGÄNGE	5
1.3	METHODE	6
1.4	AUFBAU DER ARBEIT	6
2	<u>ZUM GESCHLECHTERBEGRIFF</u>	8
2.1	ZWEIFESCHLECHTLICHKEIT AUF DEM PRÜFSTAND	8
2.2	GESCHLECHT ALS SOZIALES HANDELN	10
2.1.1	DOING GENDER WHILE DOING WORK	10
2.1.2	PROFESSIONALISIERUNGSPROZESSE ALS MOTOR DER ARBEITSMARKTSEGREGATION	12
3	<u>ARBEITSMARKTSEGREGATION UND SOZIALE UNGLEICHHEIT</u>	14
3.1	UN_GLEICHES GELD	16
3.2	UN_GLEICHE CARE-ARBEIT	18
3.3	UN_GLEICHE CHANCEN	19
4	<u>WEICHENSTELLUNGEN IM TECHNISCHEN BERUFSFELD</u>	22
4.1	DIE „WAHL“ DES BERUFS	22
4.1.1	STRUKTURELLE ASPEKTE DER BERUFSFINDUNG	22
4.1.2	SOZIALISATORISCHE ASPEKTE DER BERUFSFINDUNG	24
4.2	MÄDCHEN UND FRAUEN IM TECHNISCHEN BERUFSFELD	29
4.2.1	DER WEG IN DEN BERUF	29
4.2.2	EINMAL TECHNIK UND ZURÜCK: DER DREHTÜREFFEKT	31
4.3	FAZIT: FRAUEN UND DER TECHNIK-TRICHTER	33
5	<u>MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON MÄDCHEN IN TECHNISCHEN LEHRBERUFEN</u>	35
5.1	ARBEITSMARKTPOLITISCHE MAßNAHMEN	35
5.2	MAßNAHMEN IN AUSBILDUNGSBETRIEBEN	36
6	<u>METHODIK</u>	40

6.1	SAMPLE	40
6.1.1	AUSWAHL DER UNTERNEHMEN	41
6.1.2	KONTAKTAUFNAHME ZU INFORMANT:INNEN	42
6.1.3	ZUSAMMENSETZUNG DES SAMPLES	42
6.2	DATENERHEBUNG	43
6.2.1	AUSWAHL DES ERHEBUNGSVERFAHREN	44
6.2.2	VERLAUF DER ERHEBUNG	45
6.3	SPEICHERUNG UND VERARBEITUNG DER DATEN	46
6.4	AUSWERTUNG DER DATEN	47
7	<u>ERGEBNISDARSTELLUNG</u>	<u>49</u>
7.1	REKRUTIERUNG JUNGER FRAUEN FÜR TECHNISCHE BERUFE ODER:	49
	IHR SEID WILLKOMMEN!	49
7.1.1	DIREKTE ANSPRACHE ODER: DU BIST GEMEINT!	49
7.1.2	ROLE MODELS ODER: DU BIST NICHT DIE ERSTE, UND DU BIST NICHT DIE EINZIGE!	53
7.1.3	AUFNAHMEPROZESS ODER: EINE KLEINE STARTHILFE	55
7.2	FÖRDERUNG WÄHREND UND NACH DER LEHRE ODER: DAS GESCHLECHT SPIELT (K)EINE ROLLE	58
7.2.1	GEZIELTE HERANGEHENSWEISE ODER: IHR SEID NICHT AUF EUCH ALLEIN GESTELLT!	59
7.2.2	PRAGMATISCHE HERANGEHENSWEISE ODER: IHR WERDET NICHT AUSGESCHLOSSEN.	65
7.2.3	EIGENINITIATIVE ODER: IHR SEID MIR (K)EINE HERZENANGELEGENHEIT!	79
7.2.4	HANDLUNGSSPIELRÄUME – EINE FRAGE DER HALTUNG?	82
	<u>ZWISCHENFAZIT</u>	<u>84</u>
7.3	ÜBER FÖRDERUNG UND HERAUSFORDERUNG ODER: DIE TECHNISCHE LEHRE UND IHR WACKLIGES	
	FUNDAMENT	85
7.3.1	HINTERGRUND FACHKRÄFTESICHERUNG	85
7.3.2	TÜCKEN UND SCHLUPFLÖCHER IN DER LEHRLINGSREKRUTIERUNG	86
7.3.3	INTEGRATION IN DEN BETRIEB	90
7.3.4	GANZHEITLICH AUSBILDEN	92
7.3.5	DE:KONSTRUKTION DES BOLLWERKS TECHNIK	97
8	<u>DISKUSSION DER ERGEBNISSE</u>	<u>111</u>
9	<u>CONCLUSIO</u>	<u>119</u>
	<u>LITERATURVERZEICHNIS</u>	<u>122</u>

1 Einleitung

Schenkt man den Bildern Glauben, mit denen große Unternehmen wie die *Wiener Linien* Mitarbeiter:innen anwerben möchten, gewinnt man den Eindruck, in deren Werkstätten arbeiten überwiegend Frauen. Ein Blick auf das Jobportal des Unternehmens verstärkt diesen Eindruck: sämtliche Berufsbezeichnungen in den Stellenanzeigen bedienen sich grammatikalisch der weiblichen Form. So wird beispielsweise eine Senior Expertin für Elektrotechnik oder eine Arbeitstechnikerin für die Hauptwerkstätte gesucht. Zwar wird durch die Abkürzungen (m/w/d) vermittelt, dass sich die Inserate an Personen jeden Geschlechts richten, jedoch sollen hier scheinbar gezielt Frauen angesprochen werden. Auch andere Betriebe mit hohem Bedarf an technischen Fachkräften haben Sujets, die Frauen in den Vordergrund rücken. Da es sich um Berufe handelt, die umgangssprachlich als „Männerberufe“ bezeichnet werden, weckte dies mein Interesse für die Frage, ob und wie Firmen dazu beitragen können, der geschlechtsbezogenen Segregation des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken. Dieser Frage werde ich in der vorliegenden Masterarbeit nachgehen.

1.1 Forschungsfrage und Relevanz

Der frühestmögliche Einstieg ins Berufsleben erfolgt in Österreich über die Lehre. Bei Jugendlichen, die sich für einen Lehrberuf entscheiden, zeigt sich eine stereotype Berufswahl von Jungen und Mädchen. Die WKO führt jährlich in der Lehrlingsstatistik die zehn häufigsten Lehrberufe nach Geschlecht an. Seit 2002¹ stehen bei den Mädchen dieselben drei Berufe an der Spitze dieser Liste: Lehre im Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin/Stylistin. Erstmals fand sich im Jahr 2011 mit der Lehre im Bereich Metalltechnik auch ein technischer Beruf auf der Liste, bis 2024 bleibt es aber bei dieser einen Ausnahme. Technische Lehrberufe haben also in den letzten Jahrzehnten bei Mädchen nicht an Popularität gewonnen. Die Nachteile, die mit der traditionellen Berufswahl von Mädchen einhergehen, sind in den *Arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben* für das Jahr 2023 des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft auf den Punkt gebracht:

¹ Ältere Fassungen der Statistik stehen auf der Webseite der WKO nicht zur Verfügung.

„Die von Frauen häufig gewählten Berufe sind mit niedrigen Einkommen und geringen Aufstiegschancen verbunden. Frauen und Mädchen müssen daher bei der Berufswahl verstärkt unterstützt, informiert und ermutigt werden u.a. auch handwerklich-technische Berufe zu ergreifen.“ (BMAW 2023, 24)

Das politische Ziel, Mädchen und Frauen für nicht-traditionelle Berufe zu gewinnen, lässt sich weit zurückverfolgen. Ingrid Mairhuber (2019) zeichnet in einem Bericht die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen ab den 1980er Jahren nach, wonach entsprechende Bemühungen und Bekenntnisse schon seit über 40 Jahren auf der öffentlichen Agenda stehen. Die oben genannte Lehrlingsstatistik zeigt jedoch, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen bisher keine großen Erfolge erzielen konnten, was die nicht-traditionelle Berufswahl von Mädchen betrifft. Diese Feststellung und die Beobachtung, dass einige große Firmen öffentlichkeitswirksam versuchen, Frauen für technische Berufe anzuwerben, führten mich zu folgender Forschungsfrage: Welche Maßnahmen ergreifen Ausbildungsbetriebe in Österreich, um Mädchen in technischen Lehrberufen zu fördern?

Im Verlauf der empirischen Erhebung mit explorativem Charakter wurde die Frage erweitert und verändert, da in Bezug auf die Förderung junger Frauen viel weniger Strategien als zunächst vermutet vorzufinden waren. Die Auswertung und Ergebnisdarstellung richteten sich folglich nach der Frage: Welche Herangehensweisen an das Thema Mädchenförderung in technischen Berufen gibt es und welche Herausforderungen und Chancen ergeben sich durch die Ausbildung von Mädchen aus Sicht der Unternehmen?

Dass das technische Berufsfeld sich zunehmend für Frauen öffnet, ist als wichtiger Schritt in Richtung Gleichberechtigung und Chancengleichheit anzusehen. Dafür ist es auch notwendig, förderliche wie hinderliche Faktoren zu identifizieren und sie lösungsorientiert zu betrachten.

1.1.1 Chancen am Arbeitsmarkt

Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts hat weitreichende gesellschaftliche Auswirkungen. Während die Arbeitsmarktteilung bis in die 1960er-Jahre durch die geringere Qualifikation von Frauen erklärt und legitimiert wurde, überzeugen derlei Argumente bei angeglichenen Bildungsniveaus von Männern und Frauen nicht mehr (Gottschall 2018, 361). Ulrike Teubner (2008, 493) bezeichnet sie als „Ausweis sozialer Ungleichheit“ und verdeutlicht damit die strukturelle Natur des Phänomens. Die schlechtere wirtschaftliche Lage von Frauen ist maßgeblich durch

die Berufswahl bzw. den Zugang zu Berufen bedingt. Anhand der Kollektivverträge lassen sich die Arbeitsbedingungen in verschiedenen Berufen grob vergleichen. Berufe, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, gehen meist mit schlechterer Bezahlung einher als jene, die überwiegend von Männern ausgeübt werden. Vergleicht man zum Beispiel den beliebtesten Lehrberuf der Mädchen aus dem Jahr 2024 mit dem der Jungen, zeigt sich ein beträchtlicher Unterschied in den Einstiegsgehältern nach Abschluss der Lehre: Im Einzelhandel liegt das kollektivvertragliche Mindestgehalt bei € 1960.-, Elektrotechniker:innen steigen mit € 2630.- ein² (AMS Berufslexikon). Die ungleiche Bezahlung der Berufsgruppen trägt zum Gender Pay Gap und in weiterer Folge zum Gender Pension Gap bei und treibt Frauen so schneller in die Abhängigkeit von anderen. Technische Berufe stehen zudem in Verbindung mit einer höheren sozialen Sicherheit. Margareta Kreimer (1995, 579f.) spricht von einem „Benachteiligungskreislauf“ für Frauen, da die schlechteren Bedingungen in der Erwerbsarbeit auch zu einer Reproduktion der Ungleichheiten in der privaten Sphäre führen. Sind Frauen in sogenannten Sackgassenberufen beschäftigt, fördere dies die traditionelle Rollenverteilung in Familien, da zum Beispiel die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit für sie leichter und naheliegend scheint. Beim Wiedereinstieg in den Beruf seien sie mit noch schlechteren Bedingungen konfrontiert. Hinzu kommt, dass sich das erwerbsorientierte Sozialversicherungssystem im Falle einer Arbeitslosigkeit oder am Ende des Berufslebens für Frauen nachteilig auswirkt und ihre Existenzsicherung häufig gefährdet. Wenngleich die Ursachen und Folgen dieser Spirale nicht klar definiert sind, so spielt die Arbeitsmarktsegregation jedoch eine entscheidende Rolle für die geschilderten Problematiken.

Dass es als politisches Ziel gilt, die Ungleichheiten am Arbeitsmarkt abzubauen, überrascht nicht – schließlich sind die Förderung der Chancengleichheit und das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Österreich gesetzlich verankert (z.B. Artikel 7, Absatz 2 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG); Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention). Neben gleichstellungspolitischen Bestrebungen lässt sich auch ein durch den demografischen Wandel unserer

² Zulagen wurden hier noch nicht berücksichtigt. Auch diese fallen für Elektrotechniker:innen höher aus als für Beschäftigte im Einzelhandel.

Gesellschaft zunehmend drängendes Problem am Arbeitsmarkt mit der Thematik in Verbindung bringen: der Fachkräftemangel in zahlreichen Branchen, auch dem handwerklich-technischen Bereich. Das jährliche Arbeitskräftesradar, eine jährliche österreichische Unternehmensbefragung, ergab im Jahr 2023, dass 59% der befragten Betriebe starke Schwierigkeiten hatten, Arbeitskräfte mit der Qualifikation Lehrabschluss zu finden. Obwohl über die Hälfte der Betriebe bereit wäre, mehr Lehrlinge auszubilden, klagen sie über fehlende Interessent:innen für offene Lehrstellen (Dornmayr/Riepl 2023, 44). Es ist also im Interesse der Betriebe, möglichst viele jungen Menschen anzusprechen und für Lehrstellen zu gewinnen. Da Mädchen in handwerklich-technischen Berufen unterrepräsentiert sind, gibt es hier noch Potential.

Dass es einerseits für junge Frauen förderlich ist, bei ihrer Berufswahl auch technische Berufe in Betracht zu ziehen, um schlechteren Arbeitsbedingungen zu entgehen, und es andererseits auch für Gleichstellungsagenden und den Arbeitsmarkt von Bedeutung ist, den Anteil an weiblichen Lehrlingen in technischen Berufen zu erhöhen, steht also außer Frage.

1.1.2 Die Rolle des Arbeitsumfelds

Sich nur mit der Berufswahl an sich zu beschäftigen, greift allerdings zu kurz. Dass Firmen sich durch gezieltes Marketing darum bemühen, Mädchen für Ausbildungen in technischen Berufen zu gewinnen, bedeutet nicht zwingend, dass die Betriebe ihre Lehrlinge später auch halten können. In einem männerdominierten Arbeitsfeld Fuß zu fassen, bringt für junge Frauen gewisse Herausforderungen mit sich.

„Selbst wenn grundsätzlich die Entscheidung getroffen wurde, einen nicht-typischen Berufsweg einzuschlagen, bedeutet dies nicht, dass Frauen dieselben Bedingungen hinsichtlich des Einstiegs in eine Ausbildung bzw. der beruflichen Entwicklung vorfinden wie ihre männlichen Kollegen.“ (Bergmann et al. 2017, 10).

In ihrer umfassenden Studie zu dieser speziellen Ausbildungssituation zeigen Bergmann et al. (2017), dass Mädchen sich häufig erst beweisen und zudem stark an das männlich-dominierte Arbeitsumfeld anpassen müssen. Sie bekämen auf verschiedene Arten vermittelt, dass sie in dem Beruf fehl am Platz seien: etwa durch direkte Kommentare von Ausbildern, Berufsschul-Lehrpersonen oder anderen Lehrlingen; oder aber auch durch das Fehlen von passender Arbeitskleidung und

übermäßige Kritik. Begleitende Maßnahmen durch externe Parteien erwiesen sich hingegen als gute Unterstützung für die Mädchen während der Lehrausbildung. Ergänzend stellt sich die Frage, ob die jungen Frauen nach erfolgreichem Lehrabschluss auch von den Ausbildungsbetrieben als Fachkräfte übernommen werden und längerfristig im Unternehmen bleiben. Betreuungspflichten und berufliche Auszeiten werden häufig als nicht kompatibel mit den Arbeitsbedingungen in der Branche beschrieben, welche an die „vermeintlichen Normalbiografien von Männern“ angepasst sind (Bergmann et al. 2017, 6). Teilzeitarbeit ist selten möglich, was viele Frauen, die Verantwortung für Haushalt und Betreuung tragen, ausgrenzt (vgl. Schneeweis 2016, 103). An dieser Stelle zeigt sich wieder der strukturelle Charakter des Problems: Haushalts- und Betreuungspflichten sind nicht per se Frauenaufgaben, und doch taucht die Vereinbarkeitsdebatte im technischen Berufsfeld nur im Kontext des Beschäftigungsanteils von Frauen auf.

Wenngleich Maßnahmen und Erfolge einzelner Betriebe nicht die Lösung für ein strukturelles gesellschaftliches Problem sein können, so kann das Aufzeigen erfolgreicher Strategien Handlungsoptionen zur Abflachung der beschriebenen Schiefelage aufzeigen. Mehr Mädchen und Frauen in technischen Berufen vorzufinden, hätte auch positive Effekte auf die öffentliche Wahrnehmung dieser Berufe und wäre ein wichtiger Beitrag, um stereotype Zuschreibungen abzubauen (Solga/Pfahl 2009). Die Ausbildungsbetriebe und ihre Praktiken gelten somit als eine Stellschraube in dem Gefüge Arbeitsmarkt. Das Ziel meiner Arbeit ist es deshalb, förderliche Ansätze zu identifizieren. Mein Erkenntnisinteresse ist dabei auf die bisher beschriebenen Phasen rund um die Lehre gerichtet: die Adressierung und Rekrutierung junger Frauen im Vorfeld der Ausbildung, die Begleitung und Unterstützung während der Lehre sowie die Übernahme in den Betrieb nach Ende der Lehrzeit.

1.2 Theoretische Zugänge

Für den theoretischen Rahmen meiner Arbeit ist es zunächst wichtig, Geschlecht zu definieren. Durch die Verwendung von Begriffen wie Mädchen und Jungen, Frauen und Männern soll keineswegs eine binäre Auffassung von Geschlecht vertreten werden. Vielmehr geht es dabei um sozial hergestellte Positionen. Daher beziehe ich mich in der vorliegenden Arbeit auf die konstruktivistische Konzeption von

Geschlecht von Gildemeister und Wetterer (1992). Wetterer verdeutlicht, dass sozialkonstruktivistische Konzepte von Geschlecht nicht von einer „Natur des Menschen“ ausgehen. Die Annahme einer binären Geschlechterordnung sei zu verstehen als „Ergebnis historischer Entwicklungsprozesse und einer fortlaufenden sozialen Praxis, die immer neu auch zur Reproduktion der Alltagstheorie der Zweigeschlechtlichkeit beiträgt“ (Wetterer 2010, 126). Geschlechterstereotype Arbeitsfelder sollen aus dieser Perspektive beleuchtet und anhand des Konzepts *doing gender while doing work* (West/Zimmermann, 1987) analysiert werden. Ein weiterer Baustein des theoretischen Gerüsts ist die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes. So bilden das Konzept der Geschlechterkonstruktion, „doing gender while doing work“ und die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes die theoretischen Ausgangspunkte für meine lösungsorientierte Untersuchung an Orten, an denen der oben umrissenen Problematik potentiell entgegengewirkt werden kann.

1.3 Methode

Zur Exploration von Lösungen des genannten Problems wurde ein qualitativer Forschungszugang gewählt. Um Strategien zu identifizieren, mit denen Ausbildungsbetriebe in Österreich junge Frauen als zukünftige Fachkräfte gewinnen wollen, wurden zehn leitfadengestützte Interviews mit Vertreter:innen von Betrieben, die Mädchen in technischen Berufen ausbilden, geführt. Um möglichst detaillierte Einblicke zu bekommen, wurde das Verfahren des Problemzentrierten Interviews (PZI) nach Witzel (2000) angewandt, das zum Ziel hat, Narrationen anzuregen und deshalb eine sehr offene Gesprächssituation vorsieht. Das gewonnene Material wurde einer kategorienbasierten Analyse nach Kuckartz und Rädiker (2022) ausgewertet. Beide Verfahren erlauben ein deduktiv-induktives Vorgehen, was erforderlich ist, um dem explorativen Charakter der Studie gerecht zu werden.

1.4 Aufbau der Arbeit

Aufgrund der dichotomen Thematik der Arbeitsmarktsegregation ist zunächst eine ausführliche Auseinandersetzung mit dem Konzept der Konstruktion von Geschlecht erforderlich. Diese wird in Kapitel 2 vorgenommen. Damit soll verhindert werden, dass die binären Begrifflichkeiten, die analog zur vorhandenen Forschung aufgegriffen werden, auf ein binäres Verständnis von Geschlecht übertragen werden.

Kapitel 3 widmet sich der Kontextualisierung des Problems der Arbeitsmarktsegregation. Dadurch soll gezeigt werden, wie sie in einer Hierarchisierung von Arbeit resultiert, in der Frauen die sozialen und ökonomischen Verliererinnen sind.

In Kapitel 4 wird der Weg nachgezeichnet, der für Mädchen von Beginn an eher in „frauentypische“ Berufe mündet. Dabei werden strukturelle Gegebenheiten und sozialisatorische Prozesse ausgewiesen, die Erklärungsansätze für die Hartnäckigkeit des Phänomens des segregierten Arbeitsmarktes dienen.

Kapitel 5 widmet sich vorhandenen und aus bisheriger Forschung empfohlenen Maßnahmen zur Förderung von Mädchen in technischen Lehrberufen, um mögliche Handlungsspielräume auszuloten.

Das methodische Vorgehen wird in Kapitel 6 geschildert. Dabei wird auch die Öffnung der Forschungsfrage im Verlauf der Forschung adressiert werden und wie sich dies in der Auswertung niederschlug. Auch Limitationen der interviewbasierten Annäherung an das Thema werden dabei reflektiert. Die Darstellung der Ergebnisse wird in Kapitel 7 vorgenommen. Um den Kreis zu den theoretischen und kontextuellen Ausführungen zu schließen, werden die Ergebnisse in Kapitel 8 diskutiert. Den Abschluss bildet ein Schlusswort mit Ausblick auf mögliche Anknüpfungspunkte, die sich aus dieser Studie ergeben.

2 Zum Geschlechterbegriff

Auf den ersten Blick scheint das Thema der vorliegenden Arbeit auf ein binäres Geschlechtersystem hinzuweisen, weshalb es zuallererst wichtig ist, das Verständnis von Geschlecht genau zu erläutern und als Basis für die weiteren Ausführungen zu determinieren. Ich bediene mich der Theorie von Regine Gildemeister und Angelika Wetterer (1992) zur sozialen Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit, die ich im Folgenden erläutern werde.

2.1 Zweigeschlechtlichkeit auf dem Prüfstand

Es ist bezeichnend, dass die Ausführungen von Gildemeister und Wetterer in einem Band mit dem Namen „Traditionen Brüche“ (Knapp/Wetterer 1992), der sich mit Entwicklungen feministischer Theorie befasst, erschienen sind. Nicht nur die im Alltagswissen selbstverständliche Idee von zwei Geschlechtern – männlich und weiblich – sondern auch Ideen der Frauenforschung, die die Differenz der Geschlechter beschreibbar machen wollen, stellen sie auf den Prüfstand und unterziehen sie einer Dekonstruktion. Ausgangspunkt der Überlegungen von Gildemeister und Wetterer ist die Erkenntnis, dass bei der Unterscheidung von *sex* (als dem biologischen) und *gender* (als dem sozialen, also nach der Geburt erworbenen Geschlecht), letztendlich eine Naturalisierung von Geschlecht bestehen bleibt: einerseits in Form eines „verlagerten Biologismus“ (Gildemeister/Wetterer 1992, 206), da die Trennlinie dazu, welcher Anteil von Geschlecht biologisch fixiert wird und welcher kulturell definiert wird, unklar bleibt. Das *sex/gender*-Konzept baut auf der Annahme auf, dass es „jenseits aller kulturellen Prägung eine Natur der Geschlechter gibt“ (ebd.). Andererseits orten sie auch einen „latenten Biologismus“ (ebd. 207), indem die *sex/gender*-Konstruktion eine Parallelität von biologischem und sozialem Geschlecht impliziert und dementsprechend binär konzipiert ist. Damit greifen Gildemeister und Wetterer Argumentationen auf, die im angelsächsischen Raum schon länger diskutiert wurden (z.B. Kessler/McKenna 1978). Sie verhandeln Geschlecht folglich als durchwegs soziale Konstruktion ohne vorsoziale oder vorkulturelle natürliche Basis und plädieren dafür, anstelle der Differenz zwischen den Geschlechtern die Prozesse der Differenzierung zum Forschungsmittelpunkt zu machen.

Dass die Annahme der Zweigeschlechtlichkeit eher einer Alltagstheorie entspricht (und entspringt), zeigt Carol Hagemann-White (1984). Sie unterzieht verschiedenste Forschungsergebnisse zu unterschiedlichen Fähigkeiten von Mädchen und Jungen einer kritischen Prüfung und kommt zu dem Schluss, dass sich bezogen auf das Sozialverhalten eine größere Varianz innerhalb desselben Geschlechts manifestiert, als dass es eine Differenz *zwischen* den Geschlechtern gibt (ebd. 12f.). Auch in Hinblick auf biologische Unterschiede konstatiert sie: „Eine streng biologische und zugleich eindeutige Geschlechtsdefinition existiert nicht“ (ebd. 34).

Um mit der Naturalisierung von Geschlecht aufzuräumen, ist es notwendig, es an soziales Handeln zu knüpfen. West und Zimmermann (1987, 127) skizzieren das Konstrukt Geschlecht mit drei voneinander unabhängigen Elementen, die allesamt einen interaktiven Charakter aufweisen. *Sex* bezeichnet in ihrem Modell die Festlegung eines Geschlechts bei der Geburt durch Anwendung der Kategorisierung, die auf gesellschaftlich vereinbarten Kriterien (z.B. Genitalien, Chromosomen) basiert. Mit *sex category* ist die soziale Zuordnung zu einem Geschlecht gemeint. Darunter fällt, wie Geschlechtszugehörigkeit äußerlich dargestellt wird – wodurch das körperliche Geschlecht unterstellt werden kann. Dabei betonen sie, dass die für die körperliche Kategorisierung entscheidenden Merkmale nicht vorhanden sein müssen, um Zugehörigkeit zu einem Geschlecht zu beanspruchen. *Gender* wiederum zeigt sich in situationsadäquatem Handeln in Hinblick auf normative Erwartungen, also in Interaktionen, die sich aus der sozialen Zugehörigkeit zu einem Geschlecht ergeben und diese Zugehörigkeit validieren.

Diese Unterscheidung ermöglicht es, Geschlecht in der Gesellschaft zu verorten anstelle von im Individuum. (Gildemeister/Wetterer 1992, 213). Zudem lassen sich auf Basis der gegenseitig reflexiven Beziehung zwischen den Elementen naturalisierende Argumentationen rückverfolgen und enttarnen – denn die Konsequenz dieser Konzipierung ist, dass Geschlecht etwas ist, das man „hat“, indem man es „tut“ (Gildemeister/Wetterer 1992, 212, West/Zimmermann 1987, 140). Um den eingangs erwähnten Bruch mit (Forschungs-)Traditionen nochmals auf den Punkt zu bringen, kann an dieser Stelle resümiert werden, dass Gildemeister und Wetterer in ihren Ausführungen den Fokus von dem, was Männer von Frauen unterscheidet verlagern auf die Prozesse, Regeln und Strukturen, die diese Differenz erst (re-)produzieren (Gildemeister/Wetterer 1992, 237). Dieser Fokus soll wegweisend für die weiteren Ausführungen sein.

2.2 Geschlecht als soziales Handeln

Da die oben erläuterte Idee von Geschlecht als sozialem Handeln im Deutschen sprachlich weniger trefflich erfasst werden kann, wird sie im Folgenden im englischen Original belassen und als Konzept des *doing gender* bezeichnet.

Gender als soziales Handeln zu begreifen lässt nachvollziehen, dass es soziale Übereinkünfte sind, die Verhalten als natürlich im Sinne von „geschlechtsadäquat“ erscheinen lassen. Im Folgenden soll beleuchtet werden, wie sich *doing gender* in Hinblick auf die Codierung von Tätigkeiten als männlich oder weiblich widerschlägt.

2.1.1 Doing gender while doing work

„Prozesse der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit führen immer neu dazu, daß so gut wie jede Arbeit in unserer Gesellschaft ein bestimmtes Geschlecht hat – oder zumindest: zu haben scheint. Es gibt, das läßt sich der Statistik ebenso entnehmen wie dem Alltagsverständnis, Frauenarbeit und Männerarbeit, Frauenberufe und Männerberufe, „weibliche“ und „männliche“ Branchen und Arbeitsplätze.“ (Wetterer 1995, 11)

Dass es sich bei dieser Trennung in „Frauenberufe“ und „Männerberufe“ eher um eine kulturelle Codierung handelt, zeigt sich, wenn man über die aktuell etablierten Labels verschiedener Berufe hinwegblickt und einen Blick auf historische Entwicklungen von Berufsbildern wirft. So waren die Berufe Friseur:in oder Grundschullehrer:in vormals typische Männerberufe, werden aber heute überwiegend von Frauen ausgeübt. Und nicht nur das: auch werden Verbindungen zu vermeintlich frauentypischen Interessen und Fähigkeiten, wie etwa ein Sinn für Ästhetik oder der gute Umgang mit Kindern, geschaffen oder die familienfreundlichen Arbeitszeiten des Lehrer:innenberufs betont (Teubner 2008, 495).

Wetterer (2002, 24) attestiert ein „erstaunliches Maß an Kreativität in der Geschlechterzuordnung von Berufen, Arbeitsplätzen oder Branchen“. Das Bilden von Analogien und Plausibilitäten ist dabei ebenso selektiv, stereotyp wie flexibel (Wetterer 1995, 231f.). Exemplarisch dafür ist auch folgendes Beispiel: Brigitte Robak (1992) beschreibt den – mehrmaligen – Geschlechtswechsel des Berufs der Schriftsetzer:innen, die bis ins 19. Jahrhundert Texte manuell erfassten. Erst war die Tätigkeit als typischer Männerberuf etabliert, bevor mit Einführung der Setzmaschine mit Namen *Pianotyp* ein Frauenberuf geschaffen wurde: „Die Erfinder und Unternehmer dachten Maschinen und Frauen zunächst zusammen“ (Robak 1992, 95). Der Name verweist auf die Form der Maschine, die auch mit Bildern von

Setzerinnen beworben wurde. Damit sollten bürgerliche Frauen angesprochen werden, da sie ob ihres Bildungsstandes und ihrer Fingerfertigkeit (dank des standesgemäß üblichen Klavierunterrichts) als für die geforderte Arbeit geeignet proklamiert wurden. Während zunehmend Frauen als Schriftsetzer:innen ausgebildet wurden und in Einsatz waren, wehrten sich deutsche Berufsvereinigungen gegen die Beteiligung der Frauen in ihrer Berufssparte und werteten sie konsequent ab. Schließlich kam es zu einer erneuten Umdeutung der Arbeit, mit der Einführung neuer Geräte wurde deren Eigenschaft der Maschinen betont und diese als besonders komplex und zudem gesundheitsschädigend für Frauen propagiert. „So gut wie gar nichts“ (ebd., 98) bliebe von den ersten Maschinensetzerinnen, sie gerieten weitgehend in Vergessenheit.

Dies macht deutlich: auch wenn Individuen dasselbe tun, tun sie es als Männer oder als Frauen. Dieses kuriose Phänomen lässt sich mit der Kurzformel *doing gender while doing work* (nach West/Zimmermann 1987) betiteln. Gleichzeitig werden Männer und Frauen aber auch unterschiedlich, *indem* sie Unterschiedliches tun. So analysiert Wetterer (2002, 26), dass die Arbeitsteilung der zentrale Motor für die soziale Konstruktion von Geschlecht ist. Sie trägt bei, „Ähnlichkeiten und Übereinstimmungen zwischen den Geschlechtern zum Verschwinden zu bringen und Unterschiede zwischen ihnen zu betonen, sie sichtbar und wichtig zu machen und ihnen eine soziale Bedeutung zu geben“ (ebd.). Nebenbei lassen sich aus dieser so konstruierten Wirklichkeit laufend Legitimationen, plausible Argumente und vermeintliche Beweise für die grundlegende Unterschiedlichkeit von Männern und Frauen schöpfen. Das Ergebnis des *doing gender* wird somit fortlaufend zu seiner Ursache.

Doing gender while doing work findet auf einer interaktionalen Ebene durch Individuen statt, was in Bezug auf das Problem der Arbeitsteilung als Mikroebene gedeutet werden kann. Bevor der Bogen von hier aus zur sozialstrukturellen Makroebene, nämlich dem geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt, gespannt werden kann, ist eine weitere strukturbildende Ebene zu benennen: die Mesoebene der inter- und intraberuflichen Arbeitsteilung (Wetterer 2002, 31ff.). Mit dem Einziehen dieser Analysedimension will Angelika Wetterer Lücken in der Theoriebildung schließen und erklären, wie Zweigeschlechtlichkeit sich von der Ebene der Interaktionen strukturell vergegenständlicht und umgekehrt (ebd., 25). Die verschiedenen Ebenen werden

sich als ineinander verschränkt und nicht klar begrenzbar zeigen, die Meso-Ebene wird als wesentlich für die Institutionalisierung von Geschlecht begriffen.

2.1.2 Professionalisierungsprozesse als Motor der Arbeitsmarktsegregation

Angelika Wetterer (1995, 16-18) nimmt Professionalisierungsprozesse ab dem 19. Jahrhundert in Augenschein und zeichnet in drei Phasen nach, wie durch soziale Ausschließungsmechanismen Frauen von hochqualifizierten Berufen ferngehalten wurden (und werden). Für die Etablierung von Professionen spielte die universitäre Bildung eine entscheidende Rolle, die den Zugang zu eben diesen Berufen erst ermöglichte. Diese Regulierung diente nicht zuletzt der Statuskonsolidierung von Professionen. Was für die einen also ein Zugangskriterium darstellte, wirkte für die anderen – darunter eben auch Frauen – wie ein Ausschlusskriterium. Durch den Ausschluss von Frauen von den Universitäten führte für sie kein Weg zu diesen Professionen und dem damit einhergehenden gesellschaftlichen Status. Analog zur Etablierung von (männlichen) Professionen entstanden (weiblich dominierte) Semi-Professionen, die ersteren hierarchisch unterstellt und weisungsabhängig waren. In einer zweiten Phase, in der Frauen zwar nach und nach zum Studium an Universitäten zugelassen wurden, blieb ihnen oftmals aber die Teilnahme an entscheidenden Examen oder die darauffolgende Berufsausübung verwehrt. In einer dritten Phase wurden Frauen nicht mehr explizit mittels Regelungen ausgeschlossen, jedoch wurden sie dennoch in bestimmte Bereiche des Arbeitsmarktes platziert. Daraus resultierte eine Hierarchisierung „entlang der Trennline von Geschlecht“ (Wetterer 1995, 18). Christine Roloff (1992) beschreibt eben diesen Prozessablauf am Beispiel des Berufs der Chemiker:innen. Frauen als Mitbewerber:innen wurden als Bedrohung für den Berufsstand gesehen, da eine Kürzung der Entlohnung und mehr Konkurrenz bei Stellenangeboten befürchtet wurden. Chemikerinnen kamen deshalb nur für bestimmte, wenig prestigereiche Einsatzbereiche in Frage (Roloff 1992, 135). *Doing gender while doing work* bezieht sich also nicht nur auf Tätigkeiten selbst, sondern auch auf deren hierarchische Ordnung. Eine solche Ordnung wird dadurch verfestigt und verstärkt, indem sie immer wieder neu produziert wird:

„Whenever people face issues of *allocation* – who is to do what, get what, plan or execute action, direct or be directed, incumbency in significant social categories such as ‘female’ and ‘male’ seems to become pointedly relevant. How such issues become resolved conditions the exhibition, dramatization, or celebration of one’s ‘essential nature’ as women or men” (West/Zimmermann 1987, 143).

Dies ist vor allem in Hinblick auf die vertikale Arbeitsmarktsegregation, die im folgenden Kapitel eingehender betrachtet wird, von Bedeutung.

Angesichts des Interessenschwerpunkts dieser Arbeit ist an dieser Stelle noch eine Analyse von Helga Krüger (1991) zu erwähnen. Sie zeichnet nach, wie innerhalb des Berufsbildungssystems Geschlecht als Statuszuweisung fungiert. Wirft man den Blick hier wieder auf die Entstehung der unterschiedlichen Merkmale von Ausbildungen zu „Männerberufen“ und „Frauenberufen“, so wird deutlich, dass letztere als Überbrückung bis zur Ehe (respektive Mutterschaft) bzw. als Zuverdienst konzipiert sind. So war die Berufslehre historisch gesehen Männern vorbehalten und junge Frauen wurden in schulischen Bildungsanstalten auf Reproduktionsarbeit vorbereitet (ebd., 156). Diese Struktur lässt sich bis heute nachzeichnen und resultiert zum Beispiel darin, dass für Ausbildungen im gewerblich-technischen Bereich teils nach drei Jahren bereits dasselbe formale Ausbildungsniveau erreicht ist wie nach sechsjähriger Ausbildung für manche Sozialberufe (Krüger 1991, 148ff.).

„Das Bildungssystem in seiner Funktion zur Reproduktion kultureller Traditionen hatte Zulieferungscharakter für beide Institutionen [Familien- und Berufssystem, Anm.], setzte diese Aufgabe aber seit seiner Entstehung in der heutigen Form segregierend und gebunden an das Geschlecht der Auszubildenden um.“ (ebd., 140)

Anhand dieser Beispiele wird sichtbar, wie *doing gender* institutionalisiert stattfindet. Zusammenfassend möchte ich festhalten, dass, wenn in dieser Arbeit von Frauen, Männern, Mädchen und Jungen gesprochen wird, je die sozialen Konstruktionsprozesse, die zu dieser Klassifikation führen, mitzudenken sind. Auf Prozesse der Vergeschlechtlichung von Berufen wurde deshalb genauer eingegangen, um zu verdeutlichen, dass sogenannte „Frauenbereiche“ und „Männerbereiche“ in Bezug auf Tätigkeiten nicht naturgegeben, sondern gesellschaftlich produziert, reproduziert und legitimiert werden. Um dennoch auf die in dieser Arbeit thematisierte gesellschaftliche Schiefelage eingehen zu können, ist die teilweise Reproduktion binärer Muster unvermeidlich. Durch Bezugnahme auf die Herstellungsprozesse von Differenz durch soziales Handeln und die umfangreiche Kontextualisierung, soll von der Reifizierung dieser Denkmuster betont Abstand genommen werden. Für das folgende Kapitel ist dies von zentraler Bedeutung, da die „geschlechtsspezifische“ Segregation des Arbeitsmarktes genauer in den Blick genommen wird.

3 Arbeitsmarktsegregation und soziale Ungleichheit

Als Segregation des Arbeitsmarkts bezeichnet man die Tatsache, „dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, Berufen und Branchen (horizontale Segregation) sowie auf unterschiedlichen Hierarchieebenen (vertikale Segregation) beschäftigt sind“ (Leitner 2001, 1). Vereinfacht gesagt beschreibt sie die Teilung von Berufen in „Frauen“- und „Männerberufe“ mit jeweils bestimmten Charakteristika. „Die Separierung der Geschlechter in Frauen- und Männerberufe verdeutlicht mehr oder weniger das, was im Alltagsverständnis unter typisch weiblich bzw. typisch männlich verstanden wird“ (ebd., 9). So sind Frauen eher in Dienstleistungsberufen vertreten, während in technischen und handwerklichen Berufen Männer dominieren (Leitner/Dibiasi 2015, 67). Diese Separierung zeigt sich in Österreich mit einer erstaunlichen Hartnäckigkeit Jahr für Jahr auch in der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich (WKO), die die Wahl der Lehrberufe nach Geschlecht erfasst. Die simple Erklärung, dass die unterschiedlichen Berufsfelder sich aus den jeweiligen Interessen ergeben, greift dabei zu kurz (Leitner/Dibiasi 2015, 47). Dass Berufsentscheidungen als Ergebnis eines komplexen Prozesses zu werten sind, wird in Kapitel 3 noch ausführlich beschrieben.

Das Phänomen der Arbeitsmarktsegregation ist in ganz Europa zu beobachten, wobei sich zwischen den Ländern durchaus große Unterschiede feststellen lassen. In einem Bericht der Europäischen Kommission wurde die Entwicklung der Segregation von 1992 bis 2007 analysiert. Insgesamt zeigte sich in dem Zeitraum keine signifikante Veränderung, jedoch konnten sehr unterschiedliche länderspezifische Trends festgestellt werden. In Österreich konnte ein Abbau der Segregation verzeichnet werden, das Ausmaß entsprach 2007 in etwa dem europäischen Durchschnitt (Bettio/Verashchagina 2009, 32). Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, die Arbeitsmarktsegregation zu erfassen, wenngleich mit Limitationen. Eine ausführliche Übersicht zu Methoden der Darstellung findet sich bei Achatz (2008). Eine Möglichkeit dazu ist, die Höhe des Frauenanteils in Berufen zu messen. In der Literatur gibt es hierzu keine eindeutige Grenzziehung, ab wann von einem Männer- bzw. Frauenberuf zu sprechen ist (Fritsch 2018, 9). Kreimer (2009, 48) beschreibt folgendes Modell: Sie geht vom durchschnittlichen Frauenanteil in Berufen (+/- 10%) aus, um integrierte Berufe zu erfassen, was ein Spektrum von

34% - 54% ergibt. Darüber und darunter liegen die segregierten Frauen- bzw. Männerberufe. Bei einem Frauenanteil ab 74% spricht sie von hoch-segregierten Frauenberufen, bei unter 14% von hoch-segregierten Männerberufen. Folgende Muster zeigen sich in Bezug auf den österreichischen Arbeitsmarkt: Etwa 2/3 der Frauen arbeiten in segregierten Frauenberufen, Männer arbeiten meist in hochsegregierten Männerberufen. Daraus lässt sich schließen, dass Männerberufe für Frauen weniger zugänglich sind als andersrum, wodurch sich für sie eine starke Außenseiterinnenposition ergibt. In Hinblick auf die Konzentration auf bestimmte Berufe lässt sich feststellen, dass das Spektrum der Frauenberufe geringer ist, sie sich also auf weniger Berufe verteilen als Männer (ebd., 49). Diese beiden Trends zeigen sich auch in vielen anderen europäischen Ländern (Leitner 2001, 7).

Um die Arbeitsmarktsegregation mit nur einer Maßzahl zu beschreiben – was zwar gewisse Verzerrungsrisiken birgt, für den internationalen Vergleich jedoch wichtig ist – wird häufig der sogenannte Dissimilaritätsindex herangezogen (Leitner 2001, 2). Er beschreibt in Prozent, wie viele Frauen oder Männer den Beruf wechseln müssten, um eine ausgeglichene Verteilung am Arbeitsmarkt zu erreichen. In Österreich betrug er 2023 47,3% (Berechnung der MA23 der Stadt Wien). Das heißt, dass nahezu die Hälfte aller erwerbstätigen Personen in Österreich ihren Beruf wechseln müssten, um die Segregation am Arbeitsmarkt abzubauen. Auffallend dabei ist, dass meistens Frauen dazu animiert werden, sich beruflich umzuorientieren hin zu männerdominierten Arbeitsfeldern, seltener jedoch umgekehrt. Oft geht es dabei auch um Bereiche, in denen ein Arbeitskräftemangel besteht, weil männliche Arbeitskräfte aus Berufen abwandern, sodass Frauen quasi von der Ersatzbank nachrutschen sollen. Um frauentypische Berufe effektiv auch für Männer interessant zu machen, müsste die Entlohnung erhöht werden (Bettio/Verashchagina 2009, 11).

An dieser Stelle ist festzuhalten, dass das Problem der Arbeitsmarktsegregation nicht darin liegt, dass Männer und Frauen unterschiedlich auf Berufe verteilt und konzentriert sind. Vielmehr geht es um die zahlreichen Benachteiligungen, die in typischen Frauenberufen vorzufinden sind. Jene werden oft geringgeschätzt, stehen häufig auch in Zusammenhang mit prekären Arbeitsbedingungen und sie fördern starre Rollenbilder und damit einhergehende Erwartungen an Frauen (Leitner/Dibiasi 2015, 44). Diese Benachteiligungen entstehen, da horizontale Segregation immer auch mit vertikaler verbunden ist, „mit Bewertungsmustern, die systematisch einzelne

Arbeitsbereiche gegenüber anderen auf- bzw. abwerten, also eine Hierarchisierung nach sich ziehen“ (Kreimer 2009, 18). Sehr deutlich zeigt sich dies im *Gender Pay Gap*, aber auch andere – damit verschränkte – Gender Gaps, die für soziale Ungleichheit sorgen, dürfen hier nicht unerwähnt bleiben.

3.1 Un_gleiches Geld

Durch den *Gender Pay Gap* lassen sich die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in einer Prozentzahl ausdrücken. Es gibt unterschiedliche Formen der Berechnung: als Basis lassen sich beispielsweise die Jahres-, Monats- oder Stundenlöhne betrachten. Zudem wird unterschieden zwischen bereinigten und unbereinigten Lohnunterschieden, wobei bei ersteren strukturelle Unterschiede herausgerechnet werden, sodass die Löhne für gleiche Tätigkeiten verglichen werden können. Daraus ergibt sich dann ein erklärter Anteil des Gender Pay Gaps – und ein unerklärter Rest. Zum EU-Vergleich werden für die Berechnung die Bruttostundenverdienste unselbstständig Beschäftigter in der Privatwirtschaft (von Unternehmen ab zehn Mitarbeiter:innen) herangezogen, wodurch auch Vollzeit- mit Teilzeitarbeit verglichen werden kann (Geisberger/Glaser 2021, 434). Der unbereinigte Gender Pay Gap betrug in der EU im Jahr 2022 durchschnittlich 12,7%. Österreich weist mit 18,4% im EU-Vergleich den zweithöchsten Wert auf (Eurostat). Zwar lässt sich im zeitlichen Verlauf eine Verringerung der Lohnunterschiede feststellen. Um das Ausmaß jedoch zu verdeutlichen, wird der *Gender Pay Gap* auch durch Umrechnung in Tage quantifiziert. So lässt sich anschaulich ein Tag im Kalenderjahr benennen, bis zu dem Frauen „kostenlos“ arbeiten. Für die Berechnung werden in Österreich die Bruttojahreseinkommen aller unselbstständig Beschäftigten herangezogen, wodurch sich für 2022 ein Wert von 12,4%³ ergab. Auf dieser Basis bestritt Österreich im Jahr 2024 am 14. Februar den *Equal Pay Day*. Bemerkenswert ist, dass laut den Berechnungen von Geisberger und Glaser (2021, 443) Frauen in Österreich, wenn es rein nach der formalen Ausbildung ginge, bereits mehr verdienen müssten als Männer, da sie höhere Bildungsabschlüsse haben.

³ In diesen Wert fließen auch die Gehälter von Beamt:innen und Vertragsbediensteten ein, die den niedrigeren Prozentsatz im Vergleich zu den Berechnungen von Eurostat erklären. In der Privatwirtschaft sind die Lohnunterschiede deutlich höher.

Der Arbeitsmarktsegregation wird eine große Rolle zur Erklärung des *Gender Pay Gaps* zugeschrieben. Der Zusammenhang wird deutlich, wenn man die durchschnittlichen Nettoeinkommen von Frauenberufen und Männerberufen vergleicht (Leitner/Dibiasi 2015, 79). Das Bildungsbezogene Erwerbskarrieren Monitoring (BibEr) erhebt Daten über die Erwerbsverläufe von Abgänger:innen formaler Bildungseinrichtungen. Unter anderem werden hier ihre Einkünfte nach 18 Monaten erfasst. Unabhängig von der Bildungseinrichtung – Pflichtschule, Lehre, BMS, BHS, AHS und Hochschule – erzielen Frauen geringere Einkünfte als Männer (BibEr 2023, 6ff.). Bezogen auf den Lehrabschluss zeigten die Berechnungen, dass Frauen im Betrachtungszeitraum im Median rund 2000€ verdienten und Männer rund 2600€. „Dieser Einkommensnachteil ist zu einem großen Teil durch die unterschiedliche Wahl der Lehrberufe von Frauen und Männern begründet, doch auch innerhalb der einzelnen Ausbildungsfelder verdienen Frauen im Median weniger als ihre männlichen Kollegen“ (ebd., 7).

Die Einkommensunterschiede bezeichnet Kreimer (2009, 12) allerdings nur als „Spitze des Eisbergs“. Die Ungerechtigkeit setzt sich im erwerbsbezogenen Sozialversicherungssystem über den gesamten Lebensverlauf fort. So finden Ausbildungen für typische „Frauenberufe“ häufig in verschulter Form statt, was zahlreiche Nachteile mit sich bringt: im Gesundheits- und Sozialbereich muss häufig Zeit überbrückt werden, bis die Ausbildung begonnen werden kann, um „die persönliche Reife der Auszubildenden sicher zu stellen“ (AMS Beruflexikon). Während der Ausbildung wird sodann kein Einkommen erzielt, wodurch auch im Gegensatz zur dualen Berufsausbildung (Lehre) Beitragsjahre für die Pensionsversicherung fehlen und dadurch Nachteile sogar am Ende des Berufslebens noch gegeben sind. Teilweise sind zudem die Kosten für die Ausbildungen privat zu tragen (Nissen et.al. 2003, 53ff). Niedrigere Einkünfte resultieren in niedrigerem Arbeitslosengeld und niedrigeren Pensionen (Kreimer 1995, 4), man spricht hier analog zum *Pay Gap* vom *Gender Pension Gap*. Das Bruttojahreseinkommen von Pensionistinnen in Österreich lag 2022 im Median bei 19.272€, bei Pensionisten waren es mit 30.499€ deutlich mehr (Statistik Austria). „Die Organisation des österreichischen Wohlfahrtsstaates ist an traditionellen Familienmodellen orientiert“ (Fritsch 2018, 10). Das Erwerbsverhalten von Frauen wird durch institutionelle Strukturen wie gesetzlich verankerte lange

Kinderbetreuungszeiten, die Möglichkeit der Mitversicherung und fehlende (Ganztags-)Kinderbetreuungsangebote beeinflusst (ebd., 11). Es sind also durchaus Anreize zu längeren Erwerbsunterbrechungen auszumachen, die sich nach einem Wiedereinstieg auf die Einkünfte auswirken: „Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit führen zu mehr als einer Verdopplung der Zunahme des einkommensbezogenen Gender Gaps in der ersten Phase des Erwerbslebens“ (Gregoritsch 2015, 43). Im *Wiedereinstiegsmonitoring* der Arbeiterkammer (AK) zeigt sich, dass Frauen nach der Kinderbetreuungsauszeit hohe Einkommensverluste in Kauf nehmen müssen, während „Männer die Kinderauszeit längerfristig im Wesentlichen ohne einkommensbezogene Diskontinuitäten managen können“ (Riesenfelder/Danzer 2024, 28). Margarete Kreimer gibt zu bedenken, dass (auch kleine) Benachteiligungen „Feedbackeffekte“ nach sich ziehen. So könnten Frauen oder Paare darin einen Anreiz sehen, der Karriere des Mannes mehr Bedeutung zukommen zu lassen, weil dies rentabler erscheint (Kreimer 2009, 12). Betrachtet man dies vor dem Hintergrund der bereits herausgearbeiteten *doing gender*-Dynamiken, lassen sich hier Reproduktionsmomente traditioneller Strukturen und Praktiken identifizieren. So „bleibt Geschlecht weiterhin prägend für ökonomische und soziale Ungleichheit in Österreich“ (Fritsch 2018, 18).

3.2 Un_gleiche Care-Arbeit

In Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsegregation ist es wichtig, neben dem Erwerbsarbeitsmarkt auch einen Blick auf die unbezahlte, informelle Arbeit im privaten Bereich zu werfen, da uns hier weitere Dimensionen der Segregation begegnen. Eine genaue Analyse und die Entwicklung einer „*Theory of Care*“ findet sich bei Kreimer (2009). Einige Aspekte werden an dieser Stelle herausgegriffen, um zu verdeutlichen, dass die ungleiche Verteilung von Sorge- und Betreuungsarbeit – wofür sich der Begriff *Care-Arbeit* etabliert hat – die horizontale und vertikale Arbeitsmarktsegregation befeuert.

Der Zusammenhang der schlechteren ökonomischen Situation von Frauen mit *Care-Arbeit* liegt auf der Hand. Das ergibt sich einerseits aus dem Einkommensausfall, andererseits durch verminderte Arbeitserfahrung und gebremste berufliche Entwicklung (Kreimer 2009, 179). Dass Mütter Karenzzeit in Anspruch nehmen, ist in Österreich gesellschaftliche Norm. „Bei Vätern gibt es diesen Automatismus nicht in Richtung Karenz, sondern in Richtung verstärkter Erwerbstätigkeit“ (ebd., 248). Im

Wiedereinstiegsmonitoring wird auch die Männerbeteiligung bei der Kinderbetreuungszeit untersucht. Es zeigt sich, dass der Männeranteil unter den Personen, die Kinderbetreuungsgeld bezogen, sich von 2006 auf 2017, wo es zu einem Höchststand von 20,5% kam, mehr als verdoppelt hat. Seitdem ist die Entwicklung jedoch wieder rückläufig und betrug 2021 16,7% (Reisenfelder/Danzer 2024, 31). Der Trend bei Männern zu kurzen Karenzzeiten von bis zu drei Monaten steigt indes (ebd., 38).

Für die weibliche Arbeitsmarktteilnahme sind Teilzeitbeschäftigungen von Bedeutung (Kreimer 2009, 35). Wenn jedoch nur ein Arbeitsverhältnis in Teilzeit in Frage kommt, schränkt das die Auswahl an Berufsangeboten erheblich ein (Bettio/Verashchagina 2009, 8). Teilzeit-Arbeitsverhältnisse – auch bei Männern – findet man überwiegend in frauendominierten Berufen. Von 1995 auf 2015 ist dabei sogar ein Anstieg zu verzeichnen, während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in männerdominierten Berufen wiederum abnahm (Fritsch 2018, 14). Hier zeigt sich also ein sehr deutlicher Zusammenhang zwischen *Care*-Arbeit und Segregation am Erwerbsarbeitsmarkt. In Europa lässt sich zudem ein Trend nachweisen, wonach mit erhöhter Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zumindest kurz- und mittelfristig eine höhere Arbeitsmarktsegregation einhergeht (Bettio/Verashchagina 2009, 8). Leitner und Dibiasi (2015, 95) interpretieren es als „Bremsfaktor für die Durchmischung von Tätigkeiten“, wenn durch den Eintritt von Frauen in Erwerbsarbeit eine höhere Nachfrage an Betreuungs- und Pflegedienstleistungen entsteht.

3.3 Un_gleiche Chancen

Typische „Frauenberufe“ werden häufig mit dem Attribut „Sackgassenberufe“ versehen. Der Begriff bezieht sich auf die fehlenden oder zumindest geringen Aufstiegschancen und damit verbundener niedriger Entlohnung (Gildemeister/Robert 2008, 260). Sie stehen somit in engem Zusammenhang mit der vertikalen Arbeitsmarktsegregation. Die mangelnde Anerkennung dieser Berufe drückt sich häufig auch in diskreditierenden Berufsbezeichnungen aus. So scheinen Frauen „dafür prädestiniert zu sein, Assistentin, Helferin oder Schwester einer anderen Berufsgruppe zu sein“ (Nissen et. al. 20003, 52). Trotz Weiterbildungen ist oft kein Aufstieg möglich, und beim Wechsel in ein anderes Berufsfeld verlieren Abschlüsse und Erfahrung ihren Wert. Man spricht hier von einer geringen Durchlässigkeit. In anderen Worten: „Durch die Ordnung der Berufe sind vertikale

Veränderungen nicht möglich, während horizontale Veränderungen mit einer Dequalifizierung einher gehen“ (ebd., 52).

In Bezug auf Bildungsabschlüsse haben Frauen Männer bereits überholt (Geisberger/Glaser 2021, 443), was sich dennoch nicht in der Aufhebung der vertikalen Arbeitsmarktsegregation widerspiegelt. In den 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich sind nur 12,2% Frauen in der Geschäftsführung zu finden (Hudelist/Haager 2024, 1). Allgemein sind in Führungspositionen deutlich mehr Männer tätig – doch selbst in segregierten Frauenberufen haben Männer deutlich häufiger Leitungspositionen inne (Leitner/Dibiasi 2015, 78). Es zeigt sich eine Verknüpfung der Segregation mit Arbeitszeitausmaß und Betreuungsaufgaben (ebd., 96). Auffallend dabei ist, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur mit Frauen in Zusammenhang gebracht wird (Gildemeister/Robert 2008, 255). Die „Gläserne Decke“ ist eine Metapher dafür, dass der berufliche Aufstieg für Frauen häufig an strukturellen Barrieren scheitert. „Frauen haben die entsprechenden Qualifikationen erworben, sie erreichen auch die Positionen mit Karriereperspektiven, aber eine unsichtbare Barriere scheint diese Karrieren zu Stoppen. Im Ergebnis erhalten wir vertikale Segregation“ (Kreimer 2009, 126). Dabei ist anzunehmen, dass sich die Arbeitssituation für weibliche Beschäftigte auch in niederen Positionen verbessern würde, wenn in Führungsetagen mehr Frauen zu finden wären (Acker 2009, 200). Führungspositionen auf zwei Personen aufzuteilen und als Teilzeit Variante anzubieten, wäre eine Maßnahme, von der viele Frauen profitieren könnten (Friedl 2017, 15).

Anhand dieser in aller Kürze dargestellten Befunde und Implikationen wird deutlich, wie verschränkt Arbeitsmarktsegregation mit sozialer Ungleichheit ist. Dies soll nochmal die Relevanz des Forschungsinteresses unterstreichen. Wenngleich eine schleichende positive Veränderung zur Reduktion der Arbeitsmarktsegregation in Österreich festgestellt werden kann, so wird doch zeitgleich die Persistenz diverser damit in Verbindung stehender *Gender Gaps* betont (Leitner 2001, Kreimer 2009, Bettio/Verashchagina 2009, Gassler et.al. 2017). Nina-Sophie Fritsch (2018, 17) nimmt hingegen an, dass die Reduktion dem berufsstrukturellen Wandel zugunsten des Dienstleistungssektors geschuldet ist und die Segregation sogar zugenommen hätte, hätte sich nicht die relative Größe der Berufe verändert.

Das Problem der Arbeitsmarktsegregation kann jedoch nicht allein dadurch gelöst werden, dass mehr Frauen technische Berufe ergreifen. Leitner und Kreimer (2021, 332f.) betonen, dass vor allem auch im Gesundheits- und Pflegebereich, wo die Nachfrage nach Arbeitskräften weiter steigt, die Segregation abgebaut werden muss und dort Männer für das operative Berufsfeld gewonnen werden müssen. Das könne man durch eine Attraktivierung der Berufe durch bessere Arbeits- und Einkommensbedingungen verfolgen, wovon wiederum auch Frauen profitieren würden. Auch Anreize für Männer, mehr *Care*-Arbeit zu leisten, würden zu einer gerechteren Verteilung von Arbeit beitragen.

Als Forschungsinteresse für die vorliegende Arbeit wurde dennoch die (Lehr-)Berufswahl junger Frauen gewählt, da hierzu bereits eine Reihe von Ansätzen und Empfehlungen zu finden ist, die in die Analyse miteinfließen können und ein unmittelbarer Nutzen für Frauen in Bezug auf ihre ökonomische Stellung entsteht, wenn sie einen nicht-traditionellen Weg einschlagen. Um besser zu verstehen, warum sich die Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt nur träge verschieben, wird nachfolgend die Entscheidung für einen technischen Lehrberuf kontextualisiert und auf Barrieren im weiteren Erwerbsverlauf eingegangen.

4 Weichenstellungen im technischen Berufsfeld

Was bereits festgestellt wurde ist, dass der Grund für die hartnäckige Segregation des Arbeitsmarkts nicht darin zu suchen ist, dass Männer von Natur aus geeigneter für bestimmte Berufsfelder sind als Frauen. Vielmehr gibt es eine Reihe von Gründen und Mechanismen, die in der Vergeschlechtlichung von Arbeit resultieren. Dass die Arbeitsmarktsegregation nicht einfach als eine Häufung individueller Berufsentscheidungen angesehen werden kann, die noch dazu den vermeintlichen Fähigkeiten und Wünschen von Frauen und Männern entsprechen, soll durch Hervorhebung einiger strukturbildender Aspekte im Anschluss gezeigt werden.

4.1 Die „Wahl“ des Berufs

Die Berufsfindung als einen (rationalen) Prozess zu verstehen, der unmittelbar vor der tatsächlichen Entscheidung beginnt, würde in jeden Fall zu kurz greifen. Vielmehr beginnen Überlegungen und Identifikationen bereits in der frühen Kindheit, der Prozess findet also eingebettet in die Gesellschaft statt (Nissen et.al. 2003, 101, Schwiter et.al. 2011, 29). Warum wählen Mädchen und Frauen so häufig „typische Frauenberufe“? Dass der Aspekt des „Wählens“ relativiert werden sollte, legen Studien nahe, die sich mit gesellschaftlichen und institutionellen Einflüssen auf Berufsfindungsprozesse befassen. Die Entscheidung für einen Beruf ist vor allem vor dem Hintergrund struktureller Vorbedingungen sowie der ungleichen Förderung und Wahrnehmung von Mädchen und Jungen zu betrachten, wie die folgenden Befunde aus der Forschung unterstreichen sollen. Angemerkt sei hier, dass diese häufig ineinandergreifen.

4.1.1 Strukturelle Aspekte der Berufsfindung

Es ist zunächst wichtig, die Berufswahl im Kontext des Bildungssystems zu verstehen – sie also innerhalb struktureller Vorbedingungen zu verorten. Jugendliche in Österreich sind zu einer frühen Orientierung in die Richtung eines Berufes oder Berufsfelds gezwungen. *Early tracking*, also die frühe Teilung in verschiedene Bildungslaufbahnen führt zu unterschiedlicher Förderung von Fähigkeiten und verläuft häufig geschlechtstypisch (Buchmann/Charles 1995, Smyth/Steinmetz 2015, Imdorf et.al. 2015, Bergmann et.al. 2017, Leitner/Kreimer 2021). Beispielsweise zeigte sich in der PISA-Studie von 2022, dass Mädchen aufgrund der

unterschiedlichen Schulformen, die sie besuchen, 46 Minuten weniger Mathematik-Unterricht erhalten als Jungen (Toferer et.al. 2023, 100). Die unterschiedliche Förderung durch geteilte Bildungswege wirkt als eine Art Vorstrukturierung und befeuert die Arbeitsmarktsegregation.

Imdorf et.al. (2015) zeigen anhand einer Vergleichsstudie der Bildungspolitiken in Deutschland, Kanada und Norwegen auf, wie sich verschiedene Leitprinzipien auf Bildung und Ausbildung auswirken:

- Basiert das Bildungssystem auf einer akademischen Leitlogik, zielt es vor allem darauf ab, dass Individuen eher allgemeine als spezifische (berufsbezogene) Fähigkeiten entwickeln. Es zeigt sich in einer Vielfalt an Bildungsangeboten und einem hohen Stellenwert von schulischen Leistungen und Abschlüssen.
- Baut das Bildungssystem hingegen auf einer Berufslogik auf, hat es zum Ziel, hochqualifizierte Arbeitskräfte hervorzubringen. Das Gelernte soll in erster Linie im Beruf verwertbar sein. Erkennbar ist dies zum Beispiel an dualen Ausbildungssystemen, wie sie etwa auch die Lehre darstellt.
- Bildungssysteme, die universalistischen Prinzipien folgen, zeigen sich in Offenheit, Inklusion und Durchlässigkeit, sodass soziale Ungleichheiten besser ausgeglichen werden können. Bildung soll allen ermöglicht werden, weshalb derartige Systeme es vermeiden, nur streng auf konkrete Berufe hinzulenken. Diese drei Leitlogiken sind hier idealtypisch dargestellt, finden sich aber häufig in unterschiedlichen Ausprägungen in nationalen Bildungssystemen.

Deutschland diene in dieser Studie als Beispiel für ein Ausbildungssystem, das primär berufslogischen Prinzipien folgt. Die Autor:innen konnten zeigen, dass die Berufslogik eine geschlechtstypische Berufswahl fördert, vor allem in Fall von Ausbildungsberufen (Imdorf et.al. 2015, 107). Auch der Zeitpunkt der Berufswahl ist relevant: Jugendliche stellen häufig ihre Geschlechtsidentität entlang von Stereotypen unter Beweis. Wenn strukturelle Gegebenheiten ihnen in dieser Phase eine Berufsentscheidung abverlangen, stellt eine typisch männliche Berufswahl eine Gelegenheit dazu dar (ebd. 109, Kreimer et.al. 2019, 302).

Das österreichische Bildungssystem ist mit dem deutschen durchaus vergleichbar. Buchmann und Charles (1995, 84ff.) betonen, dass in den drei deutschsprachigen

europäischen Ländern Bildungs- und Berufssystem eng verwoben sind und bringen dies ebenfalls in einer ländervergleichenden Studie mit einer höheren Arbeitsmarktsegregation in Verbindung. Bereits während der Pflichtschulzeit findet eine Teilung der Bildungslaufbahnen statt, was potentiell bereits im Alter von 10 Jahren die Bandbreite an Berufen einschränkt, die später ergriffen werden kann. Entsprechend dieser Befunde zeigt sich auch, dass vor allem im Bereich der niedrigen und mittleren Berufsausbildungen, zu denen neben den berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) auch die Lehre gehört, eine höhere Segregation vorzufinden ist (Leitner/Kreimer 2021, 322).

Die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt ist also im auf Berufsausbildung ausgerichteten Bildungssystem mit teils sehr früh beginnenden spezifischen Pfaden bereits angelegt. Diese Pfade können zwar teilweise wieder verlassen werden, da sich jedoch die Bildungsinhalte im österreichischen (Aus-)Bildungssystem stark an den Erfordernissen des Arbeitsmarkts orientieren (Schwiter et.al. 2014), geht damit auch eine enge Koppelung respektive schlechte Verwertbarkeit in anderen Berufen einher (Kreimer et.al.2019, Leitner/Kreimer 2021). Jedoch findet bereits vor der tatsächlichen Berufsentscheidung eine gewisse Lenkung statt, wie nachfolgend erörtert wird.

4.1.2 Sozialisatorische Aspekte der Berufsfindung

Geschlechertypische Rollen werden von der Kindheit an wahrgenommen und erlernt, und diese wirken sich auch auf das Selbstbild aus (Schwiter 2014, 23). Kinder wachsen „nicht in einem gesellschaftsfreien, geschlechtslosen oder geschlechtsneutralen Umfeld auf“ (Fritsch 2018, 7). Auch die überproportionale Repräsentation von Frauen im (früh-)pädagogischen Bereich trägt dazu bei, dass Kindern schon sehr früh vermittelt wird, dass es Berufe für Frauen (und Berufe für Männer) gibt. (Leitner/Dibiasi 2015, 44). Zum einen orientieren sich Mädchen häufig an ihren Pädagoginnen, die ihnen als Vorbilder dienen (Huber/Bergmann 2013, 193). Zum anderen werden Mädchen und Jungen sehr unterschiedlich gefördert. In ihrer Analyse der vorhandenen Forschung zum Thema Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen konnte Hagemann-White (1984) zeigen, dass diese Unterschiede sich erst im Laufe der Kindheit herausbilden. Im frühkindlichen Alter ist das Interesse an der Umwelt unabhängig vom Geschlecht gegeben.

4.1.2.1 „Gut gemacht“?!

Die unterschiedliche Förderung und geschlechtsspezifische Sozialisation könnte die Unterschiede im Sinne des *doing gender* also erst hervorbringen. Nicht nur Eltern, sondern auch Pädagog:innen und andere Bezugspersonen üben – ob bewusst oder unbewusst – beträchtlichen Einfluss auf die Entwicklung der Interessen und Kompetenzen von Kindern aus: „Neugier und das forschende Lernen im spielerischen Umgang mit Technik von Kleinkindern werden von diesen zumeist geschlechterstereotyp bewertet und gefördert (Solga/Pfahl 2009, 6). Die unterschiedliche Einordnung und Bewertung von Mädchen und Jungen durch ihre Eltern betonen auch Hoose und Vorholt (1997, ohne Seitenangabe): „Je weniger eine Kompetenz dem Geschlechterrollenstereotyp entspricht, desto mehr gute Leistungen sind erforderlich, damit einem Mädchen diese Kompetenz auch zugestanden wird.“

In einer für Deutschland repräsentativen Studie zeigte sich, dass bereits in der fünften Schulstufe Schüler ihre mathematischen Fähigkeiten besser einschätzten als Schülerinnen. Der Abgleich mit den Schulnoten konnte dies nicht im gleichen Ausmaß bestätigen (Weinhardt 2017). Das Zuschreiben geringerer Fähigkeiten beeinflusst auch die Lernerfolge, denn Mädchen könnten „fälschlicherweise die Konsequenz ziehen, auf Mathematik nicht allzu viel Wert zu legen“ (ebd., 1010). Die unterschiedlichen Kompetenzen von Mädchen und Jungen werden auch regelmäßig im Rahmen der PISA Studie der OECD diskutiert, an der 15 und 16-jährige Jugendliche weltweit zum internationalen Vergleich der Kompetenzen in Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften teilnehmen. Bei der Studie schließen zwar Mädchen in Österreich in Mathematik deutlich schlechter ab, jedoch wurde zuletzt auch erhoben, dass sie deutlich weniger Selbstwirksamkeit und mehr Angst vor Mathematik empfinden (Toferer et.al. 2023, 123). Auf Basis der Daten der PISA-Studie im Jahr 2003 zeigten Guiso et.al. (2008), dass in Ländern mit höheren Gleichstellungsindikatoren die Unterschiede in den mathematischen Fähigkeiten verschwanden. Ähnliche Zusammenhänge zwischen gesellschaftlichen Gegebenheiten und Leistungen von Schülerinnen stellt Salchegger et.al. (2015) auf: das Mathematik-Selbstkonzept (also das Vertrauen in die eigenen Leistungen) von 10-jährigen Schülerinnen ist niedriger in Ländern mit niedrigem Frauenanteil bei MINT-Studienabsolvent:innen. Wie wirksam frühe Interventionen sein können, zeigte sich in einem Feldexperiment an österreichischen Schulen, wo neunjährige Mädchen

durch ein digitales Spiel interaktiv an MINT-Themen herangeführt wurden. Ihr MINT-Interesse konnte dadurch erheblich gesteigert werden (Grosch 2022, 23).

Solga/Pfahl (2009, 31) fordern „Interventionen, die auf die kulturelle Dominanz und die Verhaltensweisen der *männlichen* Schüler abzielen“. Sie betonen deren Einfluss auf das Selbstbild junger Frauen sowie den daraus resultierenden Assimilationsdruck. Diesen konnte auch Kessels (2005) in einer deutschen Studie nachweisen. Sie untersuchte in Klassen der 8. und 9. Schulstufe den Zusammenhang geschlechts(un)typischer Leistungen mit der Wahrnehmung durch Mitschüler:innen. Mädchen, die Physik als Lieblingsfach nannten, wurden mehr männliche Eigenschaften zugesprochen. Damit einher ging eine geringere Beliebtheit sowohl bei den Mädchen als auch bei den Jungen der Klasse. Zugleich wurden ihnen auch weniger weibliche Eigenschaften zugesprochen als Jungen, deren Lieblingsfach Musik war. Auch diese waren bei den männlichen Mitschülern weniger beliebt, bei den weiblichen jedoch schon. Die Ergebnisse zeigten, dass geschlechtsuntypisches Rollenverhalten durch Mitschüler:innen sanktioniert wurde. Kessels (2005, 320) führt aus, dass der Wunsch, dazuzugehören sich hemmend auf das Interesse naturwissenschaftlicher bzw. männlich konnotierter Fächer auswirken könnte. Dies unterstützt wiederum die bereits getroffene Feststellung, dass der Zeitpunkt der Wahl von (Aus-)bildungspfaden in Österreich zu einem ungünstigen Zeitpunkt hinsichtlich der Geschlechterrollen angesetzt ist.

Dass unterschiedliche Förderung unterschiedliche Kompetenzen hervorbringt, erscheint logisch. Zu unterstreichen ist allerdings, dass nicht nur die eigentlichen Kompetenzen darunter leiden, sondern vor allem auch das Selbstbild von Kindern dadurch geformt wird. Gesellschaftliche Strukturen reproduzieren sich so in unterschiedlichen Leistungen und befeuern dadurch stereotype Zuschreibungen. Dies widerspiegelt, was eingangs als *doing gender* definiert wurde.

Nicht nur durch die unterschiedliche Sozialisation werden Mädchen in die Richtung geschlechtsspezifischer Berufe gelenkt. Auch die aktive Beratung durch Personen aus dem Umfeld fällt häufig nicht geschlechtsneutral aus.

4.1.2.2 Gut beraten?

Dass Berufsfindungsprozesse maßgeblich von Personen aus dem Umfeld von Individuen beeinflusst werden, ist vielfach erforscht (Hoose/Vorholt 1987, Solga/Pfahl

2009, Huber/Bergman 2013, Bergmann et.al. 2017). Nissen et.al. (2003, 101) beschreiben die Personen, die im Laufe des Berufsfindungsprozess auf die letztendliche Entscheidung Einfluss nehmen als „*gatekeeper*“. Mit diesem Begriff wird deutlich, was für eine wichtige Rolle dem nahen Umfeld zukommt.

In einer qualitativen Studie (durchgeführt in der Deutschschweiz) identifizieren Huber und Bergman (2013) „signifikante Andere“, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten unterschiedlich großen Einfluss auf die Berufsentscheidungen junger Frauen ausüben. In der Stichprobe zeigte sich, dass insbesondere im früheren Stadium der Berufsfindung die Eltern den größten Einfluss hatten und häufig geschlechtstypische Berufe nahegelegt wurde, vor allem von Seiten der Mütter. Der Einfluss der Eltern nahm im späteren Verlauf der Berufsfindung zunehmend ab und verlagerte sich auf Freund:innen, Lehrer:innen, Ausbilder:innen oder Vorgesetzte, denen durch ihre Rückmeldungen eine wichtige Rolle für die weitere berufliche Entfaltung zukam. Übten Eltern und Lehrer:innen einen fördernden oder beratenden Einfluss auf die jungen Frauen aus, wurden eher weiterführende Schulen besucht und neutrale Berufe ergriffen. Wenn geschlechtsuntypischen Berufswünschen blockierend oder hinnehmend begegnet wurde, zeigte sich eine eher geschlechtstypische Berufswahl. Dass es Eltern an Wissen über den komplexen Prozess, den die Berufswahl darstellt, mangelt und sie sich ihrem vielfältigen Einfluss kaum bewusst sind, analysieren Hoose und Vorholt (1997).

Durch das Umfeld werden häufig stereotype Bilder von Berufen an Kinder und Jugendliche vermittelt, die so nicht der Realität entsprechen: „DEN Kfz-Mechaniker, der bei seiner Arbeit schmutzig wird, schwer heben muss und herumschraubt, gibt es ebenso wenig wie DIE diplomierte Krankenpflegekraft, die sich um ihre PatientInnen kümmert und dabei über keinerlei technischen Kenntnisse verfügen muss [sic!]“ (Bergmann et.al. 2021, 25). Studien zeigen, dass es für die Berufsentscheidung von Mädchen eine große Rolle spielt, wie Berufsbilder gezeichnet werden (Ihsen et.al. 2017, Makarova et.al. 2019).

Wie sich Jugendliche über mögliche Berufe informieren, zeigen auch folgende Daten: Im Lehrlingsmonitor 2021⁴ gaben 48% der Lehrlinge die Eltern als Informationsquelle

⁴ Es handelt sich um eine Befragung von Lehrlingen zu Themen rund um ihr Ausbildung, die alle vier Jahre durchgeführt wird. In diesem konkreten Durchlauf des Lehrlingsmonitors wurde der Schwerpunkt auf die Anfangsphase der Lehre gelegt, weshalb die Befragung auch das Thema *Berufswahl* enthielt. Die Autoren gehen explizit aufgrund theoretischer Überlegungen zum Einfluss der

für die Berufswahl an, 43% nannten Freundeskreis und Bekannte. Ernüchternd ist lediglich 1% angab, spezifische Informationsangebote für Mädchen als wichtige Informationsquelle genutzt zu haben (Lachmayr/Mayerl 2021, 92). 30% der jungen Frauen, die an der Befragung teilgenommen haben, gaben an, sich für geschlechtsuntypische Berufe interessiert zu haben (bei den Jungen waren es nur 12%), 15% entschieden sich dann auch dafür. Davon haben wiederum nur 6% spezifische Informationsangebote für Mädchen als wichtigste Informationsquelle ausgewiesen (ebd. 96). Die Autoren kommen insgesamt zu dem Schluss: „[i]n den aktuellen empirischen Befunden spiegelt sich die Ambivalenz und Komplexität der geschlechtsspezifischen Reproduktion von Berufswahlmustern wider“ (ebd. 97). Denn zum einen hätten sich die meisten Lehrlinge nicht bewusst für einen geschlechtstypischen Beruf entschieden. Andererseits hat sich die Mehrheit der Jugendlichen gar nicht mit geschlechtsuntypischen Berufen befasst. Vor diesem Hintergrund lässt sich ein Bedarf an gezielten und vor allem treffsicheren Initiativen im Bereich der geschlechtersensiblen Berufsorientierung feststellen. Im österreichischen Lehrplan ist diese in der 7. und 8. Schulstufe sowie als Schwerpunkt von Polytechnischen Schulen vorgesehen (BMBWF). Hervorzuheben ist jedoch, dass Berufsorientierung in der Schule nicht nur in dem dafür vorgesehenen Rahmen stattfindet – auch die zum Einsatz kommenden Unterrichtsmaterialien, die Gestaltung des Unterrichts und das Interaktionsverhalten von Lehrkräften wirkt sich auf Berufsfindungsprozesse aus (Nissen et.al. 2003, 113).

Anhand dieser Befunde wird deutlich, dass Sozialisation als eine Art Weichenstellung für die Berufswahl fungiert. Mädchen werden oft bewusst, häufig aber auch unbewusst in die Richtung geschlechtstypischer Berufe gelenkt. Die Stereotype, mit denen Mädchen von der Kindheit an konfrontiert sind, wirken sich auch auf ihr Selbstbild aus und sie gelangen häufig zu dem Schluss, dass typische Frauenberufe passender für sie seien. Die Ausführungen sollen verdeutlichen, dass es nicht den einen entscheidenden Moment gibt, um technische Berufsbilder für Mädchen interessant und auch wählbar zu machen. „Schulen sehen die Ursachen für Technikdesinteresse im Kindergarten und im Elternhaus. Hochschulen wie

Sozialisierung auf (geschlechtstypische) Berufsentscheidungen ein. Einschränkend gilt jedoch, dass die Daten nur für eine Teilstichprobe unter vier Lehrberufen (Einzelhandel, Maurer:in, Metalltechnik, Restaurantfachmann:frau) erhoben wurden.

Ausbildungsstätten sehen Versäumnisse in den Schulen, Arbeitgeber bei Schulen und Hochschulen“ (Kosuch 2010, 12). Man könnte resümieren: sie alle haben Recht. Expert:innen empfehlen, mit der Berufsorientierung schon früh zu beginnen, um geschlechtsspezifische Orientierungen abzuschwächen und das Berufswahlspektrum zu erweitern (Huber/Bergman 2013, Maihofer et.al. 2013, Haverkamp et.al. 2015, Bergmann et.al. 2017). Abschließend ist noch zu erwähnen, dass die hier exemplarisch dargestellten Aspekte die soziale Herkunft der jungen Frauen nicht näher beleuchten und die Aussagen daher verallgemeinert getroffen wurden.

4.1.2.3 Gut entschieden!

Neben den hinderlichen Instanzen konnte die Forschung durchaus auch begünstigende Faktoren für eine geschlechtsuntypische Berufswahl identifizieren. Ein Ergebnis, dass in qualitativen Befragungen häufig auftaucht ist, dass positive Rückmeldungen durch Personen aus dem Umfeld oder von Lehrer:innen und Ausbilder:innen eine zentrale Rolle für die Entscheidung und später auch den Verbleib im Beruf spielen (Schwiter et.al. 2011, Maihofer et.al. 2013, Huber/Bergman 2013, Bergmann et.al. 2017). Auch die Bedeutung von Vorbildern, die Möglichkeit zur Identifikation bieten – *Role Models* – wird vielfach erwähnt (Solga/Pfahl 2009, Bergmann/Sorger 2010, Bergmann et.al. 2017). Zudem scheinen junge Erwachsene in nicht-traditionellen Berufen eine höhere Ressourcenausstattung und überdurchschnittliche Selbstwirksamkeit aufzuweisen. Auch ein höherer Sozialstatus der Eltern stellt sich als förderlicher Faktor heraus. Geschlechtsuntypische Berufsentscheidungen sind demnach voraussetzungsvoller als geschlechtstypische (Maihofer et.al. 2013, 24).

4.2 Mädchen und Frauen im technischen Berufsfeld

Auch wenn die Weichen für Mädchen und junge Frauen häufig nicht in Richtung technischer Berufe gestellt sind, bedeutet dies nicht, dass sie dort gar nicht anzutreffen sind. Im Folgenden wird auf Hürden eingegangen, die auch nach erfolgter Berufswahl gegeben sind.

4.2.1 Der Weg in den Beruf

Nicht nur die Berufsfindung auf der Seite der Jugendlichen, auch die Rekrutierung auf der Seite von Unternehmen ist von stereotypen Maßstäben beeinflusst. Beim

Einstellungsprozess müssen Entscheidungsträger:innen die Potentiale der Bewerber:innen antizipieren. Sie stellen gewissermaßen Zukunftshypothesen über die Personen auf Basis von Erfahrungswissen auf. Dazu gehören auch „mit der Geschlechtszugehörigkeit assoziierte Wert-, Status- und Kompetenzannahmen“ (Gildemeister/Robert 2008, 225). So komme es zu einem impliziten „Rollenverstoß“, wenn Frauen in ein technisches Berufsfeld eintreten (Günther/Ratzer 2015, 346). Sie werden sodann häufig als nicht authentisch wahrgenommen (Faulkner 2009). Zudem wird bei Frauen häufig eine zukünftige Mutterschaft und damit einhergehend Unterbrechungen im Berufsleben antizipiert (Nissen 2003, 123). Mädchen, die sich um Lehrstellen bewerben, sind am Beginn ihres Ausbildungsweg und können demnach noch keine formalen Qualifikationen vorweisen. Somit stehen im Bewerbungsprozess besonders wenig objektive Kriterien zur Bewertung zur Verfügung. Gute Noten sind jedenfalls kein Garant für einen Ausbildungsplatz (Nissen 2003, 110). Dafür kommt der Antizipation ihres Potentials umso mehr Bedeutung zu, wodurch Vorurteile umso mehr wirksam werden können: „Durch die bloße Tatsache, Mädchen zu sein, werden ihnen – genauso wie den Jungen – bestimmte Eigenschaften zugeschrieben und andere negiert; unabhängig von individuellen Fähigkeiten“ (ebd., 123).

Der Berufseinstieg in technische Arbeitsfelder scheint sich für Mädchen und Frauen in oft schwieriger zu gestalten als für Jungen und Männer. Günther/Ratzer (2015) interviewten in ihrer Untersuchung zu Berufseinstiegsbarrieren für Technikerinnen Recruiter:innen und resümieren, dass zwar „auf der Vorderbühne“ von Unternehmensseite viel dafür getan wird, um Frauen anzuwerben, jedoch würden Bewerberinnen an Normen gemessen, die sich am Ende doch als diskriminierend erweisen. So fließen Körperbau, Religion, Herkunft oder Kleidungsstil in ihre Bewertung mit ein (ebd., 355). Beicht und Walden (2012) konnten in einer in Deutschland durchgeführten Studie statistisch nachweisen, dass die Übergangschancen von Frauen – unabhängig von schulischen Erfolgen – in eine betriebliche Ausbildung im technisch-gewerblichen Bereich signifikant niedriger sind als die von Männern. Im österreichischen Lehrlingsmonitor 2021 zeigte sich, dass Mädchen eine höhere Anzahl an Bewerbungen benötigten, um eine Lehrstelle zu bekommen (Mayerl/Lachmayr 2021, 98).

Solga/Pfahl (2009, 19) betonen, dass die Gründe für den erschwerten Berufseinstieg nicht bei den jungen Frauen zu suchen sind. Es läge nicht an Defiziten ihrerseits,

sondern an dem Einstellungsverhalten der Unternehmen. Dafür spricht auch eine international vergleichende Studie zu Geschlechterdiskriminierung bei der Stellenbesetzung, wonach Vorurteile und Stereotypen nur dann wirksam werden können, wenn organisationale Strukturen dies erlauben. Konkrete Anti-Diskriminierungspolitiken, zugeschnitten auf das Berufsfeld, könnten dem entgegenwirken (Bertogg et.al., 2020).

Für betriebliche Gleichstellungspläne sprechen sich auch Solga/Pfahl (2009, 33) aus, um Hürden an dieser Station des Weges von Frauen in technische Berufe abzubauen. Dem häufig verbreiteten Argument, dass Stellenbesetzungen rationale Entscheidungen darstellen würden, könnte man indes in den Worten von Gildemeister/Robert (2008, 219) entgegen: „Rational‘ kann vieles sein, Rationalität erlaubt eine Vielzahl unterschiedlicher sozialer Praktiken und es bestehen durchaus breite Spielräume“. So könne rational auch bedeuten, auf Diversität im Unternehmen Wert zu legen (ebd. 256) und entsprechende Strukturen zu schaffen, die dies fördern und ermöglichen.

4.2.2 Einmal Technik und Zurück: der Drehtüreffekt

Als Drehtüreffekt bezeichnet man das Phänomen, wenn Frauen männerdominierte Berufe nach einiger Zeit wieder verlassen und in „Frauenberufe“ wechseln. Er wurde von Jacobs (1989) beschrieben und in zahlreichen Studien erforscht (z.B. Glass et.al. 2013, Kahn/Ginther 2015, Hunt, 2016).

Wie Frauen die Arbeitskultur in technischen Berufsfeldern erleben und sich behaupten, untersuchte Sandra Schneeweiß (2016). Sie streicht die „männliche Norm der permanent verfügbaren Arbeitskraft mit dem Lebensmittelpunkt im Arbeitsleben“ (ebd., 105) und exkludierende soziale Praktiken hervor.

Den Drehtüreffekt am österreichischen Arbeitsmarkt quantifizieren Andrea Leitner und Margarete Kreimer (2021) anhand der Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung⁵, ob Frauen und Männer mit Abschlüssen im MINT-Bereich auch im entsprechenden Feld erwerbstätig sind (dies würde man als *Matching* bezeichnen). Daraus konnten sie ableiten, dass nur rund ein Viertel der dafür ausgebildeten Frauen (im Vergleich zu etwa der Hälfte bei den Männern) einen

⁵ Eine Datenerhebung der Statistik Austria, die soziodemographische Merkmale und Informationen zu Bildungsabschlüssen und Berufsausübung von Personen im Haupterwerbsalter enthält. Sie liefert die einzige derartige Datenbasis (Leitner/Kreimer 2021, 321).

MINT-Beruf ausüben. Auf Lehrabschluss- und BMS-Niveau (also mit mittleren Bildungsabschlüssen) sind es sogar nur ein Achtel. Dies zeigt sehr deutlich, dass eine Lehre im technischen Bereich kein Garant für den Verbleib in diesem (oder einem verwandten) Beruf ist. Rund ein Viertel der Frauen mit MINT-Abschluss ist arbeitslos, 55% wechseln in einen anderen Beruf. Zum Vergleich: bei Absolvent:innen im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich (BGS) beträgt die *Berufsmatching*-Quote mehr als 70%. Dies widerspiegelt allerdings auch die hohe Berufsbindung der BGS-Ausbildungen, die einen Umstieg in andere Berufsfelder erschweren. Nicht nur konnten Leitner und Kreimer zeigen, dass die Mehrheit der Frauen ihre handwerklich-technische Ausbildung nicht beruflich verwerten, sie stellten auch fest, dass von den in MINT-Berufen beschäftigten Frauen 59% keine Ausbildung in diesem Bereich vorweisen können (im Gegensatz zu den Männern, wo dies nur auf ein Fünftel der Beschäftigten zutrifft). Daraus lässt sich schließen, dass die betroffenen Frauen vorwiegend Hilfstätigkeiten mit entsprechend niedrigerer Entlohnung ausüben.

Im jüngsten Lehrlingsmonitor (Mayerl/Lachmayr 2024) zeigte sich, dass auf die Frage nach belastenden Problemen in der Arbeit 72% der weiblichen Lehrlinge (im Vergleich zu 54% bei den Jungen) entsprechende Angaben machten. Die Gründe wurden nicht geschlechterspezifisch ausgewiesen, jedoch zählten „Konflikte mit anderen Mitarbeiter:innen“ (45%), „Konflikte mit Vorgesetzten, Ausbilder:innen“ (43%) und „Das Arbeitsklima hat nicht gepasst“ (41%) zu den am häufigsten genannten. Im aktuellen (fünften) Lehrlingsmonitor wurde auch zum ersten Mal das Thema Mobbing behandelt. Konkret wurden die Lehrlinge gefragt, ob sie schon einmal beleidigt, bedroht, belästigt oder bloßgestellt wurden. Weibliche Lehrlinge hatten häufiger Mobbing Erfahrungen (41%) als männliche (29%). Das Mobbing erfolgte nicht nur im betrieblichen Umfeld sondern auch durch Kund:innen des Betriebs. Allerdings kamen die Vorfälle häufiger in weiblich dominierten Lehrberufen vor. Von sexualisierter Belästigung waren überwiegend weibliche Lehrlinge (23% vs. 4% bei männlichen Lehrlingen) betroffen. Aus den veröffentlichten Daten des Lehrlingsmonitors lässt sich nicht spezifisch ableiten, wie es Mädchen in technischen Lehrberufen konkret geht. Als allgemeine Tendenz lässt sich jedoch herausfiltern, dass Mädchen während ihrer Lehrzeit häufiger mit Problemen konfrontiert sind.

Das Umfeld in männlich dominierten Berufen wird häufig als rau beschrieben (WKO 2023, Bergmann et.al. 2017). Laut den Erkenntnissen der Studie von Bergmann et.al. (2017, 6) stünden Mädchen während der technischen Lehrausbildung unter ständigem Beweisdruck. Sie müssen sich an die männlich-dominierten Strukturen anpassen. Gleichzeitig sollen sie einen positiven Einfluss auf diese ausüben. Sie bekämen auf unterschiedlichen Ebenen zu spüren, „dass das jeweilige Ausbildungs- und Berufsfeld nicht für sie gemacht ist“. Teils würde ihnen das direkt und ungeschönt gesagt, oftmals würden jedoch bestimmte Umgangsformen (wie das Verstummen von Unterhaltungen, wenn Mädchen sich näherten), Zuschreibungen (auch gut gemeinte) oder Probleme wie fehlende Arbeitskleidung in ihrer Größe dieses Gefühl vermitteln. Auch in der Berufsschule gebe es Erfahrungen mit frauenfeindlichen Aussagen durch Lehrpersonen und geschlechtsstereotype Zuschreibungen (ebd. 44). Zudem zeigt sich, dass „Mädchen, die sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule das jeweils einzige Mädchen sind, dies als belastend erleben bzw. dass dieser Umstand auch einen Grund für Abbruchgedanken bzw. für eine Reflexion der Berufswahl darstellt“ (ebd., 40).

Die *Drop-Out-Quote*, also der Abbruch der Lehre, ist bei Mädchen in männerdominierten Berufen deutlich höher. In einer Studie zu Erwerbsverläufen von Lehrabgänger:innen der Jahre 2008-2013 zeigte sich im Bereich *Elektrotechnik/Elektronik* etwa, wo der Frauenanteil 3,8% beträgt, dass es bei den Mädchen 17,3% Abbrüche (9,9% bei den Jungen) gab (Dornmayr/Winkler 2016, 86). Sind Mädchen in ihrer Ausbildung isoliert, scheint sich dies negativ auszuwirken. Auch nach der Lehre ist bei den stark segregierten Berufen zu beobachten, dass der Anteil der Frauen, die eine Qualifizierungsmaßnahme beim das AMS absolvieren, überproportional hoch ist. Die Daten liefern Anhaltspunkte, dass ein stark segregiertes Ausbildungs- und Arbeitsfeld „zu Benachteiligungen für das unterrepräsentierte Geschlecht führt bzw. zumindest führen kann“ (ebd, 87).

4.3 Fazit: Frauen und der Technik-Trichter

Anhand dieses Überblicks wird deutlich, dass mehrere teils ineinandergreifende Strukturen und Mechanismen dazu führen, dass Mädchen und Frauen seltener technische Berufe wählen bzw. in diesen verbleiben. Solga und Pfahl (2009) analysieren, dass der Mangel an Frauen im technischen Bereich sich mittels der Form eines Trichters beschreiben lässt: im Lebensverlauf gehen technischen

Berufsfeldern immer mehr Frauen „verloren“, und vor allem an Übergängen (von oder innerhalb des Bildungssystems oder in den Beruf) lässt sich dies beobachten (Solga/Pfahl 2009, 5). Sie beziehen sich dabei auch auf das Bild der *leaking pipeline*, das im angloamerikanischen Raum verwendet wird um die geringere Repräsentation von Frauen in Wissenschaftskarrieren zu beschreiben. Sehr eindrucksvoll zeigen die Berechnungen von Kreimer und Leitner diesen Effekt: „Nur 8% der Frauen schließen eine technische, handwerkliche oder naturwissenschaftliche Ausbildung ab und nur ein Viertel davon (2% aller Frauen) arbeiten nach einer solchen Ausbildung in diesem Fachbereich“.

Solga und Pfahl (2009) schlagen vor, am Ende der *pipeline* anzusetzen und Interventionen vor allem dort zu setzen, wo bereits Frauen bereits den Weg in Berufe gefunden haben, in denen sie unterrepräsentiert sind. Denn dies hätte eine sofortige positive Wirkung auf mehreren Ebenen. Einerseits kann eine Veränderung in Betrieben zum Verbleib von Frauen in ihrem Beruf beitragen, was wiederum die Glaubwürdigkeit der Unternehmen erhöhen würde, an einer Erhöhung des Frauenanteils interessiert zu sein. Andererseits kann nur eine erhöhte Repräsentation von Frauen in technischen Berufen dazu führen, dass die gesellschaftliche Wahrnehmung von Technik als Männerdomäne sich verändert (ebd. 28). „Vergeschlechtlichte Territorien weisen nicht nur Frauen einen spezifischen Platz zu, sondern auch Männern und bringen auf diese Weise das Territorium ‚Technik‘ immer wieder geschlechtlich kodiert hervor“ (ebd. 27). Nach dieser Sichtweise ist es vielversprechend, *direkt* im technischen Feld anzusetzen und dort Maßnahmen zu treffen, um ein neues Bild von Technik zu schaffen. Eine „Imagekorrektur“ für technische Berufe empfehlen auch Frauen, die trotz der Hürden in technische Arbeitsfelder gelangt und dort auch geblieben sind. Zudem käme für einen erfolgreichen Berufseinstieg und die gelungene berufliche Integration den Vorgesetzten eine entscheidende Rolle zu (Bergmann/Sorger 2010, 45f.). Wegweisend sind zudem klare Zielsetzungen und Strategien: „Standardisierte, transparente Verfahren für Auswahl, Einstellung und Beförderung reduzieren nachweislich die Benachteiligungen für Frauen“ (Bettio/Verashchagina 2009, 25).

5 Maßnahmen zur Förderung von Mädchen in technischen Lehrberufen

Bislang konnte gezeigt werden, dass auf Grund des Zusammenspiels aus strukturellen und sozialisatorischen Prozessen sowie stereotypen Zuschreibungen bzw. *doing gender* über den Lebensverlauf junger Frauen hinweg der Einstieg in technische Berufsfelder hürdenreich ist. Dementsprechend müssen auch Maßnahmen zum Abbau der Arbeitsmarktsegregation an unterschiedlichen Stellen gesetzt werden. Nachfolgend sollen bestehende Maßnahmen sowie aus der Forschung hervorgehende Ansätze für zukünftige Interventionen vorgestellt werden.

5.1 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Der Abbau der Segregation ist eine zentrale Dimension von Gleichstellungspolitik (Leitner/Dibiasi 2015, 45). Anhand der bisher aufgezeigten Dimensionen des geteilten Arbeitsmarktes ist dies naheliegend, ebenso wie die Tatsache, dass politische Eingriffe notwendig sind, um die bestehenden Schieflagen auszugleichen. Auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen kann hier nicht erschöpfend eingegangen werden⁶, jedoch soll festgehalten werden, dass seit über 30 Jahren ein Problembewusstsein vorhanden ist und entsprechende Bekenntnisse bestehen. Zudem sollen einige ausgewählte Fördermaßnahmen angeführt werden, um die Bandbreite an bereits bestehenden Ansätzen aufzuzeigen.

Die Förderung der nicht-traditionellen Berufswahl von Mädchen war auch von Beginn an ein Thema der Arbeitsmarktpolitik für Frauen und bereits 1981 wurden Impulse dafür gesetzt, dass Betriebe auch weibliche Lehrlinge in technischen Berufen einsetzen. Im „Minimalprogramm zur Aktion AMV⁷ für Frauen“ von 1989 war die Lehrstellenförderungen für Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil als eine von sechs Maßnahmen enthalten. Auch 1996 findet sich wieder ein entsprechender Schwerpunkt in der Arbeitsmarktpolitik: die Erhöhung des Mädchenanteils außerhalb der fünf traditionellen Berufsgruppen wurde als eines von zwei *Frauenspezifischen Jahreszielen* des AMS formuliert. Schon damals setzte die Politik auf die Förderung von Beratungsstellen für Mädchen (Mairhuber 2019). Diese haben auch heute noch

⁶ Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik für Frauen ab den 1980er-Jahren findet sich bei Ingrid Mairhuber (2019)

⁷ Die AMV (Arbeitsmarktverwaltung) war der Vorläufer des heutigen AMS.

eine wichtige Rolle in der Beratung zu handwerklich-technischen Berufsbildern inne und bestärken junge Frauen darin, ihr Berufswahlspektrum zu erweitern. Beispielhaft ist für Wien etwa die *youngFIT* Beratungsstelle des Vereins *sprungbrett* zu nennen: eine Anlaufstelle für junge Frauen im Alter von 15 bis 21, die beim AMS gemeldet sind und sich für Handwerk und Technik interessieren. Neben Beratung und Begleitung kann in einer Werkstatt vor Ort auch in technische Berufe hineingeschnuppert werden und es werden Exkursionen zu Betrieben angeboten. Des Weiteren zeichnet der Verein im Rahmen der *amaZone-Awards* jährlich Unternehmen, die junge Frauen vorbildlich in technischen oder handwerklichen Berufen ausbilden, für ihr Engagement für Chancengerechtigkeit und Diversität aus. Ähnliche Angebote für Beratung und Begleitung für junge Frauen am Weg in Richtung technische Berufe bieten beispielsweise die Vereine *MAFALDA* in Graz, *EqualiZ* in Klagenfurt und Villach und *Amazone* in Bregenz.

Hervorzuheben ist außerdem das Programm FiT (Frauen in die Technik) des AMS, das seit 2006 an Handwerk und Technik interessierte Frauen ungeachtet der Altersgruppe in Form von Vorbereitung, Beratung, Begleitung und Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen fördert. Allgemein führt die Teilnahme am Programm überwiegend zu einer erfolgreichen Arbeitssuche. Bei einer Evaluierung des Programms in den Jahren 2012/2013 zeigte sich, dass Teilnehmende, die im Zuge von FiT eine Lehre absolvierten, nach einem Jahr zu 96,5% eine entsprechende Tätigkeit aufgenommen hatten. Auch konnte bei FiT-Absolventinnen eine hohe Zufriedenheit mit der neuen beruflichen Situation festgestellt werden (Papouschek et.al. 2015). Ein vom AMS zur Verfügung gestelltes Online-Tool ist außerdem der *FiT-Gehaltsrechner*. Dieser führt eindrücklich die Lohnunterschiede zwischen technischen Berufen im Vergleich mit „typischen Frauenberufen“ vor Augen – pro Monat, pro Jahr und über 40 Jahre hinweg.

5.2 Maßnahmen in Ausbildungsbetrieben

In Kapitel 3 und 4 wurden Strukturen und Dynamiken identifiziert, die zur Arbeitsmarktsegregation beitragen. Dabei wird deutlich, dass der Einflussbereich der Unternehmen durchaus begrenzt ist. Um einen Handlungsrahmen für Ausbildungsbetriebe aufzuzeigen, sollen nachfolgend Studien über den

österreichischen Arbeitsmarkt sowie die Empfehlungen, die daraus hervorgehen, vorgestellt werden.

Die Herausforderungen bei der Rekrutierung und Unterstützung von Frauen in technischen Berufen aus Sicht der Unternehmen untersuchte Friedl (2017) im Auftrag der AK Wien. Best Practice Beispiele werden hervorgehoben und Empfehlungen abgeleitet. Bei der Identifizierung von förderlichen Maßnahmen nimmt Friedl eine Unterteilung in Stationen vor: Berufs- und Ausbildungswahl, Bewerbung, Recruiting und Einstieg in den Beruf sowie der Verbleib und die Entwicklung. Ein umfassendes Bild zur Ausbildungssituation junger Frauen in handwerklich-technischen Berufen liefert eine öffentlich in Auftrag gegebene Studie von Bergmann et.al. (2017), bei der neben einer quantitativen Datenauswertung auch qualitative Daten in Form von Einzelinterviews und Fokusgruppen in Betrieben und Berufsschulen erhoben, sowie in Kooperation mit Expert:innen verschiedene Workshops durchgeführt wurden, aus denen auch Lösungsansätze hervorgehen. Auch die überbetriebliche Lehre wurde dabei in den Blick genommen. Die Studie erfasst Perspektiven weiblicher und männlicher Lehrlinge, Unternehmensvertreter:innen, Berufsschulpersonal und Berufsberater:innen. Unterschiedliche Perspektiven werden auch in einer Untersuchung der Wirksamkeit bestehender Programme und Maßnahmen zur Förderung von Mädchen und Frauen in technischen Berufen erfasst, die vom AMS Oberösterreich in Auftrag gegeben wurde. Bergmann et.al. (2021) streichen dabei förderliche Ansätze hervor und formulieren Handlungsempfehlungen für Schule, AMS und Unternehmen. In Bezug auf letztere plädieren sie für eine langfristige Strategieentwicklung sowie eine geschlechtssensible Gestaltung des Arbeitsumfeldes (ebd., 138). Projekte zur Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation des Lehrstellenmarktes können gemäß Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft gefördert werden. Bis zu fünf Millionen Euro können jährlich für Gender Projekte in der Lehrausbildung vergeben werden (BMAW 2022). Es sind also finanzielle Mittel vorhanden, um auf Ausbildungsebene den Zugang und Verbleib von Mädchen in technischen Lehrberufen zu fördern⁸. Unternehmen müssten für den Erhalt der

⁸ Auf der Webseite zur Projektförderung, die durch die WKO abgewickelt wird, sind aktuell keine Projekte auf der *Förderschiene Gender* gelistet, auch sind derzeit keine Projekteinreichungen möglich.

Förderung selbst die Initiative ergreifen und Projekte konzipieren und eingreifen. Das Problem dabei: diese Mittel werden nicht ausreichend genutzt – der Fördertopf wird nicht ausgeschöpft (Gassler et.al. 2017, 195). Zwischen wurden 2019 und 2023 wurden österreichweit acht Projekte erfolgreich gefördert. Auf Basis von sechs Projekten gingen der Bericht *Erkenntnisse Gender Projekte* (WKO, 2023) sowie die Broschüre *Lehre sieht GLEICH besser aus! Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in meinem Betrieb* (WKO) hervor. Darin werden Informationen, Anregungen und Lösungsvorschläge für die Problematik des segregierten Lehrstellenmarktes aufbereitet. In beiden Publikationen wird einleitend festgehalten: „Weibliche Lehrlinge für das Unternehmen zu gewinnen und langfristig zu halten, setzt eine aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen voraus“. (WKO 2023, 7).

Die Empfehlungen, die aus den verschiedenen Studien hervorgehen, setzen an mehreren Stellen an. Die Vielfältigkeit der Maßnahmen wird den vielfältigen Dynamiken, die sich in den vorangehenden Artikeln als hinderlich für die technische Berufswahl erweisen haben, gerecht. Der Handlungsspielraum der Unternehmen soll im Folgenden skizziert werden.

Die Art und Weise, wie Unternehmen sich als Ausbildungsbetriebe präsentieren, spielt eine Rolle bei der Frage, ob Mädchen sich dadurch angesprochen fühlen. Stelleninserate, die Gestaltung der Webseite und Infostände bei Berufsmessen sollten visuell und sprachlich entsprechend gestaltet sein (WKO 2023, 13). Bewusste Bildsprache zu verwenden, die auch weibliche Personen bei technischen Tätigkeiten zeigen, empfiehlt auch Friedl (2017, 10), da im Vorfeld der Bewerbung die Fragen „Bin ich gemeint?“ und „Bin ich allein?“ für Frauen häufig eine Rolle spielen. Ein besserer Einsatz von Social Media wäre für die Ansprache von Mädchen wichtig (Bergmann et.al. 2021, 141).

Als wichtige „Einstiegsbrücke“ für Mädchen in technische Lehrberufe identifizieren Bergmann et. al. (2017, 5) das praktische Ausprobieren, also „Schnuppern“ in Betrieben im Rahmen der schulischen oder außerschulischen Berufsorientierung. Möglichst genaue und realistische Einblicke in den beruflichen Alltag sowie der Kontakt zu Role Models erweist sich für Mädchen als besonders hilfreich (Bergmann et.al. 2021, 141). Um Schülerinnen einen praktischen Einblick in nicht-traditionelle Berufe zu ermöglichen, sind sie jährlich im Rahmen des *Girls' Day* eingeladen,

teilnehmende Betriebe zu besuchen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf technischen, handwerklichen und naturwissenschaftlichen Berufsfeldern. In Wien läuft das Programm unter dem Namen *Töchertag*. Teilweise gibt es sogar Angebote für Mädchen im Kindergartenalter.

Ein wichtiges Element in der Förderung von Mädchen in technischen Berufen ist die Elternarbeit (Bergmann et.al. 2021, 141, WKO 2023, 15). Wie bereits gezeigt wurde, ist der Einfluss der Eltern bei der Berufswahl enorm. Sowohl im Vorfeld der Ausbildung als auch währenddessen sollten sie aktiv miteinbezogen werden, um ihre Unsicherheiten zu adressieren.

Was spezielle Unterstützungs-Programme für Mädchen während der Lehrausbildung betrifft, halten Bergmann et.al. (2017, 67) fest, dass diese zwar viele Vorteile mitbringen und positive Effekte haben, da die Mädchen durch die Vernetzung mit anderen auch gestärkt werden. Gleichzeitig würden sie jedoch zu mehr Exponiertheit führen und die Sonderstellung der Mädchen noch weiter unterstreichen. Anstatt *mit dem* und *am* Umfeld zu arbeiten, arbeiten die jungen Frauen stattdessen an sich. Die WKO empfiehlt Betrieben, durch einen Maßnahmenmix eine „Willkommenskultur für Mädchen“ zu schaffen und betont die Bedeutung von entsprechenden strukturellen Rahmenbedingungen für den Verbleib in der Lehre (WKO 2023, 9). Dazu gehöre die Schaffung einer Arbeitsatmosphäre, in der Kritik und Bedürfnisse geäußert werden können. Es sei hilfreich, (weibliche) Ansprechpersonen zur Verfügung zu stellen, die unterstützen und beraten können. Vorurteile sollen im Rahmen von Workshops diskutiert werden. Auch auf die Vorteile von Mentoring Programmen wird verwiesen. Einen Wandel der Arbeitskultur in Form von vielfältigen Initiativen streichen auch Bergmann et.al. (2021, 141) als wichtigen Ansatz hervor. Festzuhalten ist, dass Mädchen die Probleme, die durch Vorurteile, fehlende Strukturen, rauen Umgang oder offenen Sexismus entstehen, nicht lösen können. Anstatt von ihnen zu erwarten, sich – auf welche Art auch immer – damit zu arrangieren, sollten Unternehmen Strategien finden, die für eine Willkommenskultur auf allen Ebenen sorgen. Betont wird, dass Gleichstellungsbestrebungen als Top-Down-Prozesse etabliert werden müssen – ein klares Bekenntnis von Seiten der Geschäftsführung sei somit Grundvoraussetzung (WKO 2023, 7).

6 Methodik

Um die Einordnung der Ergebnisse zu gewährleisten, werden nachfolgend die Überlegungen und konkreten Schritte beschrieben, die für die Studie getroffen wurden. Zur besseren Nachvollziehbarkeit sollen folgende Fragen beantwortet werden: Wer wurde interviewt? Wie liefen die Erhebung ab? Wie gestaltete sich die Auswertung der gewonnenen Daten? Außerdem soll die Anpassung der Forschungsfrage umfassend erläutert und beschrieben werden.

6.1 Sample

Da das erklärte Ziel meiner Erhebung war, Strategien und Maßnahmen von Unternehmen zu identifizieren, die dem Zweck der Förderung von Mädchen in technischen Lehrberufen dienen, flossen verschiedene Überlegungen in die Akquise von Interviewpartner:innen mit ein. Um Muster und Dynamiken zu erkennen, wurde die Mindestanzahl der Interviews bei zehn festgelegt. Zunächst mussten Anhaltspunkte gefunden werden, die vermuten ließen, dass die Betriebe sich für die Förderung von Mädchen in technischen Lehrberufen engagieren. Um auch Unterschiede in Hinblick auf ländliche und städtische Bedingungen berücksichtigen können, wurde neben dem Großraum Wien auch Oberösterreich als Gebiet festgelegt, innerhalb dessen eine Auswahl getroffen werden soll.

Es wurde in Hinblick auf die Größe und Branche der Unternehmen bewusst keine strenge Eingrenzung vorgenommen, um Offenheit gegenüber verschiedenen Settings zu ermöglichen, innerhalb derer die Jugendlichen ausgebildet werden. So sollten nicht nur Großunternehmen mit reichlich Budget für die Lehrlingsakquise und -ausbildung im Fokus stehen, sondern auch die Situation in kleineren Betrieben beleuchtet werden. Da es laut Lehrlingsstatistik der WKÖ letztendlich keinen technischen Lehrberuf gibt, in dem junge Frauen schon in einem bedeutenden Ausmaß vertreten sind, sollte auch Offenheit gegenüber den verschiedenen Berufen behalten werden.

Innerhalb entsprechender Unternehmen wurden Personen mit spezifischem Verantwortungsbereich und Gestaltungsraum in der Lehrausbildung als Interviewpartner:innen anvisiert. Je nach internen Strukturen der verschiedenen Unternehmen war zu erwarten, dass dies Personen in unterschiedlichen Positionen

innehaben würden. Zu diesem Zweck wird ans Ende dieses Abschnitts eine Tabelle angefügt, die Übersicht über diese hier umrissenen Variablen geben soll.

6.1.1 Auswahl der Unternehmen

Für die Auswahl der Betriebe, an die eine Interviewanfrage erfolgen könnte, dienten folgende Initiativen als Anhaltspunkte dafür, ob sie ein Interesse daran haben, (mehr) Mädchen auszubilden:

- Beteiligung an öffentlichen Initiativen: der Wiener Töchterttag oder der Girls' Day des Landes Oberösterreich sind Aktionstage, bei denen Mädchen technische Berufsbilder direkt in Betrieben kennenlernen können. Firmen nehmen freiwillig daran teil und gestalten ein spezielles Programm, wobei es auch verschiedene Altersgruppen als Zielgruppen gibt. Bei teilnehmenden Unternehmen ist davon auszugehen, dass sie auch junge Frauen als Mitarbeiterinnen gewinnen wollen.
- Gezielte Werbemaßnahmen: Unternehmen, die auf ihren Werbesujets junge Frauen bei der Ausübung technischer Berufe abbilden, wollen sie damit vermutlich gezielt als potentielle Bewerberinnen ansprechen.
- Auszeichnungen: es gibt verschiedene Auszeichnungen, wie etwa den *amaZone-Award* vom Verein *sprungbrett* in Wien, mit dem Unternehmen ausgezeichnet werden, die junge Frauen in technisch- handwerklichen Berufen ausbilden und sich für Chancengleichheit in der Arbeitswelt einsetzen. Die preisgekrönten Unternehmen sind von besonderem Interesse für den Forschungsschwerpunkt. In Oberösterreich gibt es zwar keine Auszeichnung, die sich spezifisch auf die Ausbildung junger Frauen bezieht, jedoch verleiht die Wirtschaftskammer an Betriebe mit vorbildlicher Lehrausbildung das *i n e o* Gütesiegel (innovativ, nachhaltig, engagiert, orientiert). Dieses liefert gemeinsam mit den vorher genannten Kriterien durchaus ebenso einen Anhaltspunkt dafür, dass ein Unternehmen sich für die Ausbildung junger Frauen engagiert.

Das Vorliegen ein oder mehrerer dieser Indikatoren lässt vermuten, dass die Unternehmen bereit und ausgestattet dafür sind, Mädchen aufzunehmen. Bevor Betriebe kontaktiert wurden, wurde auch die Vorstellung der Lehre auf deren Firmenwebseiten noch genau analysiert:

- Wie gestaltet sich das Bildmaterial? Werden Frauen in technischen Berufen gezeigt?
- Wird inklusive Sprache verwendet?
- Gibt es explizite Hinweise, dass auch Frauen sich angesprochen fühlen sollen?
- Gibt es Ausbilderinnen?
- Wer könnte als Interviewpartner:in in Frage kommen?

6.1.2 Kontaktaufnahme zu Informant:innen

Durch die geschilderte Vorarbeit sollte gewährleistet werden, dass sich die ausgewählten Betriebe bewusst mit dem Thema Mädchenförderung auseinandergesetzt haben und somit das Vorhaben, ihre Strategien zu beleuchten, umgesetzt werden könnte. Sofern ein:e Lehrlingsbeauftragte:r auf der Webseite angeführt wurde, wurde diese Person direkt kontaktiert. Wo möglich, ging ein Telefonanruf der schriftlichen Anfrage per voraus. Es war jedoch nicht immer möglich, eine konkrete Person zu kontaktieren. In dem Fall wurde dann eine schriftliche Anfrage mit Thema und Hintergrund des Interviews sowie Zusicherung der Anonymität per E-Mail an eine allgemeine Kontaktadresse geschickt.

Nicht alle Anfragen wurden beantwortet, mit manchen Unternehmen riss der Kontakt auch nach ersten positiven Signalen ab. Manche Firmen wünschten sich, die Fragen vorab zugeschickt zu bekommen, woraufhin sie eine stichwortartige Umgrenzung der Themengebiete erhielten, die für die Studie von Interesse sind und den Hinweis, dass es sich um keinen fixierten Fragebogen handle, sondern eine Einladung, frei zu erzählen.

6.1.3 Zusammensetzung des Samples

Letztendlich wurden sechs Betriebe im Großraum Wien und vier in Oberösterreich zur Teilnahme akquiriert, wobei zu beachten ist, dass manche der Firmen ihren Hauptsitz zwar in Wien haben, aber österreichweit Lehrlinge rekrutieren. In der nachfolgenden Tabelle findet sich eine grobe Übersicht über die ungefähre Mitarbeiter:innenanzahl, die Position der interviewten Person sowie die Berufe, in denen das Unternehmen Lehrlinge ausbildet. Die Anzahl der Lehrlinge lag zwischen 6 und 600. Zur Wahrung der Anonymität erfolgen keine genaueren Angaben zu den teilnehmenden Unternehmen. Die farbig hinterlegten Zeilen stehen für in

Oberösterreich ansässige Firmen. Vier der Personen hatten auch einen eigenen Hintergrund in technischen Berufen.

	Größe	Position	Lehrberufe
1	25	Geschäftsführerin	Metalltechnik (Blech)
2	200	Ausbilder	Metalltechnik (Zerspanungstechnik)
3	4.000	Lehrlingsbeauftragte	KFZ-Mechanik
4	40	Geschäftsleiter	Vermessungstechnik
5	10.000	Lehrlingsbeauftragte	Bautechnische Berufe
6	100	Lehrlingsbeauftragte	Elektrotechnik, Gebäudetechnik
7	40.000	Geschäftsbereichsleiterin Aus- und Weiterbildung	Elektrotechnik, Mechatronik (Maschinenbau), Kälteanlagentechnik u.a.
8	700	Lehrlingsbeauftragte	Elektrotechnik, Metalltechnik
9	1.500	Ausbildungsleiterin	Kunststofftechnik, Mechatronik, Metalltechnik (Werkzeugbau)
10	20.000	Teamleiter Lehrlingsausbildung	Labortechnik, Chemieverfahrenstechnik, Elektrotechnik

Alle Interviewpartner:innen können auf die Rekrutierung und Ausbildung der Lehrlinge einwirken, wobei sich aufgrund der Unternehmensgröße der direkte Kontakt mit den Lehrlingen unterschiedet und sich natürlich im Falle der Ausbilder:innen am intensivsten gestaltet. Zu beachten ist weiters, dass sich Ressourcen und budgetäre Möglichkeiten unterscheiden. Gleichsam ermöglicht die große Bandbreite des Samples heterogene Perspektiven, wodurch auftauchenden Mustern eine umso höhere Bedeutung zukommt.

6.2 Datenerhebung

Zwischen Kontaktaufnahme und Durchführung der Interviews lagen zwei bis vier Wochen. Der Zeitraum, in dem diese stattfanden, lag zwischen Anfang November und Anfang Dezember 2024, was auch in etwa der Zeitpunkt ist, zu dem die Rekrutierung der Lehrlinge für den Ausbildungszyklus im nächsten Kalenderjahr startet.

Um eine informierte Einwilligung zu gewährleisten, wurden im Zuge der Terminvereinbarung auch die Bedingungen der Teilnahme an dem Interview besprochen, insbesondere die Zusicherung der Anonymität, die Aufzeichnung des

Gesprächs, der Umgang und die Speicherung der gewonnenen Daten und die Möglichkeit, die Einwilligung zurückzuziehen. Diese Informationen wurden schriftlich genau festgehalten und vorab übermittelt. Vor Beginn des Interviews wurden diese Punkte nochmal persönlich besprochen und im Anschluss bestätigten die Gesprächspartner:innen mit ihrer Unterschrift den Erhalt der Informationen und ihr Einverständnis.

Die Teilnehmer:innen wurden eingeladen, den Ort des Interviews festzulegen. Wenn dies möglich war, erfolgte ein Besuch im Betrieb. Manche von ihnen bevorzugten es jedoch, das Gespräch virtuell zu führen. Die Gespräche dauerten zwischen 35 und 65 Minuten und es erfolgte eine Audioaufzeichnung. Oft fanden nach den Interviews noch kurze informelle Gespräche statt und die Interviewpartner:innen zeigten sich interessiert an bisherigen Ergebnissen und anderen Ansätzen. Im Anschluss an die Termine wurden zusätzliche Notizen erstellt, um Dinge festzuhalten, die in den Gesprächen oder im Betrieb wahrgenommen wurden und relevant erschienen.

6.2.1 Auswahl des Erhebungsverfahrens

Als Erhebungsmethode wurde das Problemzentrierte Interview (PZI) nach Witzel (2000) gewählt. Dieses Verfahren erlaubt es, Vorannahmen in den Gesprächsleitfaden zu integrieren und ist in dieser Hinsicht theoriegeleitet, jedoch ermöglicht es zugleich, neuen Erkenntnissen mit Offenheit zu begegnen. Der Erkenntnisgewinn gestaltet sich demnach in einem deduktiv-induktiven Wechselspiel. Ein wichtiges Kriterium bei dieser Vorgehensweise ist, dass der Leitfaden flexibel gehandhabt wird, das eigene Vorwissen und etwaige Annahmen sollen den Informant:innen nicht übergestülpt werden, ihnen soll vielmehr ermöglicht werden, selbst Relevanzsetzungen vorzunehmen, indem sie zu Narrationen animiert werden. In der Praxis zeigte sich, dass dies auch verunsichern kann und die Befragten dann anfangen, selbst Fragen zu stellen. Um dem vorzubeugen hat sich bewährt, vor Gesprächsbeginn darauf hinzuweisen, dass die subjektiven Einschätzungen und Erfahrungen von Interesse sind und diesen durch eigene Zurückhaltung Raum gegeben werden soll. Fragen könnten aber im Anschluss noch adressiert werden. Beim Problemzentrierten Interview wird besonders die Einstiegsfrage sehr bewusst gewählt, da sie das Gespräch zugleich auf das Problem zentrieren und dabei so offen gestaltet sein soll, dass eine Erzählung generiert wird. Durch Nachfragen können Aspekte aufgegriffen werden, die von Interesse sind, jedoch soll ein Frage-

Antwort-Spiel vermieden werden. Durch das Wieder-Aufgreifen von Gesprächsinhalten entsteht im Idealfall Vertrauen und Offenheit, wodurch auch Widersprüche und Ambivalenzen sichtbar werden können. Auch Konfrontationen können wichtige Aspekte hervorbringen, jedoch sollten sie eher gegen Ende des Gesprächs eingesetzt werden (vgl. Witzel, 2000).

Diese Potentiale sind für die konkrete Forschung insofern von Bedeutung, als dass so hinter die äußere Kulisse geblickt werden kann, die Unternehmen öffentlich zeigen. Dadurch ist das Problemzentrierte Interview als Erhebungsinstrument besonders geeignet, es erfordert jedoch spontanes Agieren.

Beim Erstellen des Gesprächsleitfadens wurde deshalb darauf geachtet, zwar Impulsfragen bereitzuhalten, jedoch die Fragen eher als Themengebiete zu handhaben, die im Interview zur Sprache kommen sollten.

6.2.2 Verlauf der Erhebung

Die Einstiegsfrage lautete wie folgt:

„Können Sie mir den typischen Weg schildern, den Lehrlinge in Ihrer Firma durchlaufen? Also von ersten Kontaktpunkten an, über den Bewerbungsprozess, worauf Sie bei der Einstellung besonders achten, über das Ankommen im Betrieb hinweg und wie die Lehrzeit begleitet wird?“

Die allgemeine Fragestellung ermöglichte es, einen generellen Einblick in die Praktiken der Unternehmen zu erhalten und vor allem, eine Gewichtung der verschiedenen Phasen entlang des gemeinsamen Weges mit den Lehrlingen zu erkennen. Verzerrt wird diese zu einem gewissen Grad durch die unterschiedlichen Positionen, die die Interviewpartner:innen innehatten, dennoch konnte festgestellt werden, an welchen Stellen strategisch vorgegangen wird.

Im Anschluss sollte spezifisch die Förderung von Mädchen im Vorfeld, während und nach der Lehre erfragt werden. Nach den ersten drei Interviews verdeutlichte sich, dass viel weniger Förderung stattfindet als ursprünglich angenommen, bzw. dass sie nicht ohne weiteres von Maßnahmen zur Förderung der Jugendlichen im Allgemeinen zu trennen ist. Der Leitfaden wurde indes überarbeitet. Die Einstiegsfrage wurde nicht verändert, jedoch wurden die Nachfragen noch offener gestaltet, sodass sich der Fokus dahingehend verschob, die wahrgenommenen Handlungsspielräume der Unternehmen auszuloten und eher implizite Handlungen und Prozesse innerhalb der Arbeitskultur zum Vorschein zu bringen. Jedes Interview

ermöglichte dabei einen Lernprozess, um besser das schwer Fassbare, „Unsagbare“ hervorzubringen. Anstelle des gezielten Interesses „wie wird gefördert?“ traten Fragestellungen der Art „wie gehen Sie mit dieser Herausforderung um?“. Neben der Einstiegsfrage wurden zwei weitere spezifische Fragestellungen bewusst eingesetzt. Zum einen wurde eine Anspielung auf das vermeintlich raue, von Männern dominierte Arbeitsumfeld als Stereotyp ins Gespräch gebracht, was häufig konkrete Beispiele oder auch Erwartungen an die weiblichen Lehrlinge hervorholte. Zum anderen wurde sollte durch eine sogenannte Wunschfrage eine Reflexion angeregt werden, in dem nach Ideen dazu gefragt wurde, was – innerhalb oder außerhalb des eigenen Handlungsspielraums – passieren müsste, damit sich das Ungleichgewicht von Frauen und Männern in technischen Berufen ausgleicht. In manchen Fällen rief dies auch spontane Ideen zu Handlungsmöglichkeiten hervor. Vor allem aber wurden wahrgenommene Limitationen sichtbar.

6.3 Speicherung und Verarbeitung der Daten

Damit die Interviews im Anschluss ausgewertet werden können, wurden sie aufgezeichnet. Die Audioaufzeichnungen der Interviews werden passwortgeschützt in einem Ordner meines privaten Computers sowie auf einem externen Datenträger gespeichert. Die Dateien sind in der Reihenfolge der Interviews gekennzeichnet, die Klarnamen finden sich ausschließlich auf den schriftlichen Einwilligungen, die ebenso in einem digitalen Ordner passwortgeschützt abgelegt wurden. Die Notizen zu den Interviews befinden sich auf einem digitalen Notizbuch und lassen keinerlei Rückschlüsse auf Unternehmen oder Gesprächspartner:innen zu.

Die Interviews wurden zunächst transkribiert. Dies wurde durch eine automatische Transkriptionssoftware unterstützt. Die Roh-Transkripte wurden dann persönlich überarbeitet, auch Pausen (durch in Klammern gesetzte Punktsetzungen) und nicht-verbale Äußerungen wie Lachen oder Seufzen (durch in Klammern gesetzte Beschreibungen) wurden berücksichtigt. Im Zuge dessen erfolgte auch die Anonymisierung, sodass anhand der Transkripte keine Rückschlüsse auf Person oder Unternehmen möglich sein sollten. Eine Veröffentlichung der gesamten Transkripte ist dennoch nicht vorgesehen, es werden lediglich Abschnitte im Rahmen dieser Arbeit zitiert.

Mit der Analyse des Materials wurde erst begonnen, als die Erhebung abgeschlossen war.

6.4 Auswertung der Daten

Analog zur deduktiv-induktiven Erhebungsmethode des Problemzentrierten Interviews wurde ein Auswertungsverfahren gewählt, das ebenfalls auf solch einem Wechselspiel aufbaut und darüber hinaus ein zyklisches Vorgehen vorsieht. Als besonders geeignet wurde die inhaltlich-strukturierende qualitative Inhaltsanalyse in Anlehnung an Kuckartz und Rädiker (2022) befunden. Der prinzipielle Ablauf dieser Methode wird in der nachfolgenden Abbildung dargestellt.

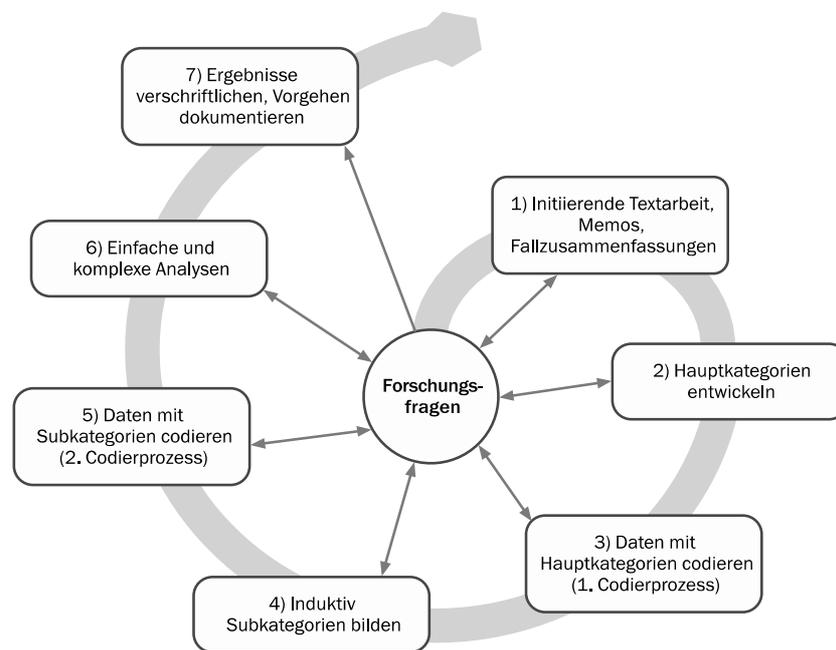


Abbildung 1: Ablauf einer inhaltlich-strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz/Rädiker 2022, 132)

Was anhand dieses Modells sehr gut zum Ausdruck kommt, ist der ständige Dialog, der zwischen den Arbeitsphasen stattfindet. Dadurch wird Ergebnisoffenheit bewerkstelligt. Da der Forschungsprozess keineswegs linear angelegt ist, kann sich auch die Forschungsfrage im Laufe der Datenauswertung dynamisch verändern, wenn sich bestimmte Aspekte in den Vordergrund drängen oder neue Zusammenhänge erkannt werden (Kuckartz/Rädiker 2022, 107). Eine qualitative Inhaltsanalyse erfolgt über die Bildung von Kategorien, wobei das Datenmaterial Haupt- und Subkategorien zugeordnet wird und so inhaltlich strukturiert wird. In der Regel orientieren sich die Hauptkategorien an dem Interviewleitfaden, wobei diese im Zuge der Analyse in Form von Subkategorien verfeinert und ausdifferenziert werden. Dies spiegelt das deduktiv-induktive Vorgehen wider.

Wie im vorhergehenden Abschnitt ausführlich beschrieben wurde, kam es zu einer Anpassung des Leitfadens im Laufe der Erhebung, da sich gewisse Vorannahmen nicht bestätigten. Dadurch war bereits zu erwarten, dass bei der Analyse eine eher induktive Kategorienbildung zur Anwendung kommen würde.

Im Zuge der initiierenden Textarbeit (Phase 1 in der Abbildung) wurden einige Memos zu Textabschnitten erstellt und allgemeine Tendenzen und Muster exploriert. Es zeichneten sich zunächst drei verschiedene Herangehensweisen an das Thema Mädchenförderung heraus, die sodann die Hauptkategorien bilden sollten (Phase 2). Kukartz und Rädiker beschreiben zwar auch eine typenbildende qualitative Inhaltsanalyse, deren spezifischen Schritte allerdings nicht gefolgt wurde, da es nicht das Ziel war, die einzelnen Fälle Typen zuzuordnen, sondern eher die Idee von verschiedenen „Idealtypen“ zu vermitteln. Im Zuge der Codiervorgänge zeigten sich jedoch immer mehr Aspekte, die sich nicht zufriedenstellend einordnen und ausdifferenzieren ließen (Phasen 3-5). Infolgedessen wurden in etwa nach der Hälfte des Analyseverfahrens die Hauptkategorien neu ausgearbeitet und das gesamte Material neu codiert (Wiederholung ab Phase 2 in einer Kontroll- und Korrekturschleife). Die vertiefenden Analysen aus Phase 6 wurden unterstützt durch eine qualitative Datenauswertungssoftware.

Das entstandene Kategoriensystem wird im folgenden Kapitel in der Ergebnisdarstellung vorgestellt. Die anfänglichen Hauptkategorien, die auf den gleich zu Beginn wahrgenommenen Tendenzen basierten, kommen darin in einer anderen Form zum Ausdruck und spielen weiterhin eine Rolle in den Ergebnissen. Im Wesentlichen wurde nach der Kontrollschleife das Material in einem zweiten Durchgang etwas interpretativer codiert, um auch Aspekte, die nicht beim Namen genannt wurden, in die Analyse mitaufzunehmen.

7 Ergebnisdarstellung

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt entlang der Haupt- und Subkategorien, anhand derer das Datenmaterial ausgewertet wurde. Dabei ist nicht von Bedeutung, wie oft bestimmte Vorgehensweise und Aspekte zur Sprache kamen, sondern vielmehr geht es darum, die Bandbreite unterschiedlicher Maßnahmen und Beweggründen aufzuzeigen. Dazu werden Ausschnitte aus den Interviews zitiert, die den jeweiligen Kategorien zugeordnet wurden. Manche Zitate werden bewusst umfassend übernommen, insbesondere, wenn sie zugrundeliegende Überlegungen zu Maßnahmen oder Haltungen zum Ausdruck bringen. Die Hauptkategorien sind durch Überschriften der Ebene 2 gekennzeichnet, Subkategorien finden sich auf Ebene 3. Teilweise erfolgte eine weitere Ausdifferenzierung, die dann durch Fettdruck ersichtlich ist. In den Überleitungen finden sich die Analysen, die die Codierung ermöglichten.

7.1 Rekrutierung junger Frauen für technische Berufe **oder:**

Ihr seid willkommen!

Wie bereits im Abschnitt 6.1 erläutert wurde, war ein Kriterium bei der Auswahl an Unternehmen, in denen die Erhebung stattfand, dass sie junge Frauen im Rahmen ihres Rekrutierungsprozesses konkret ansprechen. Im Folgenden findet sich die Bandbreite an Maßnahmen, die in dem Zusammenhang genannt wurden.

7.1.1 **Direkte Ansprache oder: Du bist gemeint!**

Eine Möglichkeit, die Unternehmen wahrnehmen, um Mädchen direkt anzusprechen, ist die Teilnahme an **einschlägigen Veranstaltungen** wie dem *Girls' Day*. Wenn die jungen Frauen den Betrieb besuchen, gibt es häufig ein spezielles Programm, das die Zielgruppe ansprechen soll. Die Informant:innen messen dem Event dabei sehr unterschiedlichen Wert bei. Manche Unternehmen nehmen auch an Varianten der Veranstaltung teil, die für ein jüngeres Zielpublikum gedacht sind, also Mädchen, die sich noch nicht in der expliziten Berufsorientierungsphase befinden:

„Aber Girls Day und Girls Day Junior ist halt auch ein wichtiger Faktor, den mach ich auch immer voll gern, weilst einfach von jedem Alter einfach schon, also von den Kleinen, von der Volksschule bis zu den Großen, die was in die Hauptschule, in die 8. und 9. Schulstufe gehen, hast halt auch alles dabei. Und kannst dich halt ein wenig austoben und ihnen zeigen, dass das genauso geht.“ (Interview 9, Pos. 49)

In diesem Beispiel zeigt sich, dass die Erfahrung der Mädchen mehr im Vordergrund steht. Sie sollen ihre Fähigkeiten entdecken, zudem äußert die Interviewpartnerin ihre eigene Begeisterung für die Veranstaltung und misst ihr einen hohen Stellenwert bei. Sie erzählt auch von einem Lehrmädchen, dass über mehrere Jahre hinweg schon an dem Event teilgenommen hatte, bevor sie sich dann erfolgreich um eine Lehrstelle bewarb.

Eine Interviewpartnerin sieht in der Teilnahme an derartigen Veranstaltungen eine Maßnahme, die eher am Rande getroffen wird:

„Und wir machen natürlich alles, sowas wie, wir machen beim Girls Day mit, wir machen beim Wiener Töchterttag mit und das machen wir sowieso alles, aber ich glaub das, das machen alle Unternehmen, glaub ich. Und also wir setzen jede Initiative, die wir finden, wenn es irgendwo was gibt, wo man beim Girls Day Mini, wo man schon die Kleinen irgendwie für Technik begeistern kann, wenn es sonst irgendwelche Initiativen gibt, Mädchen für Technik zu begeistern, machen wir da mit, aber ich glaube das läuft so mit ein bisschen, ehrlich gesagt“ (Interview 7, Pos. 15)

Was die Interviewpartnerin damit anspricht, ist, dass die Teilnahme am *Girl's Day* allein noch kein Ausdruck dafür ist, sich als Unternehmen tatsächlich für die Ausbildung von Mädchen zu engagieren. Der Aufwand dafür scheint eher bescheiden zu sein und die Initiative sollte nicht als alleinige Maßnahme für sich stehen, sondern an weitere anknüpfen. Zu ergänzen ist hier, dass der *Girl's Day* ein medienwirksames Event ist, das auch der Imagepflege dienen kann. Die Event-Webseiten enthalten immer auch eine Fotogalerie und auch in den sozialen Medien werden häufig Bilder veröffentlicht.

Manche Unternehmen veranstalten zusätzlich auch einen firmeninternen Töchterttag. Unternehmen rufen auch andere **eigene Initiativen** ins Leben, die Mädchen mitunter auch schon frühe Kontaktpunkte mit technischen Berufen ermöglichen sollen:

„Ja, also grundsätzlich, um das Interesse zu wecken, ich glaube, dass man da viel früher ansetzen muss. Was wir zum Beispiel auch anbieten, ist so eine Kids Week, für unsere, Kinder unserer Mitarbeiter im Sommer, für die Schulpflichtigen. Und dort machen wir auch Stationen mit ihnen, da können sie alles einmal ausprobieren, sich alles einmal anschauen.“ (Interview 5, Pos. 40)

Zwar erreichen derartige Programme nur Töchter von Mitarbeiter:innen, jedoch knüpft diese Maßnahme an die Erkenntnis an, dass die Berufsorientierung viel früher beginnen sollte, als es in der Pflichtschule der Fall ist. Da es über die

Familienmitglieder noch weitere Kontaktpunkte zum Berufsfeld gibt, scheint dies eine vielversprechende Möglichkeit, die Perspektiven der Mädchen zu beeinflussen.

Als eine Art Einladung für Mädchen und ihre Familien, sich das Unternehmen bzw. technische Berufsfelder genauer anzusehen, kann auch über gezielte

Werbemaßnahmen erfolgen:

„Wir haben zum Beispiel eigene Flyer gemacht für Frauen in die Technik, die wir auch ausgeschickt haben oder verteilt haben, auch auf der Berufsmesse.“ (Interview 9, Pos. 17)

Die Aussendung per Post ermöglicht gezielte regionale Aufmerksamkeit. Dass Mädchen nicht nur mit-abgebildet, sondern auf eigenen Flyern explizit adressiert werden, vermittelt, dass das Unternehmen es ernst mit ihnen meint.

Eine direkte Ansprache ist auch ohne zusätzliche Kosten möglich, etwa indem Mädchen in den Lehrstelleninseraten explizit darauf hingewiesen werden, dass ihre Bewerbungen erwünscht ist, wie es bei einem weiteren Unternehmen der Fall ist.

Dies kann auch persönlich in **Gesprächen** vermittelt werden, die zusätzlich zur Aufklärung über die Berufe erfolgen können:

„Ja, wir machen es halt jetzt so, dass wir auch auf Messen, oder wann immer wir mit Interessierten in Kontakt kommen, einerseits sagen, Habt keine Angst vor technischen Lehrberufen! Weil da oft so mitschwingt auch, technische Berufe sind anstrengende Berufe, also körperlich anstrengende Berufe. Das ist aber großteils überhaupt nicht mehr so. Dass wir ihnen einerseits erklären, ihr müsst keine schweren Sachen schleppen, ihr müsst keine körperlichen Höchstleistungen vollbringen, sondern das meiste spielt sich mittlerweile doch im Köpfchen ab.“ (Interview 10, Pos. 19)

Die Intention ist, Stereotype über die Berufsbilder abzubauen. Der Informant fragt die jungen Frauen in diesen Gesprächen auch, warum sie bisher noch keinen technischen Beruf in Betracht gezogen haben und versucht, ihre Vorbehalte, wenn möglich, zu entkräften. In puncto Gespräche und Aufklärung sei es auch wichtig, das familiäre Umfeld miteinzubeziehen. Dazu gibt es eine ganz bestimmte Idee, die dieses Unternehmen in Zukunft auch aufgreifen möchte:

„Es gibt ein Unternehmen in Oberösterreich, der sogar die die Großeltern gezielt anspricht. Also der macht Großeltern-Infoabende, wo er Senioren aus der Umgebung einlädt und ihnen die Lehrberufe vorstellt und ihnen zeigt, dass das halt auch, wenn sie Enkelinnen haben, eine gute Option wäre. Auch ein spannender Ansatz.“ (Interview 10, Pos. 20)

Die Erkenntnis, dass Eltern und Großeltern eine wichtige Rolle in der Berufswahl spielen, wird dadurch in eine gezielte Maßnahme umgewandelt. Gewinnen diese

Vertrauen in das Unternehmen als Ausbildungsbetrieb, könnten sie ihre Töchter und Ekelinnen ermutigen, sich dort um eine Lehrstelle bewerben.

Auch die **Vernetzung** mit gezielten Initiativen wird als Möglichkeit genannt, junge Frauen zu adressieren, etwa über eigene Diversitätsnetzwerke oder durch Offenheit für Programme und Vereine, die mehr Frauen in technische Berufen bringen wollen:

„Wir haben immer wieder Lehrlinge, die erst, oder Bewerberinnen, die aus dem FIT-Programm rauskommen und bei uns dann starten, genauso wie auch das Sprungbrett. Genau, also das. Da sind wir sozusagen vernetzt und in Kontakt, beziehungsweise, also, ja, teilweise, die schicken uns eben Kandidatinnen, und manchmal ist es auch so, dass wir gezielt fragen, ob es nicht wen gibt (lacht). (Interview 4, Pos. 28)

Die Firma habe damit positive Erfahrungen gemacht, wie der Interviewpartner weiter schildert:

„Ja, ja, auf jeden Fall. Total. Genau. Also, die schicken ja auch nicht irgendwen (lacht) Das ist, das ist schon, das ist schon auch sehr angenehm. Ja, da. Da übernimmt nämlich auch die, die Gegenseite ein bisschen die Information, was die Lehrberufe schon betrifft und so weiter und. Die versuchen auch schon ein bisschen vorauszuwählen. Das ist natürlich auch praktisch. (Interview 4, Pos. 30)

Nicht nur handelt es sich dabei um eine kostenlose Möglichkeit, junge Frauen auf das Unternehmen und die Möglichkeit einer Ausbildung hinzuweisen, es fällt auch die Berufsorientierung weg, die die Unternehmen sonst häufig übernehmen müssen. Es scheinen sich also mehrere Vorteile aus dieser Art der Kooperation zu ergeben. Eine Interviewpartnerin kritisiert, dass viele Initiativen erst dort ansetzen, wenn Jugendliche im Rahmen der klassischen Lehrstellensuche, die an die Pflichtschule anschließt, nicht erfolgreich waren und, salopp gesagt, übrig blieben. Für sie erfolge eine eingehendere Berufsorientierung, die aber schon früher wichtig wäre. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass es wichtig ist, dass Unternehmen Jugendlichen auch dann eine Chance geben, wenn ihre Bewerbung außerhalb der regulären Lehrstellensuche erfolgt.

Im Bereich der direkten Ansprache geht es zusammenfassend vor allem darum, Informationen über die Berufsbilder und die Unternehmen selbst zur Verfügung zu stellen und praktische Erprobung zu ermöglichen. So sollen die Perspektiven von Mädchen in Bezug auf die Berufswahl erweitert werden. Dazu wird mitunter auch bei jüngeren Altersgruppen schon angesetzt, wenn sich die Berufswünsche noch

weniger herausgeformt haben. Einige der Maßnahmen stehen nicht in Verbindung mit zusätzlichen Kosten, sondern setzen lediglich die Bereitschaft der Unternehmen voraus, sie umzusetzen. Stehen einzelne (kostenlose) Maßnahmen jedoch für sich, liegt der Verdacht nahe, dass die Unternehmen sich nicht weitergehend damit befasst haben, wie es für die Mädchen dann weitergeht, wenn ihr Interesse tatsächlich geweckt wurde.

7.1.2 Role Models oder: Du bist nicht die Erste, und du bist nicht die Einzige!

Ein Bild sagt mehr als tausend Worte – diesem Grundsatz scheinen auch viele Unternehmen mit ihrer **Bildsprache** zu folgen. In analogen und digitalen Medien wird bewusst Bild- und Videomaterial von jungen Frauen in technischen Berufen eingesetzt.

„Wir schauen auch, dass in unserem, das in unserer Bildsprache, also Fotos oder Social Media Videos, immer ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ist. Also dass Mädchen zumindest vorkommen, manchmal sogar mehr Mädchen als Burschen in den Videos zu sehen sind. Schwer messbar, was das für einen Erfolg hat. Aber ich denke mir, das ist schon, schon wichtig ist, dass man sichtbar macht, dass bei uns Mädchen und Burschen Hand in Hand ausgebildet werden.“ (Interview 10, Pos. 19)

Durch visuelle Role Models soll erreicht werden, dass Mädchen sich besser angesprochen fühlen: sie bieten eine Möglichkeit, sich mit ihnen zu identifizieren. Wenngleich nicht gemessen werden kann, welche Rolle diese Art der Repräsentation tatsächlich spielt, so trägt sie doch dazu bei, stereotype Vorstellungen von Berufsbildern öffentlich in Frage zu stellen.

Jungen Frauen nicht nur durch Worte, Bilder und Videos, sondern auch durch **echte Personen** zu zeigen, dass sie auch einen Platz in der Technik haben, ist ein wesentlicher Baustein allgemeiner Rekrutierungsmaßnahmen:

„Ja also das eine ist, dass wir wirklich überall unsere eigenen Mädchen und Frauen mitnehmen, die schon da sind. Das finde ich eine ganz wichtige Sache.“
(Interview 7, Pos. 15)

Auch dabei geht es um mögliche Identifikation und darum, Mädchen auf die Möglichkeit eines nicht-traditionellen Berufsbildes aufmerksam zu machen. Mit „überall“ sind diverse Veranstaltungen gemeint, die fürs Lehrlingsrecruiting eine Rolle spielen und bei denen Role Models bewusst eingesetzt werden. Diese werden im Folgenden angeführt.

Ein wichtiger Kontaktpunkt für Unternehmen mit potentiellen Lehrlingen sind diverse **Berufsorientierungsmessen**. Dabei ist es auch für Unternehmen, die nur wenige Lehrlinge ausbilden, selbstverständlich, ihre Lehrmädchen dort als Vorbilder mitwirken zu lassen.

„Ich merke es auch so bei den Messen, also die kommen dann zwar her und dann reden wir halt, ja, kennst du die [Firma], was wir machen, und hin und her, und dann so, ja, aber ich will eh, Krankenschwester werden, keine Ahnung, also diese typischen Mädchenberufe. Also das ist schon sehr verankert noch in den Köpfen auch, wobei wir wirklich auch, wir nehmen die V., wir nehmen unsere Mädels immer mit, weil einfach von Jugendlichen zu Jugendlichen das doch anders ist. Die zeigen dann was und basteln und was mit ihnen und so weiter.“
(Interview 6, Pos. 19)

Was hier zum Ausdruck kommt, ist, dass es einen Unterschied macht, ob Erwachsene oder Peers mit den Mädchen über einen Lehrberuf sprechen. Verbunden mit praktischen Aktivitäten bekommt die Vorbildrolle noch mehr Gewicht. Im Falle des zweiten Lehrmädchens des Unternehmens, das erst kurz zuvor die Lehre begonnen hatte, sprach die Interviewpartnerin von „Welpenschutz“ (Pos. 27), was das Miteinbeziehen in Recruitingmaßnahmen betrifft. Bei einer geringen Anzahl an möglichen Role Models bleibt es also fraglich, ob die jungen Frauen diese Rolle auch übernehmen möchten, oder von ihnen erwartet wird, dass sie sie übernehmen. Ähnlich verhält es sich mit **Schulbesuchen**, die im Bereich des Lehrlingsrecruitings einen hohen Stellenwert einnehmen. Auch dort werden Lehrmädchen – oder auch Ausbilderinnen – als Role Models eingesetzt.

„Mädchen haben noch einmal weniger Idee und Vorstellung davon, was die Berufe sind, als die Burschen. Ich vermute, es kommt daher, dass die Burschen auch mal irgendwie beim Vater oder bei Männern in der Umgebung sich irgendwie noch mal orientieren, so wie die Mädchen sich dann halt irgendwie bei den Freunden Umgebung orientieren und schauen, was machen die so. Also es gibt halt immer noch sehr wenige Vorbilder, das ist auch mit ein Grund, warum wir auf die meisten Schulbesuche und so weiter immer auch Mädchen mitnehmen. Also wir achten da ganz genau darauf, dass immer mindestens eins von unseren Lehrmädchen mit dabei ist. Einfach, um auch schon mal zu zeigen, du wärst hier nicht die Erste, du bist nicht die Einzige. Da sind andere auch schon.“ (Interview 7, Pos. 12)

In dem Beispiel wird deutlich, dass Unternehmen auch eine Rolle in der Berufsorientierung zukommt, da die Perspektiven aufgrund der Vorbildfunktion von Bekannten und Verwandten häufig mit Geschlecht verknüpft sind. Die Wahl des Berufs basiert dadurch auf traditionellen Berufs- und Rollenbildern. Deshalb scheint die Maßnahme, neue Vorbilder auf die Bildfläche zu holen, äußerst sinnvoll. Zudem

werden etwaige Befürchtungen, die einzige Frau unter lauter Männern zu sein, durch das Sichtbar-Machen tatsächlicher Mitarbeiterinnen abgefangen.

Nicht nur Events, die sich im Rahmen der Berufsorientierung an Schüler:innen richten, sind ein geeigneter Ort, um eine Veränderung von Rollenbildern anzustoßen. Unternehmen sind sich teilweise durchaus bewusst, dass die Vorbildwirkung auch bei **Veranstaltungen mit thematischen Schnittmengen** einen Effekt haben kann:

„Also waren unlängst auch auf so einer tollen Veranstaltung im Museumsquartier zu GenZ, das, ein so ein GenZ-Tag auch zum Thema Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft und Biodiversität. Und das war ein cooler Event mit sehr vielen Leuten. Und da habe ich die Delegation zusammengestellt und da habe ich zum Beispiel schon geschaut. Also da waren wir fifty-fifty. Also, dass das einfach, auch wir als Unternehmen auch divers auftreten und auch zeigen, dass es viele Frauen bei uns gibt und die auch bewusst in den Vordergrund rücken“. (Interview 8, Pos. 14)

Durch derartige Initiativen leisten Unternehmen einen Beitrag, um die Geschlechtercodierung von Berufsbildern aufzubrechen und neue, neutralere Bilder zu zeichnen. Je größer und medienwirksamer das Unternehmen, desto mehr Effekt haben derartige Maßnahmen und umso wichtiger ist es, dass Großunternehmen diese Reichweite wahrnehmen und nutzen.

Was die Adressierung von Mädchen im Rekrutierungsprozess betrifft, werden neben der direkten Ansprache auf verschiedenen Kanälen weibliche Lehrlinge und Mitarbeiterinnen wann immer möglich als Role Models vor den Vorhang geholt. Manche der Maßnahmen setzen voraus, dass bereits Frauen im Unternehmen ausgebildet werden oder selber ausbilden. Eine oder meist mehrere der bisher beschriebenen Maßnahmen kommen in allen der Unternehmen zum Einsatz.

7.1.3 Aufnahmeprozess oder: Eine kleine Starthilfe

Wie geht es weiter, nachdem Unternehmen initialisierende Recruitingmaßnahmen hinsichtlich der Ausbildung von Mädchen in technischen Lehrberufen getroffen haben? Betreffend der Bewerbungsphase wurde über kleine Details berichtet, die als Starthilfe bezeichnet werden können.

Einerseits wird auch hier der Wert von **Role Models** betont, und zwar bereits, wenn Interessentinnen zum Schnuppern in den Betrieb kommen. Die Schilderung einer der befragten Personen legt den Wert dieser Maßnahme nahe:

„Die sollen ruhig fragen, du, wie ist denn das da als Mädchen? Das führt dazu, dass wir in manchen Lehrberufen mittlerweile 40% Mädchen, also insgesamt haben wir 21% und wir haben einen Lehrberuf, Metalltechnik, Maschinenbau, da haben wir 40%. Und das kommt aber halt auch ein bisschen daher, dass wir, sozusagen, wenn ein Mädchen kommt, schicken wir sie mit dem Mädchen mit, jetzt haben wir schon welche in dem Lehrberuf, und die Mädchen, die sich interessieren, fragen dann auch, was machst du denn, und die sagt dann Maschinenbau. Und da merke ich, wie wichtig das ist, so ein Role Model zu haben, und so ein Vorbild zu haben, dass sie sich denkt, Ah, die macht das auch, dann wird das schon nicht so schlecht sein.“ (Interview 7, Pos. 12)

Die Gesprächspartnerin führt den überdurchschnittlichen Mädchenanteil in einem der Lehrberufe also darauf zurück, dass sich Interessentinnen an den Role Models orientieren. Das Unternehmen versuche zwar, sie in die Richtung des Lehrberufs Kälteanlagentechnik zu lenken, da dieser ein Green Job und somit auch besonders sinnbehaftet und zukunftssträftig sei, jedoch gelinge dies selten, da der Mädchenanteil in diesem Beruf gering sei. Dem Beispiel folgend ist es wichtig, bei Schnupperterminen darauf zu achten, dass junge Frauen sich mit Lehrmädchen austauschen. Es scheint dazu beizutragen, dass aus Interessentinnen auch Bewerberinnen werden.

Eines der Unternehmen achtet im Assessment Center, das die Jugendlichen im Zuge des Bewerbungsprozesses durchlaufen müssen, auf Ausgewogenheit zwischen Männern und Frauen unter den Führungskräften.

„...als Orientierungspersonen, dass wir zeigen, wir sind schon eine Männerdomäne, aber wir haben auch weibliche Führungskräfte, an denen ihr euch orientieren könnt.“ (Interview 10, Pos. 19)

Dieses Unternehmen legt also auch in einer fortgeschritteneren Phase des Bewerbungsprozesses noch Wert auf die Repräsentation von Frauen in technischen Berufen. Dies scheint insofern von Bedeutung zu sein, als dass ein Assessment Center häufig auch mit Stress verbunden ist und es ablenken und verunsichern könnte, als Frau hervorzustechen.

Konkrete **Zielsetzungen** bezüglich des Mädchenanteils unter den Lehrlingen fanden sich nur in einem der befragten Unternehmen:

„Wir haben auch Quoten, ja, im Endeffekt sind es Quoten. Also wir haben Zielvorgaben, ob ich das jetzt Quote oder Zielvorgabe nenne, ist ja wurscht, wieviel Mädchen wir haben wollen in der Lehre.“ (Interview 7, Pos. 15)

Dies schafft eine gewisse Verbindlichkeit und erfordert eine überlegte Vorgehensweise und gegebenenfalls Interventionen, um die Ziele verwirklichen zu können. Ergänzend hat dieses Unternehmen auch Zielvorgaben für den Anteil an Ausbilderinnen formuliert, um wieder den Effekt der Role Models zu erzeugen und auch Karrierewege aufzuzeigen. Das Thema erlangt durch explizite Absichten in Form von festgeschriebenen Zielen eine höhere Priorität, die als mehr als nur ein Lippenbekenntnis gelesen werden kann.

Viele Unternehmen möchten keine Zielvorgaben einführen, da sie der Ansicht sind, dafür eine zu geringe Anzahl an Bewerbungen von jungen Frauen zu bekommen, sodass etwaige Quoten von vornherein nicht erreicht werden können. Eines der befragten Unternehmen verfolgt diesbezüglich jedoch einen interessanten Ansatz:

„Wir haben tatsächlich auch ein Ziel festgeschrieben, weil ich gesagt habe, ich kann schwer beeinflussen, wir viele Mädchen wir aufnehmen, weil die, wie gesagt, auch entsprechen müssen. Das heißt, wir werden keine Forderungen aufgrund des Geschlechts machen, Aber ich kann schon beeinflussen oder zumindest versuchen zu beeinflussen, wie viele, wie viele weibliche Bewerbungen wir bekommen. Und das ist tatsächlich auch ein Ziel das ich, das ich auch niedergeschrieben habe, in unserem Jahresgespräch, wo wir immer unsere Zielvereinbarungen machen. Da steht tatsächlich drin.“ (Interview 10, Pos. 26)

Die Zielsetzung bezieht sich also nicht auf den Anteil an aufzunehmenden weiblichen Lehrlingen, sondern darauf, wie viele Bewerbungen von weiblichen Kandidat:innen das Unternehmen generieren kann. Wird dieses Ziel nicht erreicht, würden weitere Überlegungen und Maßnahmen zur Adressierung junger Frauen folgen. Anstatt schulterzuckend hinzunehmen, dass ein Ungleichgewicht beim Interesse an technischen Lehrberufen besteht, bleibt das Thema also präsent und in jährlicher Revision.

Eine **bevorzugte Behandlung** der Bewerberinnen findet nicht im großen Stil statt, manche Unternehmen werfen jedoch einen wohlwollenden Blick auf Bewerbungen von Mädchen:

Wenn ich eine weibliche Bewerbung bekomme, dann ist die, wird die total priorisiert von mir behandelt. Nicht im Sinne von, Nur weil ein Mädchen ein Mädchen ist, bekommt es die Lehrstelle. Da gehören natürlich einige Dinge dazu. Aber ich habe sozusagen das immer große Freude, wenn sich ein Mädchen bewirbt und dann, dann hoffe ich immer, dass es, dass es da weitergeht. Auch, dass die Bewerbung oder das, was da drinnen steht, so passt, dass wir da weiter ins Gespräch kommen können. (Interview 8, Pos. 14)

Die positive Einstellung gegenüber Bewerberinnen und die aufmerksame Begutachtung der Bewerbung durch Recruiter:innen könnten bei einer hohen Anzahl von Bewerbungen durchaus hilfreich sein, Eine weitere Person berichtet, das Unternehmen versuche, bei gleichen Bewerbungsunterlagen zwischen einem Bewerber und einer Bewerberin, letztere bevorzugt zu behandeln. Zu beachten dabei ist, dass sich der Bewerbungsprozess für technische Lehrberufe allgemein häufig anspruchsvoll und hürdenreich gestaltet. Dieser Punkt wird an späterer Stelle nochmals aufgegriffen.

Es scheint, dass mit Start des Bewerbungsprozesses, der meist mit einem Schnuppertermin eingeleitet wird, junge Frauen nicht maßgeblich anders als junge Männer behandelt werden. Zwar werden auch hier teilweise Role Models in den Prozess miteinbezogen, die Leistungsanforderungen sind jedoch dieselben. Es bleibt meist bei einem allgemein geäußerten Wunsch nach mehr Mädchen in den technischen Lehrberufen, der nur selten mit konkreten Zielsetzungen in Verbindung steht. Als nächstes soll also in den Blick genommen werden, wie Mädchen, die sich im Bewerbungsprozess erfolgreich durchsetzen, ab dem Antritt der Lehrstelle durch ihre Ausbildungsbetriebe gefördert werden.

7.2 Förderung während und nach der Lehre oder:

Das Geschlecht spielt (k)eine Rolle

Wie in der Schilderung des Erhebungsprozesses in Abschnitt 6.2 bereits angedeutet wurde, erwiesen sich manche Vorannahmen in Bezug auf das Forschungsthema als wenig zutreffend. Dies betrifft im Wesentlichen die gezielte Förderung von Mädchen ab dem Antritt einer technischen Lehre. Die meisten Informant:innen äußerten die Ansicht, dass ab diesem Zeitpunkt das Geschlecht keine Rolle mehr spiele. Gezielte Fördermaßnahmen zeigten sich dementsprechend nur vereinzelt. Infolgedessen wurden verschiedene prinzipielle Herangehensweisen und Beweggründe für spezifisches (Nicht-)Handeln identifiziert. Maßnahmen zur Förderung junger Frauen nach Abschluss ihrer Lehre flossen in die Subkategorisierung mit ein.

7.2.1 Gezielte Herangehensweise oder: Ihr seid nicht auf euch allein gestellt!

Diese Herangehensweise wurde einerseits an konkreten Fördermaßnahmen für Mädchen festgemacht, andererseits aber auch an grundlegenden Haltungen, die eine förderliche Grundeinstellung zu dem Thema repräsentieren.

7.2.1.1 Strukturen und Ressourcen im Unternehmen

Firmen, die sich zur Förderung von Mädchen während der Ausbildung bekennen, zeichnet zum einen aus, dass zweckgerichtete Strukturen und Ressourcen vorhanden sind. Dazu zählen zum Beispiel auch **konkrete Zielvorgaben**, die im vorigen Abschnitt bereits erwähnt wurden.

Zur Förderung während der Lehre hat einer der Ausbildungsbetriebe Ressourcen für **sozialpädagogische Begleitung** vor Ort in den Lehrwerkstätten eingerichtet. Die Idee dahinter schildert die Interviewpartnerin wie folgt:

„...dass man irgendwann gesagt hat, man kann nicht auch nur die Mädchen nehmen und sagen, Jetzt seids da, irgendwo richten wir halt ein Klo ein und sonst schauts halt. [...] Ein bisschen besser drauf schauen, dass sie eben nicht abbrechen, dass sie nicht aufhören, dass, wenn es Themen gibt, dass es eine Möglichkeit gibt, das zu adressieren, dass uns keine deswegen wegbriecht, weil sie sagt, Ich fühl mich da jetzt irgendwie nicht gut aufgehoben.“ (Interview 7, Pos. 15)

Es geht also darum, dass ihnen psychosoziale Fachkräfte an die Seite gestellt werden, die sie in diversen Anliegen unterstützen. Die Gesprächspartnerin führt weiter aus, dass viele mit privaten Problemen zu kämpfen hätten, die etwa die Familie oder auch ihre Finanzen betreffen, und diese Unterstützung beugt einem Abbruch der Lehre angesichts persönlicher Herausforderungen gewissermaßen vor. Auf die einseitige Förderung angesprochen bestätigt die Gesprächspartnerin die Bevorzugung der Mädchen und dieses Vorgehen:

„Man darf auch mal sozusagen eine Gruppe, die es davor jahrelang nicht so gut getroffen hat, sozusagen jetzt mal bevorzugen. Weil sonst brauch ich auch über Quoten nicht reden. Also ich finde, das ist alles immer in Ordnung, man darf strukturelle Benachteiligung sozusagen auch ausgleichen mit einer Art von Bevorzugung (Interview 7, Pos. 17)

Gleichzeitig habe die Firma nach längerem Abwiegen auch zusätzliche Ressourcen für männliche Lehrlinge geschaffen, um auch ihnen sozialpädagogische Unterstützung zu ermöglichen, jedoch nicht im selben Ausmaß wie für die Mädchen, um die festgestellten schwierigeren Ausgangsbedingungen etwas auszugleichen. An

dieser Stelle wird auch die Verknüpfung zwischen den verschiedenen Maßnahmen bereits sichtbar und verweist auf ein strategisches Vorgehen: Mädchen sollten nicht nur ins Unternehmen oder den technischen Beruf gelockt, sondern auch während der Ausbildung begleitet werden, sodass wo immer möglich verhindert werden kann, dass sie nach kurzer Zeit wieder ausscheiden. Auch, wenn das Geschlecht für die Ausübung eines Berufs keine Rolle spielt, so wird bei dieser Herangehensweise doch anerkannt, dass männliche Lehrlinge gewissermaßen einen Startvorteil haben. Eine Bevorzugung junger Frauen kann dadurch gerechtfertigt werden.

Ein vergleichbares Projekt, das sich exklusiv auf weibliche Lehrlinge bezieht, fand sich jedoch bei keinem der anderen Unternehmen. Eine Person erwähnte ein **Empowerment-Programm** für Frauen im Unternehmen, das regelmäßige Schulungen umfasst, *„und zu denen können sich natürlich auch unsere Lehrlinge anmelden und sie sind auch angehalten, dass sie dort mitmachen können“* (Interview 5, Pos. 36). Hier wird die Schnittstelle zwischen allgemeiner Frauenförderung im Unternehmen und der spezifischen Förderung von weiblichen Lehrlingen sichtbar. Letztere sind jedoch aufgrund ihres Alters und des Entwicklungsstandes teilweise mit anderen Themen konfrontiert als erwachsene Frauen. Auf Empowerment ausgelegte Maßnahmen können jedoch dazu beitragen, sich im Beruf zu behaupten. Eine Vernetzung mit (erwachsenen) Frauen im Unternehmen könnte auch andere positive Nebeneffekte mit sich bringen, wie etwa den Austausch oder eine weitere Vorbildfunktion.

Ähnlich dazu ist auch **Diversitätsmanagement** als Struktur oder Ressource im Unternehmen zu sehen, da das Thema Gender als Dimension von Diversität gilt. Das bedeutet, dass einzelne Personen oder eine ganze Abteilung Zuständigkeiten und Ressourcen zugeteilt bekommen, um Diversität im Unternehmen zu fördern. Dies geht Hand in Hand mit der Förderung aufgrund von weiteren Diversitätsdimensionen (etwa kultureller, religiöser oder körperlicher Natur), die im Rahmen dieser Arbeit jedoch nicht eingehender betrachtet werden können. Folgendes Beispiel bezieht sich auf Maßnahmen im Unternehmen, die sich nicht auf die Lehrlingsausbildung beziehen, sondern allgemein im Unternehmen zur Anwendung kommen, um den Umgang miteinander inklusiver zu gestalten:

„...wir haben Seminare dazu, wir haben Leitfäden, was inklusive Sprache betrifft. Also das Bewusstsein, dass alle nicht nur mitgedacht, sondern wirklich mit umfasst sind, das versuchen wir sehr wohl zu fördern.“ (Interview 3, Pos. 20)

Zum Diversitätsmanagement des Unternehmens scheint also ein Eingriff in die Arbeitskultur zu zählen, der einerseits auf sprachliche Adressierung, aber auch Seminare zum Thema Diversität umfasst. Dadurch kann das Unternehmen bei seinen Mitarbeiter:innen anstoßen, eigene Haltungen zu reflektieren.

Neben Förderung von Diversität zählt auch der Umgang mit diskriminierendem Verhalten zum Diversitätsmanagement. Dazu hat ein Unternehmen eigens eine Seite eingerichtet, wo Verdachtsfälle, beispielsweise von Belästigung, gemeldet werden können. Diese würde ein:e *Diversity and Inclusion Officer* verwalten und dann entsprechende Schritte setzen. Vor allem in größeren Unternehmen scheint es sinnvoll, eine Anlaufstelle für Diskriminierungsfälle einzurichten, um es Betroffenen zu erleichtern, dagegen vorzugehen.

Die hier genannten Maßnahmen sind deshalb hervorzuheben, weil durch die Zuweisung von Verantwortlichkeiten und/oder Ressourcen ein Zeichen von Seiten des Unternehmens gegenüber der Mitarbeiter:innen bezüglich seiner Standpunkte gesetzt wird. Sind entsprechende Strukturen vorhanden, kann Fehlverhalten leichter gemeldet und geahndet werden. Im Idealfall zeigt es auch auf, dass diskriminierendes Verhalten nicht toleriert wird. Damit überschneiden sich diese Maßnahmen gleichsam mit dem folgenden Thema, das als zweiter essentieller Aspekt der gezielten Förderung definiert wird: die Prävention.

7.2.1.2 Lösungen vor Problemen

Vorausschauendes Handeln und das (versuchte) Abfangen von Problemen, bevor sie entstehen, wurde als Schlüsselfaktor definiert bei der gezielten Förderung von Mädchen in einem Arbeitsumfeld, das von Männern dominiert ist und den Ruf hat, „rau“ zu sein. Wie genau sich dies manifestiert, wird an anderer Stelle noch eingehender behandelt.

Manche der befragten Personen schildern ein **proaktives Vorgehen**, wenn es um die Vermeidung von unpassendem Verhalten am Arbeitsplatz geht. Mit manchen der im vorangehenden Abschnitt genannten Initiativen werden dafür Strukturen geschaffen. Es geht dabei nicht nur um Empowerment von Mädchen und Frauen, sondern vor allem auch um Eingriffe in die Arbeitskultur, wie etwa durch Diversitätsworkshops und -seminare für spezifische Zielgruppen der Belegschaft, um rote Linien für den Umgang aufzuzeigen. Teilweise richten sich diese an die die

Gruppe der Lehrlinge, oder auch an die Facharbeiter:innen. In einem der Interviews kamen die diesbezüglichen Überlegungen sehr intensiv zur Sprache, und die Gesprächspartnerin erläuterte:

„In 90% der Zeit werden unsere Lehrlinge nie damit ein Thema haben, es wird alles glatt laufen, sie werden gut behandelt werden draußen, niemand wird was Komisches sagen, niemand wird Fotos hin und her schicken, niemand wird jemanden mobben und es wird alles gut laufen. Aber ich glaube, es ist unsere Aufgabe, sich darauf einzustellen, erstens, präventiv schon zu arbeiten, dass es nicht so weit kommt und zweitens eine gute Kette zu haben und zu wissen, was ist, wenn doch.“ (Interview 7, Pos. 19)

Das Beispiel zeigt auf, welche Probleme sich in Verbindung mit einer Außenseiter:innenposition ergeben könnten und dass es wichtig ist, sich im Vorfeld Gedanken darüber zu machen. Probleme sollen durch Vorsorge nach Möglichkeit abgefangen werden.

Eine förderliche präventive Herangehensweise lässt sich auch am **Umgang mit vermeintlichen Frauenthemen** erkennen, welche die Perspektiven im Unternehmen beeinträchtigen können. Teilzeit-Thematiken nicht in Verbindung mit Geschlecht zur Diskussion zu stellen, ist in einigen Unternehmen Standard. Es wurden auch Beispiele genannt, in denen (männliche) Führungskräfte Karenz- oder Teilzeitangebote nutzen. Das Ermöglichen von Arbeitszeitmodellen, die nicht auf Vollzeit beruhen, kann auch bedeuten, Nachteile in Kauf zu nehmen, wie ein Interviewpartner schildert:

„Unter 20 Stunden ist es teilweise schon schwierig. Einfach weil wir ja viel Projektarbeit haben und. Wenn, wenn das ein Projekt ist, wo man ständig Übergaben machen muss, weil wer nur zwei, drei Tage da ist und die anderen zwei, drei Tage muss wer anderer, da hat man ein bisschen Verluste. Entweder Zeitverlust oder Informationsverlust. Das ist natürlich nicht so ideal, aber es lässt sich einteilen. Also Vollzeit ist uns natürlich auch lieber, aber es gibt eben, wie viele sind es insgesamt, mehr als die Hälfte hat eigentlich irgendeine Form von Teilzeit, ja. Also das geht schon. Ideal ist es nicht, aber. [...] Wenn man an Projekten arbeitet. Das ist, ja. Ist ein bisschen eine Herausforderung, aber kann man machen. Ja, das geht. (Interview 4, Pos. 44)

Herausforderungen werden hingenommen, die Priorität liegt hier scheinbar bei den Mitarbeiter:innen und ihren zeitlichen Möglichkeiten. Wird die Arbeitszeit-Thematik so gehandhabt, ist das auch für Lehrlinge schon ein deutliches Zeichen, dass das Unternehmen hinter seinen Mitarbeiter:innen steht.

Teilzeit sei planbar, so die Ansicht einiger Gesprächspartner:innen. Um Nachteile zu vermeiden, verfolgt eines der Unternehmen eine bestimmte Strategie:

„Da haben wir in den letzten Jahren einfach das System optimiert, dass das bei Schwangerschaften relativ unkompliziert für Ersatz gesorgt werden kann und dass auch die die Mädels, wenn sie zurückkommen, ist es ja in der Regel so, dass das die meisten jungen Frauen dann nicht Vollzeit aus der Karenz zurückkommen. Dass wir in der Schicht ein Teilzeitmodell etabliert haben, damit die dann auch wieder Schritt für Schritt integriert werden können. Das funktioniert dann, ganz vereinfacht gesagt, funktioniert so, dass sich dann einfach zwei Menschen in Teilzeit einen Vollzeit Arbeitsplatz teilen und wir jetzt vor allem auch mit zunehmenden digitalen Möglichkeiten ganz gute Plattformen geschaffen haben. Dass das auch ohne großen Wissensverlust einhergeht, sprich, dass die einfach in den Dokumenten und Dokumentationen, die zu führen sind, einfach gemeinsam daran arbeiten und somit jeder immer am aktuellen Stand ist. Also quasi so, das sind die technischen Lösungen, die wir dafür haben.“ (Interview 10, Pos. 17)

Auch anhand der Ausdrucksweisen wird verdeutlicht, dass das Thema nicht verkompliziert wird und Lösungen im Vordergrund stehen. Hier scheint eine Prozessoptimierung von statten gegangen zu sein, die letztendlich auch positive Nebeneffekte bringen könnte, da Wissensverlust vorzubeugen allgemein von Interesse für ein Unternehmen und seine Mitarbeiter:innen ist.

Zu bedenken gibt eine Interviewpartnerin, dass für die Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, die Planbarkeit am wichtigsten sei. Schicht-, Nacht- oder Wochenendarbeit seien dann auch kein Problem, solange die Planung rechtzeitig gemacht wird und dann auch hält.

Klar wird, dass Arbeitszeitmodelle planbar und möglich sind, wenn Unternehmen mehr an Lösungen statt an den Herausforderungen interessiert sind.

Anknüpfend und teilweise überlappend mit der Familienthematik ist als dritter Aspekt von lösungsorientierten Haltungen die Ent-Codierung von geschlechtsbezogenen Merkmalen in Hinblick auf verschiedene Themen zu nennen, in anderen Worten, eine Art **Un:doing Gender**⁹, das in mehreren Gesprächen identifiziert wurde.

„Eben und das mit dem Teilzeit, ja eh. Es, wir können uns eh auch über Teilzeit unterhalten, aber. Da bin ich ja jetzt schon sozusagen drei Schritte weiter. Zuerst sag ich, ich kann keine Frauen nehmen, warum kann ich keine Frau nehmen? Na ja, weil die wollen alle Teilzeit arbeiten. Erstens, wollen die wirklich alle Teilzeit arbeiten, ist das so? Wir haben keine Frau, die Vollzeit arbeiten will? Und deswegen kann ich auch die anderen Frauen nicht einstellen, weil irgendeine hinten Teilzeit arbeiten will? Deswegen kann ich die anderen fünf, die das gar nicht wollen, nicht einstellen? Also wir haben ganz viele Frauen, die nicht Teilzeit

⁹ Mit dieser Schreibweise möchte ich eine gewisse Durchlässigkeit auch symbolisch darstellen.

arbeiten. Auch im technischen Bereich. Und wir haben welche, die das schon machen und das ist dann halt so. Na eh, es sind natürlich überwiegend Frauen, unsere Männer machen, wie alle anderen, das normalerweise gegen Ende hin, sozusagen weil sie ein Altersteilzeit sind, oder weil sie sich weiterentwickeln und weiterbilden, also eh der Klassiker.“

(Interview 7, Pos. 34)

Es geht also um die Verknüpfung von Frau und Teilzeit, die hier aufzulösen versucht wird, besonders, was betriebliche Praktiken betrifft. Trennt man das Thema Teilzeit von Geschlecht, so bleiben einfach verschiedene Szenarien und Angebote für verschiedene Mitarbeiter:innen. Dieses Muster zeigte sich in Zusammenhang mit mehreren Themen, wie etwa hier die körperliche Verfassung betreffend:

„Also ja, natürlich gibt es gewisse Themen, die jetzt Mädchen mehr betreffen, ja. Aber. Ja. Natürlich hat jetzt ein Junge keine Menstruationsbeschwerden und kann jetzt deshalb ein bis zwei Tage nicht kommen oder so. Das ist halt schon geschlechterspezifisch. Ja, aber, das ist halt so, dafür hat der andere halt vielleicht irgendwie eine chronische Krankheit oder was auch immer. Da hat ja jeder so irgendwas.“ (Interview 5, Pos. 42)

Auch hier wird einem Vorurteil ein Ende gesetzt, indem anerkannt wird, dass körperliche Zustände unterschiedliche Ursachen haben und jede:n treffen können. Von einer Überbetonung geschlechtsspezifischer Verhinderungen wird abgesehen. Gleichzeitig wird die gewünschte oder erforderliche Leistung ebenso wenig an (das männliche) Geschlecht geknüpft:

„ich habe zum Beispiel in Tirol ein Lehrmädchen, die wohnt auf der Alm. Und die ist körperliche Tätigkeit gewohnt. Also die, die, die steckt uns alle in ihr Tascherl ja, die ist so kräftig und die arbeitet einfach gerne draußen, weil sie das gewohnt ist.“

(Interview 5, Pos. 22)

Was darin zum Ausdruck kommt ist, dass kräftige, wetterfeste Personen gefragt sind und diese Eigenschaften nicht vom Geschlecht, sondern vielmehr durch Gewohnheit bedingt sind. Narrationen, denen zufolge es eine Herausforderung sei, Frauen aufgrund von bestimmten Merkmalen in technischen Berufen zu beschäftigen, wird mit derartigen Ent-Codierungen der Boden entzogen.

Festzuhalten ist, dass die gezielte Herangehensweise an das Thema Mädchenförderung im Betrieb vor allem entlang einer Haltung der Verantwortung und Lösungsorientiertheit identifiziert wird und dass dies durch strukturelle Bedingungen unterstützt wird. Hierzu fällt der Begriff „Führungsaufgabe“ (Interview 7, Pos. 15). Das bedeutet, es wird nicht dem Zufall überlassen, wie es den jungen Frauen im

Betrieb ergeht, sondern einerseits wird durch überlegte Maßnahmen aktiv in das soziale Geschehen eingegriffen, und andererseits werden Lösungen und Sichtweisen geschaffen, um Herausforderungen erst gar nicht als Probleme wahrzunehmen.

7.2.1.3 Induzierte spontane Empfehlungen

In Interviews, in denen sich eine gezielte Herangehensweise herauskristallisierte, erfolgte auch spontan die Frage nach Empfehlungen für andere Betriebe, die Mädchen ausbilden (wollen). Dadurch wurde erhoben, welche Maßnahmen die befragten Personen als grundlegend und erfolgsversprechend erachten. Interessant ist, dass sich hinter den meisten dieser grundlegenden Maßnahmen keine hohen Kosten für umfangreiche Budgets verbergen, sondern viele davon kostenlos umgesetzt werden können. Unternehmen können...

- ...als Vorbilder nach außen fungieren, also nicht nur im internen Wirkungsbereich und eigenen Interessen folgend handeln, sondern mit dem Ziel, das Bild von Frauen in der Technik zu multiplizieren, zum Beispiel mit Hilfe von Sozialpartnern (genannt wurde der Österreichische Integrationsfonds, die Wirtschaftskammer, Vereine und Schulen, Teach for Austria und die Bewerbung für Auszeichnungen).
- ... darauf achten, auch Ausbilderinnen zu beschäftigen
- ... das Thema präsent halten – „*reden, reden, reden drüber*“ (IP9, Pos.67)
- ... ihre Arbeitskultur hinterfragen und sich bewusst machen, dass es nicht genug ist, Frauen nur *vor* Beginn der Lehre zu adressieren und es dann ihnen zu überlassen, wie sie sich durchschlagen.

7.2.2 Pragmatische Herangehensweise oder: Ihr werdet nicht ausgeschlossen.

Eine zweite Art von Herangehensweise wurde in Unternehmen identifiziert, die offen gegenüber Mädchen in der Ausbildung sind, wenn dies den allgemeinen Zielen des Unternehmens entspricht. Der pragmatische Ansatz zeichnete sich bei Fragen nach Fördermaßnahmen für Lehrmädchen ab und wurde dann noch einen Schritt weiter zurück auf den Einstieg ins Unternehmen verfolgt. Allgemein sind für Lehrstellen in technischen Berufen die Anforderungen, die an die Bewerber:innen gestellt werden, hoch. Es kommen Aufnahmetests zum Einsatz, die mathematische Fähigkeiten und

auch Allgemeinwissen abdecken, meist gibt es auch eine praktische Erprobung. Ausgehend vom Bewerbungsprozess konnten Subtypen ausdifferenziert werden, deren Merkmale auch im Verlauf der Ausbildung eine Rolle spielen:

→ Betonung auf Offenheit: alle sollen eine faire Chance bekommen

→ Betonung auf Leistung: die Besten der Besten sollen gefunden werden

Allgemein äußert sich die pragmatische Herangehensweise in der Ansicht: **das Geschlecht spielt keine Rolle**. Der Vertreter eines Betriebs, der auch amaZone Preisträger ist und somit als vorbildlicher Ausbildungsbetrieb gilt, macht diesen Erfolg beispielsweise wie folgt fest:

„Das Allermeiste ist eben dieses Selbstverständnis, das wir in das Thema legen. Also. Wir haben jetzt keine, keine gezielten Programme, um das irgendwie zu fördern, sondern. Also das braucht es nämlich auch gar nicht, weil es eben ganz normal ist. Ich hab zwar schon, also ich bin ja auch verantwortlich eben für die Einstellungen und ich hab schon geschaut, dass ich, dass ich einen hohen Frauenanteil fördere, aber nie auf Kosten der Qualität oder Qualifizierung“ (Interview 4, Pos. 22)

Demnach schließen sich Frauenförderung und ein pragmatisches Vorgehen keineswegs aus. Der Gesprächspartner ist der Ansicht, dass während er Ausbildung keine Förderung notwendig ist, da es in dem konkreten Unternehmen selbstverständlich ist, dass Frauen einen technischen Beruf ausüben und ebenso fähig sind. Das Potential dieser Herangehensweise liegt darin, dass sich eine Komponente des Un:doing Gender auch in dieser Kategorie wiederfinden kann. Eine Gesprächspartnerin sprach sich auf dieser Basis gegen gezielte Förderungen aus:

„Ich tue mich schwer, weil ich habe dann fast das Bedürfnis zu sagen okay, aber dann müsste ich den Burschen umgekehrt auch was bieten, weil denen geht es ja auch nicht immer nur gut [...] Aber so ein Angebot für alle, und jetzt, für die Mädchen, stärken, stärken. Vielleicht sind die eh mega selbstbewusst und total dominant. Nur weil sie Mädchen sind? Dränge ich denen dann ein Thema oder eine Schulung auf, die gar nicht passt? Das, nein. Das hatten wir noch nicht.“ (Interview 3, Pos. 38)

Anzunehmen, dass die jungen Frauen eine extra Förderung brauchen, ist dieser Sichtweise folgend stereotypes Denken. Der Gesprächspartnerin ist es unangenehm, die weiblichen Lehrlinge auf dieser Art hervorzuheben:

„Also, ich tue mir schwer damit, immer so sozusagen zu betonen, dass das jetzt irgendwie besonders ist, dass eine Frau diesen Beruf erlernt. Eigentlich, für mich ist es selbstverständlich, ich will das gar nicht immer betonen. Da ist jetzt ein Mädchen, das

interessiert sich für die Technik. Ich finde das nicht besonders. Ich finde das selbstverständlich. Es ist nur schade, dass es nicht öfter passiert.“ (Interview 3, Pos. 18)

Durch die eigene Ablehnung, Unterschiede zwischen den Geschlechtern hervorzuheben, wird hier die eigentliche Problematik weg-rationalisiert. Wenngleich diese Haltung als vorbildlich und förderlich gesehen werden kann, so ignoriert dieser Pragmatismus im Vergleich zu einer gezielten Herangehensweise die gesellschaftlichen Verhältnisse, in denen es eben noch nicht selbstverständlich ist, dass Frauen technische Berufe ausüben.

Eine andere Perspektive, die gegen eine gezielte Mädchenförderung im Betrieb spricht, wurde von einer Gesprächspartnerin dahingehend geäußert, dass keine künstliche Schutzatmosphäre erzeugt werden soll, die dann später im Beruf gar nicht gegeben ist. Dies wird als kontraproduktiv gesehen.

Genauer ausdifferenziert lassen sich auch bestimmte Ideale feststellen, in deren Zeichen die Förderung von Lehrlingen steht.

7.2.2.1 Betonung auf Offenheit

Ein Subtyp der pragmatischen Herangehensweise zeichnet sich durch das Ideal aus, mit und durch die Lehrausbildung Chancen zu geben. Das Geschlecht wird dabei nicht hervorgehoben.

„Und weil ja Lehrlinge keine Arbeitskräfte in erster Linie sind, die irgendwie uns dort unterstützen, wo es gerade irgendwie notwendig ist. Tun sie dann natürlich schon auch in weiterer Folge. Aber es ist jetzt nicht, dass ein Personalbedarf dazu führt, einen Lehrling aufzunehmen, sondern das ist eine bewusste Entscheidung, dass man in die Ausbildung geht, dass man Ressourcen hat, um Ausbildung zu ermöglichen. Und das wird eigentlich auch recht langfristig geplant [...], wo macht es Sinn, wo gibt es die Kapazitäten? Wo gibt es auch Möglichkeiten für längerfristige Beschäftigung? Und wo gibt es vor allem auch motivierte Ausbilder:innen, die das als tolle Aufgabe für sich sehen. (Interview 3, Pos. 6)

Demnach werden erst die Rahmenbedingungen geprüft, um den Lehrlingen auch eine sinnvolle Ausbildung ermöglichen zu können. Diese Haltung sticht insofern hervor, als dass viele Betriebe den allgemeinen Fachkräftemangel spüren und die Ausbildung von Facharbeiter:innen eine Absicherung für die Zukunft bedeutet. Das scheint für dieses Unternehmen nicht im Vordergrund zu stehen.

Die Intention, Chancen zu geben, kam in dieser expliziten Form nicht vermehrt zum Ausdruck, jedoch zeigte sie sich häufig anhand der Aufnahmekriterien und des

Bewerbungsprozesses. Bei diesem Subtyp kommt dabei eine hohe Offenheit zum Ausdruck, indem jede:r Bewerber:in als **Mensch, nicht Maschine** gesehen wird. Dies äußert sich zum Beispiel darin, dass versucht wird, die Personen unabhängig von ihren Bewerbungsunterlagen kennenzulernen.

„Ja, eigentlich so aufs Auftreten, ob es eben, ob ihnen das Spaß macht, ob sie das lernen wollen, das ist für mich viel wichtiger als wie zum Beispiel jetzt der Aufnahmetest oder das Zeugnis oder irgendsowas. Das ist mir eher, ja, man kann alles lernen. Also jeder fängt von Null an.“ (Interview 9, Pos. 41)

Besonders im Hinblick auf die teils hochspezialisierten Berufsbilder ist die Feststellung, dass auch Fachkräfte irgendwo beginnen müssen ein wichtiges Detail, denn letztendlich ist die Lehre der frühestmögliche Berufseinstieg und sollte somit noch keine umfassenden Qualifikationen voraussetzen. Durch die Bereitschaft, in erster Linie auf die Person und ihre Motivation zu achten, haben auch diejenigen eine Chance, die nicht bereits durch das Umfeld in Richtung technischer Fertigkeiten gefördert wurden.

Ein weiteres Unternehmen startet seinen Recruitingprozess mit einem Event, zu dem alle Bewerber:innen automatisch eingeladen werden. Dort durchlaufen sie einen Stationenbetrieb und haben so die Chance, zuerst ins Gespräch zu gehen und ihr Potential zu zeigen, bevor die Unterlagen eingehender betrachtet werden. Der Betrieb bildet neben den technischen Berufen auch Bürokaufleute aus und ein interessantes Detail ist, dass alle Bewerber:innen sämtliche Stationen durchlaufen sollen, um alle Berufsbilder kennenzulernen. Es liegt auf der Hand, dass dies eine Maßnahme ist, die erhebliche Ressourcen erfordert, aber dafür in puncto Chancen Geben viel leistet. Zum einen haben Bewerber:innen die Möglichkeit, durch ihre Persönlichkeit und Motivation zu überzeugen, zum anderen wird ermöglicht, die Berufsbilder praktisch kennenzulernen um so vielleicht im Zuge des Bewerbungsverfahrens neue Perspektiven zu erkennen.

Die charakteristische Offenheit kommt auch in Bezug auf **Alternative Berufseinstiege** zur Geltung. Viele Unternehmen unterstützen Menschen im zweiten Bildungsweg, Personen mit Lernschwächen oder nehmen Lehrlinge aus der Überbetrieblichen Lehre auf.

„Duale Akademie¹⁰ oder zum Beispiel TQM-Lehre, also Teilqualifizierte Lehre, also standardisierte Lehre, für die was eine Lernschwäche haben, ist jetzt auch neu wieder. Genau da, war eh unser Chef auch dabei, wie sie das alles gemacht haben. Genau, also es ist eh laufend, was sich weiterentwickelt, was für neue Ausbildungsformen die es gibt, haben wir jetzt eh schon, glaube ich zehn verschiedene oder wenn nicht mehr, also da komm ich schon nicht mehr mit.“ (Interview 9, Pos. 81)

Es führen also viele Wege in das Unternehmen, ergo in eine technische Ausbildung. Dadurch werden auch Personen angesprochen und aufgenommen, die sich zu einem späteren Zeitpunkt als nach Beendigung der Pflichtschule für einen technischen Beruf interessieren. Oft erfolgte dann bereits eine eingehendere Berufsorientierung, welche die Perspektiven von Teilnehmenden erweitern soll. Ein anderes Unternehmen nennt die Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA), das auf vielfältige Weise bei der Lehrstellensuche unterstützt und vor allem diverse Zielgruppen adressiert. Da Teilnehmende Schwierigkeiten haben oder hatten, eine Lehrstelle zu finden, gelten sie nicht als erste Wahl bei Ausbildungsbetrieben. Die Zusammenarbeit mit NEBA steht also ebenso für eine Offenheit gegenüber vielfältigen Bewerber:innen.

Da bei späterem Berufseinstieg ein Lehrlingsgehalt je nach Lebenssituation eine Herausforderung darstellt, ist eine höhere Bezahlung für ältere Lehrlinge eine Überlegung, die in manchen Ausbildungsbetrieben angestellt wird.

„Wir haben auch jetzt eine Erwachsenenlehre geschaffen, so dass wir Personen, die über 24 Jahre alt sind, in unserem technischen Beruf auch mit mehr Entgelt aufnehmen können. Also das ist jetzt auch ein weiterer Anreiz, dass man sagt, wenn man schon ausgezogen ist von daheim und vielleicht schon irgendwie einen Beruf erlernt hat und man möchte sich noch mal umorientieren mit der Lehre, dann geht das jetzt in diesem technischen Beruf auch zu anderen Konditionen. Aber ich glaube, dass solche Angebote auch sehr wichtig sind.“ (Interview 3, Pos. 46-47)

Die Lehre steht erwachsenen Personen also nicht nur offen, es werden auch Rahmenbedingungen geschaffen, damit sie dieses Angebot auch nutzen können. Dieses Beispiel zeigt, wie ein erklärtes Ziel – in dem Fall, durch die Lehre Chancen zu geben – zur Schaffung von Ressourcen führen kann. Wer gefördert wird ist also immer eine Frage der Ziele, die sich ein Unternehmen setzt.

¹⁰ Die Duale Akademie richtet sich an Personen mit AHS-Matura, sie durchlaufen einen zweijährigen Lehrgang, im Falle dieses Unternehmens in Mechatronik oder Kunststoffverfahrenstechnik. Der Lohn ist dabei schon höhergestellt als bei den Lehrlingen.

Natürlich profitieren auch die Betriebe in Hinblick auf die Sicherung von Fachkräften von ihrer Offenheit für alternative Berufseinstiege. Einer der Interviewpartner berichtet, im zweiten Bildungsweg sei vor allem eine große Klarheit bei den Auszubildenden bemerkbar, weshalb diese teilweise sogar bevorzugt werden.

„Auf jeden Fall haben wir da die Erfahrung gemacht, dass die einfach besser wissen, was sie machen wollen, und was nicht.“ (Interview 4, Pos. 6)

Der spätere Einstieg scheint demnach den Verbleib im Beruf wahrscheinlicher zu machen, sodass sie den Betrieben als Mitarbeiter:innen langfristig erhalten bleiben. In der Baubranche vereinfachen volljährige Lehrlinge auch die Planung, da hier strenge Jugendschutzbestimmungen zu beachten sind. Der älteste Lehrling, den eines der befragten Unternehmen beschäftigt, ist bereits 38 Jahre alt. Den Grund für die Offenheit für nicht-reguläre Lehrlingseinsteiger:innen erklärt die Interviewpartnerin so:

„Aber wir sind auch für viele, muss man sagen, wir sind jetzt eine Branche, wir sind jetzt für viele nicht die erste Wahl. Das ist ja vollkommen in Ordnung.“ (Interview 5, Pos. 52)

Das Unternehmen bildet in bautechnischen Berufen aus und stellt dar, dass die Branche auch ein Auffangbecken für viele Menschen am Arbeitsmarkt ist, sodass hier verschiedene Zugangsmöglichkeiten geschaffen werden.

Trotz der hier dargestellten Vorteile für die Unternehmen sind die alternativen Berufseinstiege deshalb hervorzuheben, da sie für eine gewisse Durchlässigkeit im Ausbildungssystem sorgen (im Bereich des zweiten Bildungswegs) oder einen niederschweligen Einstieg bedeuten können (Überbetriebliche Lehre, teilqualifizierte Lehre und ähnliche Initiativen), was Personen zugutekommt, deren technischen Fertigkeiten nicht von früh an gefördert wurden. So stellen sie auch für Frauen eine gute Einstiegs- bzw. Umstiegsmöglichkeit ins technische Berufsfeld dar.

Die pragmatische Herangehensweise mit Betonung auf Offenheit zeichnet sich also dadurch aus, Gemeinsamkeiten und individuelle Potentiale vor Unterschiede zu stellen. Unternehmen fördern so einerseits auf genereller Ebene, indem alle Lehrlinge von Maßnahmen profitieren, andererseits aber auch auf individueller, indem Personen in ihrer Individualität beurteilt werden und nicht auf der Basis sozialer Merkmale. Frauen werden nicht hervorgehoben, sondern miteingeschlossen.

Ihre Förderung ist demnach ein Nebeneffekt von allgemeinen Maßnahmen, die in einem der folgenden Abschnitte noch genauer beleuchtet werden.

7.2.2.2 Betonung auf Leistung

Der zweite Subtyp steht in deutlichem Kontrast zum ersten. Bewerber:innen werden genau unter die Lupe genommen, gesucht werden **die Besten der Besten**. Die Leistungsanforderungen sind hoch gesteckt und vielfältig – doch wer sie erfüllt, verdient Respekt und wird in die Gemeinschaft aufgenommen.

„Ich schau mir mal die letzten zwei Zeugnisse an. Ja, da schaue ich aber eher Mathematik an, weil das bei uns für den Beruf sehr wichtig ist und. Also, ob der jetzt da in Deutsch einen Einser oder einen Vierer hat, ist mir ehrlich gesagt egal. Ja, räumliches Vorstellungsvermögen, Mathematik eben, Logik, Arithmetik, das schau ich mir schon alles an. Also ich habe auch einen Aufnahmetest. Und, in den zwei Schnuppertagen wo sie da sind, tun sie auch ein Werkstück feilen und bohren und das wird dann auch noch benotet. Genau, und sie schauen dann jeweils zwei Stunden in der Triere und in der Fräseerei auch mit und da bekomme ich dann auch die Rückmeldung, ob sie interessiert wirken, ob sie nur dastehen und nichts tun und "ist mir eigentlich egal". Und genau, da krieg ich dann eben auch die Rückmeldung und ja, dann bleibt das einmal stehen, weil ich kann ja nicht gleich zusagen oder absagen, weil wenn ich jetzt noch nicht viele Bewerbungen habe, dann müssen die noch bis Jänner, Februar warten.“ (Interview 2, Pos. 12)

In diesem Beispiel kommt einerseits der Fokus auf einschlägige Kenntnisse und Fähigkeiten gut zur Geltung, und andererseits auch das „Warmhalten“ von Bewerber:innen, für den Fall, dass noch bessere Kandidat:innen auftauchen. Zwar kommt auch die Motivation zur Sprache, allerdings nicht in positiver Formulierung, sondern ausgehend davon, dass diese nicht vorhanden ist.

Ein anderes Unternehmen sticht durch einen mehrstufigen Bewerbungsprozess mit erheblichem Personalaufwand hervor. Die Zielgruppe liegt bei Jugendlichen, die direkt aus der Schule in einen Lehrberuf einsteigen wollen. Zwar entscheidet eingangs ein Online-Test über den Zugang zum ersten Kennenlerngespräch, in diesem wird aber mittels Ad-Hoc Wissensfragen oder Rechenaufgaben geprüft, ob das Ergebnis auch in Eigenleistung zustande gekommen ist. Bewertet werden in diesem Stadium aber nicht nur kognitive Fähigkeiten:

„Und dann ist uns ganz wichtig, wie die Jugendlichen einfach ticken, ja? Was machen die so in ihrer Freizeit, womit beschäftigen sie sich gern? Ein bisschen auch, wie schaut das familiäre Umfeld aus? Einfach ein Gefühl dafür kriegen, passt der, passt der gut zu uns? Weil wir doch Lehrlingsgruppen, in jedem Beruf so zehn bis 15 Lehrlinge haben. Und da

wollen wir einfach auch schauen, ob das, dass die Gruppe gut zusammenpasst.“
(Interview 10, Pos. 8)

Angestrebt wird also eine Homogenität unter den Lehrlingen, die auch eine undefinierte Komponente hat, etwa was die Freizeitgestaltung oder familiären Hintergrund der Jugendlichen betrifft. Es scheint jedenfalls einen konkreten Typ zu geben, nachdem gesucht wird. Der Bewerbungsprozess setzt sich in einem Assessment Center fort, zu dem Bewerber:innen in doppelter bis dreifacher Anzahl im Verhältnis zu den verfügbaren Lehrstellen eingeladen werden, um sich vor einem Panel zu präsentieren und zu erproben. Dieser letzte Schritt basiert auf einem Punktesystem mit verschiedenen Modulen. Auch anhand dieses Beispiels wird deutlich dass penibel aussortiert wird, um die leistungsstärksten Bewerber:innen herauszufiltern.

Charakteristisch für diesen Subtyp ist demnach ein voraussetzungsreicher Zugang zum Unternehmen. Dieser schließt junge Frauen nicht aus. Gleichzeitig wird teilweise antizipiert, dass Mädchen die geforderte Leistung nicht erbringen können. Bei diesem leistungsbezogenen Ansatz kann häufig ein **Widerspruch** ausgemacht werden. Ein Gesprächspartner behauptete zunächst, das Geschlecht spiele keine Rolle, hatte aber zuvor im Gespräch das Gegenteil geäußert:

„Also, der Lehrberuf, ob das jetzt ein Mann oder eine Frau macht, ist wurscht. Weil es können beide schaffen. Und (...) haben sie auch bewiesen schon.“ (Interview 2, Pos. 93)

„Also es ist schon so, wenn ich jetzt nur zwei Lehrlinge aufnehme, dann schaue ich schon, dass es Burschen sind. Weil der Erfolg einfach größer ist. Dass die das schaffen.“
(Interview 2, Pos. 87)

In Bezug auf die Erwartungen und zugeschriebene Fähigkeiten scheint es dann doch eine Rolle zu spielen, wenn sich eine junge Frau bewirbt. Erst ab drei verfügbaren Lehrstellen käme ihr somit eine Chance zu. Das mutet einer Art Maximal-Frauenquote an. Zudem wird es so dargestellt, als sei es allgemein nicht selbstverständlich, dass die Lehrlinge ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können, worin wieder die Betonung auf Leistung zum Ausdruck kommt. Dadurch wird der betreffende Beruf gewissermaßen auch aufgewertet.

Ein weiterer Gesprächspartner spricht sich wiederum gegen Quoten aus, da die Bevorzugung von Mädchen dazu führen könnte, dass ein Unternehmen dann weibliche Lehrlinge hat, die *„sich vielleicht schwerer tun als die Burschen“* (Interview

10, Pos. 19), und dadurch würden Stereotype nur bestätigt. Um den Ruf zu verbessern, brauche man „gute Mädchen“. Auch hierin liegt eine subtile Annahme, Mädchen seien per se nicht „gut“.

Die **Ablehnung der Bevorzugung** von Frauen kam wiederholt in Gesprächen auf.

„Du kannst in einem Lehrberuf, wo jeden Tag die Leute sehr eng zusammenarbeiten, ja nur durch Leistung irgendwie. Also das bloße Frau-Sein in einem Betrieb, ja was ist denn da der Mehrwert? Also, das seh ich ja in meinem täglichen Umfeld auch, nur weil ich eine Frau bin, was (...) Ja, eh super, aber am Schluss muss ich genauso die Leistung bringen, es ist ja wurscht, ob ich ein Manderl oder Weiberl bin.“ (Interview 1, Pos. 17)

Es erweckt den Eindruck, als herrsche eine Sorge darüber, dass die Frauenförderung im Widerspruch mit Leistung steht, als würde sich wahre Leistung dadurch zeigen, dass sie bereits vorhanden ist, und nicht etwa, indem sie gefördert wird. Es scheint das Missverständnis vorzuliegen, dass der Appell, auch Frauen in technischen Berufen aufzunehmen, mit einem Mehrwert für den Betrieb verknüpft ist. Die gleiche Leistung wird Frauen hingegen scheinbar zunächst nicht zugetraut. Es zeichnet sich jedoch ab, dass Frauen sich **Akzeptanz durch Leistung** erarbeiten können.

„Sonst ist eigentlich die Akzeptanz eigentlich wirklich. Wirklich groß im Team. Da gibt es oft Burschen, die. (...) Ja, schwächer sind oder so und. Und ja, oder länger brauchen oder so.“ (Interview 6, Pos. 25)

Das Geschlecht spielt demnach eine der Leistung untergeordnete Rolle. Der mit den hohen Anforderungen in Verbindung stehende Druck lastet durchaus auch auf den jungen Männern, auch sie müssen einem Ideal entsprechen, das mit Kraft und Leistung zusammenhängt.

Während der Ausbildung ist eine spezifische **Förderung mit Leistungsbezug** zu erkennen. So berichtet ein Gesprächspartner darüber, dass die Lehre im firmeninternen Ausbildungszentrum beginnt, welches als dritte Säule zum dualen System bezeichnet wird. Zuerst sollen theoretischen Grundlagen in Blöcken erarbeitet und auch an Praxisstationen geübt werden,

„...damit sie, wenn sie das erste Mal dann in, in ihre Abteilungen rausgehen, schon ein bisschen Vorwissen mitbringen. Das macht dann dem Personal draußen auch mehr Freude, wenn der Lehrling schon was weiß und (...) gleich voll, voll mit eingesetzt werden kann.“ (Interview 10, Pos. 11)

Zwar haben viele Betriebe durch Lehrwerkstätten eine Art Ausbildungszentrum geschaffen, jedoch wird in diesem Beispiel die Absicht betont, dass die Lehrlinge dann schneller als Arbeitskräfte eingesetzt werden können. Das bedeutet, dass die größtmögliche Leistung hervorgebracht werden soll. Um das zu erreichen, werden teilweise auch die Eltern miteinbezogen: Etwa zwei Monate nach Lehrbeginn gibt es in diesem Unternehmen eine Feedbackrunde, wo auch Themen wie die Schlafenszeit der Jugendlichen zur Sprache kommen, welche für die Konzentration bei der Arbeit wichtig ist.

Ein weiteres Beispiel soll verdeutlichen, wie sehr der Leistungsgedanke sich durch manche Unternehmen zieht. In einem der Betriebe sollte ein:e zweite:r Ausbilder:in eingesetzt werden. Eine der Mitarbeiterinnen des Produktionsbetriebs – wo der Frauenanteil im Übrigen bei 30% liegt – äußerte Interesse für diese Stelle. Dies wurde aber von der Führungsebene „abgeblockt“. Auf Nachfrage erklärte der Gesprächspartner:

„Also, ich hätt mir's (...) vorstellen können, weil. Ich mein, die war jetzt zwei Jahre lang ausgelernt. Aber ich war auch immer der Meinung, ja. Also ob wir jetzt dann einen Externen reinholen, einen Ausbildner, und ich mich mit dem, klarkomme, ist sicher schwieriger, wie wennst jetzt einen von Null aufbaust. Darum hätte mir der Gedanke eigentlich recht gut gefallen, aber. Ich glaub eher, dass (...) das fachliche Können bei ihr noch nicht so (...) weit war. (Interview 2, Pos. 107)

Mögliche Chancen und Vorteile – einerseits der unternehmensinternen Rekrutierung, andererseits auch der Role Model Funktion für andere Frauen – wurden nicht wahrgenommen. Im Vordergrund standen die mangelhafte Erfahrung und vermeintlich fehlende Leistungen.

Bei der pragmatischen Herangehensweise mit Betonung auf Leistung wird gefördert, was dem Unternehmen maximale Leistung bringt. Einerseits wird dabei betont, das Geschlecht spiele keine Rolle. Andererseits scheint jedoch der Zusatz zu gelten: bei Frauen, die sich bereits bewiesen haben. Der Zugang zu den technischen Lehrberufen gestaltet sich hürdenreich und es scheint eine gewisse Homogenität innerhalb der Belegschaft angestrebt zu werden. Dazu gehört, wer mithalten kann.

Abschließend soll angemerkt werden, dass sich natürlich nicht feststellen lässt, ob die jeweiligen definierten Subtypen bei den gleichen Bewerber:innen letztendlich eine

unterschiedliche Auswahl treffen würden. Jedes Unternehmen wird sich letztendlich für jene Kandidat:innen entscheiden, die es für „die Besten“ hält. Was jedoch schon deutlich zum Ausdruck kommt, sind die unterschiedlichen Werte und Gewichtungen bei der Gestaltung des Bewerbungsprozesses (Individuen vs. Fähigkeiten), der Zusammensetzung des Teams (Heterogenität vs. Homogenität) sowie die Art der Gestaltung der Lehre (Individuelle Förderung vs. Leistungsförderung).

7.2.2.3 Induzierte spontane Lösungsansätze

In Interviews, in denen sich eine pragmatische Herangehensweise herauskristallisierte, erfolgte auch spontan die Frage nach Ideen zu ergänzendem Handeln hinsichtlich der Förderung junger Frauen. Manche Unternehmen scheinen der Ansicht zu sein, sie schöpfen ihren Handlungsspielraum schon ausreichend aus und planen keine Veränderungen im Vorgehen. Lösungsansätze werden dann eher an anderen Stellschrauben innerhalb der Gesellschaft verortet.

Andere Unternehmen äußerten auch Interesse an den Ergebnissen der Studie und zeigten eine offene Haltung für Veränderungen.

„Ich kann mir gut vorstellen, dass es da irgendwie noch eine Art von Mentoringprogrammen geben könnte, wo vielleicht Frauen, die schon länger in der technischen Berufswelt sind, auch als Mentorinnen zur Verfügung stehen oder zur Seite stehen. Solche Dinge, finde ich, fände ich ganz toll, aber ist natürlich immer nur dann umsetzbar, wenn es diese Personen auch letztendlich gibt.“ (Interview 3, Pos. 52)

Mentoring-Programme sind angelehnt an Role Model-Funktionen, gehen aber noch einen Schritt weiter, indem Mentorinnen ihre Erfahrung auch gezielt weitergeben, es handelt sich dabei um keinen automatischen Effekt durch Repräsentation von Frauen im Beruf. Ob ein solches Programm firmenintern oder in einer Art Netzwerk organisiert werden sollte, blieb offen.

Ein Aspekt, der bei manchen Gesprächspartnerinnen ins Bewusstsein rückte, war die gute Bezahlung in den Berufen, für die sie ausbilden:

„Das wäre vielleicht noch eine Idee, dass man sagt, okay, dass man das, dass man sie mit dem Gehalt oder mit dem Kollektiv[vertrag] noch ein bisschen mehr lockt, sag ich jetzt einmal, weil es doch ein gutes Einstiegsgehalt ist. Ich weiß jetzt nicht, ich hab's jetzt nicht verglichen, was jetzt da in anderen Mädchenberufen, sag ich jetzt mal, was du da verdienst, aber das wäre, ja, das wäre dann noch ein Anreiz.“ (Interview 6, Pos. 39)

Die gute Bezahlung könnte ein unterschätztes Argument sein, um junge Frauen zu überzeugen. Andererseits ist fraglich, inwieweit es Jugendlichen bereits bewusst ist, dass ihr Einkommen auch ihre Finanzen im Alter maßgeblich beeinflusst. Da sich die meisten Lehrlinge nicht gänzlich selbst finanzieren müssen, könnte das Argument zu dem Zeitpunkt der Lehrstellensuche noch nicht sonderlich relevant sein.

Ein weiterer Gesprächspartner wollte diesbezüglich nichts versprechen, was am Ende womöglich nicht gehalten wird:

„Ja, vielleicht bei der Stellenausschreibung, könnte man es hinzufügen, dass wir keinen Unterschied machen bei der Bezahlung zum Beispiel, ja. Oder generell keinen Unterschied, ja. Aber (...) ja, aber ich glaub, dass da schon noch ein bisschen ein Unterschied ist. Ich mein, da habe ich keinen Einblick, (...) aber ich kann mirs gut vorstellen. Weil in, in, in (...) man hörts ja schon immer noch. Von anderen Betrieben, die was eben die Frauen trotzdem schlechter bezahlen.“ (Interview 2, Pos. 135)

Abgesehen davon, dass durch die Kollektivverträge eine überbetriebliche Struktur gegeben ist, die die Bezahlung regelt und zumindest bei Lehrlingen nicht von einer freiwilligen Überbezahlung auszugehen ist, wird hier jedenfalls deutlich, dass Frauenförderung nicht nur darin bestehen kann, ihnen im Vorfeld ein Bild der Ausgewogenheit zu vermitteln. Auch wenn in diesem Beispiel nur eine Vermutung geäußert wird, ist das vermeintliche Szenario doch folgendes: Akzeptanz und Aufnahme in die Gemeinschaft wird durch Leistung versprochen, aber über die Bezahlung entscheidet letztendlich doch das Geschlecht.

7.2.2.4 Probleme vor Lösungen

In Hinblick auf Szenarien, die rund um die Ausbildung junger Frauen in einem männerdominierten Arbeitsumfeld eintreten könnten, scheinen sich einige Unternehmen im Vorfeld keine Lösungen zu überlegen. Teilweise liegt dies auch daran, dass es noch wenig Erfahrungsschatz gibt, wodurch bei Fragen nach Strategien häufig eher Einzelbeispiele genannt wurden.

Zum einen zeigt sich eine Haltung, die eher auf **Reaktion statt Prävention** durch konkrete Maßnahmen setzt, etwa wenn es um Fehlverhalten durch andere geht:

„Ja, also ich habe es jetzt, ich habe es jetzt noch nicht erlebt, deswegen kann ich jetzt gar nicht sagen, was, was wären die konkreten Schritte? Aber, aber das ist vollkommen klar. Also ich. Ich bin ganz im engen Austausch mit den Leitern von der Lehrwerkstätte, wenn da irgendetwas ist, also kommt das sofort auf den Tisch. Es gibt sofort ein Gespräch, das wird protokolliert und es werden Konsequenzen gezogen. Also für mich wäre das, wäre das ganz

klar, dass es da dann, kann es meinetwegen eine Verwarnung geben, aber dass, also gewisse Dinge werden sicher niemals geduldet werden im Sinne von, dass das in der Struktur okay ist oder so. Aber wie gesagt, ich habe davon noch nie was gehört, weil ich glaube, dass ganz klar ist, dass das einfach bei uns keinen Platz hat. Ja, das ist auch spürbar, dass da, dass da kein, kein schlechtes Verhalten toleriert wird, ja. Von niemandem.“
(Interview 8, Pos. 26)

Vor allem im Vergleich zur gezielten Herangehensweise fällt hier auf, dass grundlegend darauf vertraut wird, dass die Mitarbeiter:innen des Betriebs wissen, wo die Grenzen des tolerierbaren Verhaltens liegen. Diese scheinen häufig aber weder besprochen zu werden, noch anhand von Verhaltenskodexen festgeschrieben zu sein, da es für einzelne Personen aus subjektiver Sicht selbstverständlich ist, dass Lehrlinge im Unternehmen respektvoll behandelt werden. Dieser Vertrauensvorschuss ist im Idealfall auch berechtigt, jedoch könnte durch präventive Maßnahmen ein deutlicheres Zeichen gesetzt werden.

Anhand mancher Beispiele zeigte sich auch, dass an der **männlichen Codierung** des technischen Berufsfelds nur sanft gerüttelt wird.

Die Räumlichkeiten und so sind vielleicht auch noch ein bisschen ein Thema, das ist jetzt schon alles mehr auf Männer (...) angelegt, auch von früher, wo wir halt noch keine Mädchen hatten, also bei den Spinden zum Beispiel ist nur eine Herrentoilette, die Damentoilette ist ganz woanders. Weil das einfach, ja, damals so war. Das Umziehen und keine Ahnung, das waren halt nur Männer unter sich, und (...) genau. Das ist halt so was, wo man es noch merkt, dass da noch generell vielleicht ein bisschen Bedarf ist, dass man sich da ein bisschen mehr, ja, darauf einstellt. (Interview 6, Pos. 25)

Die Infrastruktur im Betrieb ist also von vornherein für eine homogen männliche Belegschaft angelegt. Derartige Gegebenheiten zu verändern ist oft nur mit hohem Aufwand möglich und könnte leicht als Kleinigkeit abgetan werden. Dennoch trägt es dazu bei, die Außenseiterinnenposition von Frauen im technischen Feld hervorzuheben. Die männliche Codierung tritt aber nicht nur anhand der Infrastruktur hervor, sondern auch darin, wie Herausforderungen erfasst und mit Geschlecht verknüpft werden:

„Das bedeutet, sobald natürlich dann hier eine Schwangerschaft vorliegt, kann der Job nicht mehr ausgeübt werden. Ab dem Zeitpunkt der Schwangerschaft, na? Also da redet man nicht davon, dass es da nur ein Bett braucht, wo sie sich hinlegen kann, diesen rechtlichen Rahmen, sondern es verändert tatsächlich alles. Und das sind schon so Dinge, die natürlich mitschwingen. Jetzt ganz konkret bei diesem Lehrberuf, den wir ausbilden, ja?“
(Interview 8, Pos. 22)

In dieser Formulierung klingt es so, als wäre eine Schwangerschaft das endgültige Ende der Berufsausübung, obwohl es sich um eine vorübergehende Notwendigkeit der Freistellung handelt, wie sie auch im Fall von Krankheiten oder Unfällen vorkommen *kann*. Gerade deshalb wäre es wichtig, an einer Lösung zu arbeiten, *bevor* eine solche Situation eintritt.

Das betrifft auch die **Perspektiven im Unternehmen** nach einer Schwangerschaft. Wie bereits argumentiert wurde, betrifft die Teilzeitdebatte nicht nur Frauen, und doch wird sie oft als Argument vorgeschoben, warum technische Berufe für Frauen weniger geeignet sind. Aus diesem Grund sollte das Thema, obwohl es die Lehrlinge nicht unmittelbar betrifft, nicht gänzlich ausgeklammert werden in der Befragung. In einem Unternehmen etwa scheint bei einem Bedarf der Arbeitszeitverkürzung der Einsatz in einer anderen Abteilung (und somit zu anderen Konditionen, auch finanziell gesehen) die Perspektive zu sein. Teilzeit wäre aufgrund der Schichtdienste in der Produktion des Metallverarbeitungsbetriebs nicht möglich.

„Ah, da, die dürfen alle gehen. (lacht) Ja, also wir haben da das SC, das Supply Chain Management Büro, da hackeln nur Teilzeitangestellte und, (...) Ja, weil das halt, das ist schon fast wie ein Fluch (lacht) weil so viele schwanger eben werden (lacht). Aber ja, nein. Da, also da ist die Firma sehr (...) kollegial. Genau, auch was das betrifft jetzt, zum Beispiel, ich fang nächstes Jahr zum Häusl bauen an (...) Ja, dann bist halt einmal, wennst mit dem Urlaub nicht auskommst, dann bist halt mal ein bis zwei Monate unbezahlt oder, oder was auch immer. Da kommt man immer auf einen Deal, quasi, mit dem Vorgesetzten.“

(Interview 2, Pos. 119-120)

Wenn Schwangerschaften als Fluch betrachtet werden, liegt die Vermutung nahe, dass dies die Berufschancen der Frauen im Betrieb beeinflusst. Hier zeigt sich wiederum der Wert von verbindlichen Strukturen, wie sie in diesem Fall durch gesetzliche Ansprüche und Regelungen zu Mutterschutz und Karenz gegeben sind, sodass die Perspektive in so einem Fall eben nicht die Möglichkeit ist, unbezahlten Urlaub mit der Firma zu vereinbaren. Zwar kann es positiv sein, wenn Firmen auf die individuelle Situation von Personen Rücksicht nehmen. Das Argument der kollegialen Unterstützung ist jedoch auch kritisch zu sehen, da informelle Regelungen immer der Gefahr unterliegen, durch Sympathien oder Antipathien beeinflusst zu werden. Viele Unternehmen verfolgen diese Strategie der individuellen Vereinbarung.

„Wir haben mehrere Teilzeitmonteure, also generell, wir haben generell eine 4-Tage-Woche. [...] Wir haben einen Elektriker, das weiß ich, der hat einen Bauernhof daheim, der hat eine 3-Tage-Woche, also der arbeitet Teilzeit. Wir haben auch ausländische Mitarbeiter, die dann

auch teilweise am Donnerstag mittags schon heimfahren, weil die einfach jedes Wochenende zur Familie heimfahren wollen, Kroatien, Polen und so weiter haben wir. Und, ja, also da haben wir einige, und das, das geht auch. (Interview 6, Pos. 51)

Offenbar erfolgten Arbeitszeitverkürzungen bisher nicht in Fällen von Betreuungspflichten, sondern aus diversen anderen Gründen. Dass derartige Beispiele genannt werden, wenn es um die Perspektive von Frauen im Unternehmen geht, zeigt wiederum, dass vorab wenig Überlegungen in derartige Thematiken gesteckt werden und auf ad-hoc Lösungen gesetzt wird. Anzumerken ist, dass genauso gegen eine Freistellung, die über das gesetzlich geregelte Ausmaß hinausgeht, argumentiert werden könnte.

Daran anknüpfend soll noch eine weitere Art von Handlungsspielraum hervorgehoben werden, die einzelne Personen innerhalb eines Unternehmens sichtbar werden lässt.

7.2.3 Eigeninitiative oder: Ihr seid mir (k)eine Herzensangelegenheit!

In der bisherigen Präsentation der Ergebnisse wurde vor allem beleuchtet, wie Unternehmen mehr oder weniger im Einklang mit ihren allgemeinen Werten und Zielsetzungen strukturell und prozessbezogen an das Thema Mädchenförderung herangehen. Dieser Wirkungsbereich kann als Makro-Ebene betrachtet werden. Darin kam jedoch auch ein weiterer Wirkungsraum zum Vorschein, der sich aus den persönlichen Werten der Gesprächspartner:innen ergibt. Da es sich um Personen mit einem bestimmten Verantwortungsbereich und Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Lehrausbildung handelt, ist ihr Handlungsraum in dieser Funktion grundsätzlich als Meso-Ebene zu werten, wobei tatsächliche Interaktionen mit Lehrlingen der Mikro-Ebene zuzuordnen sind. Es kann auch zu Überschneidungen mit den bisher vorgestellten Herangehensweisen kommen, wodurch bereits dargelegte Subkategorien teilweise wieder aufgegriffen werden. Eigeninitiative auf der **Meso-Ebene** wird zum Beispiel in dem Versuch gesehen, Prozesse auf der Makro-Ebene anzustoßen:

„Ich finde es ein total wichtiges Thema und mir ist es auch ein totales Herzensthema. Ich habe den Job angetreten und habe damals zu meinem Abteilungsleiter, dem ich direkt unterstellt bin, gesagt, also das ist, ich möchte mehr Mädchen haben, das kann ja nicht sein.“ (Interview 8, Pos. 14)

In ihrer leitenden Funktion kann die Interviewpartnerin dieses Thema, das ihr persönlich wichtig zu sein scheint, unternehmensintern vorantreiben. Sichtbar wird in diesem Beispiel, wie sie die Angelegenheit an ihren Vorgesetzten heranträgt und es somit als ihr Ziel erklärt, Mädchen mehr zu fördern. In ihrer Rolle kann sie Impulse für strukturelle Veränderungen geben.

Ein **proaktives Vorgehen** auf der **Mikro-Ebene** wird am Beispiel einer Ausbilderin sichtbar, die zu Beginn ihrer Führungsfunktion die Erfahrung machen musste, dass ein Lehrling verkündete, er lasse sich von einer Frau nichts sagen. Als „Schockmoment“ bezeichnet sie diese Erfahrung, die sie nur dieses eine Mal machen musste.

„Seitdem ist das immer, dass ich sag, immer wenn die Neuen kommen, dass sie das zum Respektieren haben, wenn sie ein Problem damit haben, dann müssen wir uns da was überlegen, aber dass ich genau so viel zu sagen habe wie meine männlichen Kollegen und auch, dass bei den Lehrmädels da, dass es da kein Mobbing gibt oder irgend sowas, sondern da fährt der Zug drüber, also da will ich nichts mitbekommen.“ (Interview 9, Pos. 43)

Die Ausbilderin macht zu Lehrbeginn ihren Standpunkt klar und kann sich so gegebenenfalls darauf berufen. Diese präventive Maßnahme beruht auf einem konkreten Erlebnis. Als Eigeninitiative ist sie deshalb zu werten, da aus dem Gespräch nicht hervorging, dass andere Personen im Unternehmen ebenso handeln. Ein Merkmal der Meso-Funktion von Personen ist, dass die Mikro-Ebene die **Grenzen dieses Handlungsspielraums** zeichnet. Im folgenden Beispiel ging es etwa um alternative Berufseinstiege, woran das Zwischenspiel zwischen Eigeninitiative und übergeordneter Struktur klar hervorkommt.

„Mein Herz ist total offen dafür, auch mein Geist ist total offen dafür. Im Moment haben wir die Rahmenbedingungen nicht, weil, [...] dafür ist das System nicht flexibel genug im Moment. Ja, also das ist einfach die Wahrheit. Ja, also ich finde das ganz großartig, wenn Unternehmen es schaffen, ihre Lehrlingsausbildung so auf die Beine zu stellen, dass sie so flexibel sind und so aus unterschiedlichen Quellen Dinge dann ermöglichen können. Aber dafür ist unser System noch im Moment noch zu starr und ich bin noch alleine. [...] Und ich habe den Eindruck, dass durch mich gewisse Dinge überhaupt mal erst besprechbar werden, dass man überhaupt mal sagen kann, Ah, das gibt es auch. Und so Dinge mal in den Raum stellen und das ist das, was ich halt auch eingangs meinte, dass die Dinge halt viel Zeit brauchen in so einer Struktur. Aber da arbeite ich dran. Also einfach laut über Dinge sprechen, ja, und sagen, ja, dann gibt es auch noch die Zielgruppe, die Menschen mit Migrationshintergrund und, also dass man so versucht, einfach mal auch den Geist ein bisschen zu weiten. Und dann muss man natürlich schauen, dass die Rahmenbedingungen stimmen, dass ich das dann auch vernünftig und seriös abwickeln kann. Ja, das sind ja

immer so, nur das Mindset reicht dann halt leider auch nicht. Es muss dann auch machbar sein.“ (Interview 8, Pos. 34)

Der persönliche Standpunkt wird umfassend dargelegt, gleichzeitig scheint das Unternehmen dem Thema nicht den gleichen Wert beizumessen, weshalb die Gesprächspartnerin sich schrittweise vorankämpfen muss, um Strukturen zu schaffen oder zu verändern. Dabei übernimmt sie eine Verantwortung, für die es im Vorfeld im Unternehmen noch gar kein Bewusstsein gab. Es macht den Eindruck, als versuche sie, sich um Menschen und Zielgruppen zu *kümmern*, was einem Muster entspricht, das an mehreren Stellen gefunden werden kann: **Care-Arbeit**. Auch im Umgang mit Herausforderungen zeigen sich Lösungsansätze, die Charakteristika von Care-Arbeit aufweisen. Dabei geht es auch im wörtlichen Sinne um Handlungen, die getroffen werden, weil es den Personen ein persönliches Anliegen ist.

„Und mein neuer Lehrling. Da habe ich auch extra noch mal nachgefragt, hab auch mit der Mutter telefoniert und habe gefragt, wie tut sie sich, wie tut sich die R.? Geht es ihr gut? Und dann sagt sie, Ja, ja, sie liebt's, also sie freut sich eigentlich am Sonntag schon total, dass sie jetzt endlich wieder in die Lehrwerkstätte fahren darf und so, also.“ (Interview 8, Pos. 24)

Die Gesprächspartnerin wollte sich also durch den Kontakt zu einer vertrauten Person im Umfeld des Lehrlings vergewissern, ob es ihr als einer der wenigen jungen Frauen im Betrieb auch wirklich gut geht. Dieser extra Aufwand unterstreicht das persönliche Engagement der Informantin.

Aus diesem Care-Aspekt geht auch eine wichtige **Multiplikator:innen-Funktion** heraus, indem Netzwerkarbeit über die Unternehmensgrenzen hinaus geleistet und die Thematik auch in anderen Kontexten präsent gehalten wird. Auch innerhalb des Unternehmens wird diese Strategie genutzt, um Verbündete zu suchen und Veränderungen anzuregen. Im folgenden Beispiel etwa ging es um Chancen im Zuge des geplanten Wachstums des Unternehmens:

„Genau, jetzt sind wir so mitten im Transformationsprozess und ich, äh, ich versuche da gerade diese offenen Türen, die halt gerade offen sein müssen, auch, weil alles sich verändert, zu nutzen und so Ideen zu parken und mit den richtigen Menschen über die Themen zu sprechen. Und, genau. Das ist mein, mein Ziel. Die Zeit für mich auch gut zu nutzen, dass sich da was tut.“ (Interview 8, Pos. 36)

Wie sich zuvor herauskristallisiert hatte, stehen die starren Strukturen des Unternehmens der Frauenförderung im Weg. Basierend auf ihren persönlichen

Werten versucht die Informantin, Ideen im Unternehmen voranzutreiben und so nachhaltige Veränderungen zu erreichen.

Schließlich ist auch die Entscheidung, Angebote zur Weiterbildung in Hinblick auf das Thema Mädchenförderung zu nutzen, als Beispiel für eigeninitiatives Handeln zu nennen.

„Ich selber hab vor einem Jahr so eine Workshopreihe besucht, wo es eben drum gegangen ist, äh, Umgang mit weiblichen Lehrlingen im Betrieb und (...) eventuelle Unterschiede, ja.“
(Interview 4, Pos. 24)

Dies zeugt davon, dass die Person bereits ist, ihre Perspektiven zu erweitern und offen zu bleiben gegenüber Ideen für weitere Handlungsmöglichkeiten.

Anhand dieser vielfältigen Beispiele wird deutlich, dass im Grunde jede Person innerhalb der Makro-Strukturen eines Unternehmens auf persönlicher und individueller Handlungsebene eine Förderfunktion einnehmen kann. Dabei handelt es sich letztendlich aber um zufällige, nicht planbare Förderung, die aufgrund fehlender Strukturen auch personenbezogen ist und sich auflösen würde, wenn diese Person das Unternehmen verlässt. Sichtbar gemacht werden soll sie vor allem, da die persönlichen Werte derjenigen, die mit den Lehrlingen zusammenarbeiten, immer eine Rolle spielen werden und dabei auch in andere Richtungen lenken könnten.

7.2.4 Handlungsspielräume – eine Frage der Haltung?

An dieser Stelle sollen in einer Art Fallvergleich Beispiele angeführt werden, die teilweise bereits zitiert wurden, um den Wirkungsraum individueller Personen zu verdeutlichen.

Im Falle des jungen Ausbilders, der zwar den Vorteil und Anreiz einer fairen und vor allem *gleichen* Bezahlung für Frauen sieht, jedoch angibt, nicht anzunehmen, dass das in seiner Firma wirklich der Fall sei, bedeutet das, dass er seinen individuellen Handlungsspielraum nicht zu Gunsten von Frauenförderung nutzt. Auch bezogen auf die weitere Person, die neben ihm mit der Lehrlingsausbildung beauftragt werden sollte, findet er sich mit der Entscheidung der Vorgesetzten ab, die es vorzogen, eine neue Person mit mehr fachlicher Erfahrung einzustellen, anstatt die Stelle intern durch eine Frau zu besetzen. Zwar ist nicht garantiert, dass sein Einlenken, also sein Handeln auf der Meso-Ebene, zu einer Veränderung geführt hätte, aber die Möglichkeit dafür ist zumindest gegeben. Auch auf der Mikro-Ebene fanden sich

wertbasierte Handlungen, die in seinem Fall auf dem Wert der *Leistung* beruhten. So hat er in der Vergangenheit bereits drei (männliche) Lehrlinge gekündigt, die schulisch nicht die erwünschten Leistungen erbrachten:

„Ja, dann legst ihnen dann schon nahe, das ist nicht der richtige Beruf für dich. (...) Da ist er einfach zu schwer. [...] Die wollten wahrscheinlich weitermachen, aber, macht keinen Sinn. (Interview 2, Pos. 109)

In diesen Fällen blieb also weitere Unterstützung für die Lehrlinge aus und die beginnenden Karrieren vorzeitig beendet. Es ist anzunehmen, dass ein solches Urteil für Jugendliche am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn sehr entmutigend ist. Dieses Beispiel dient um zu illustrieren, dass der individuelle Handlungsrahmen nicht zu unterschätzen ist. Wenn auch der eingeschränkte Kontext zu einer verkürzten oder vereinfachten Darstellung führen könnte, lässt sich doch herausfiltern, dass hier kein persönlicher Wert in Richtung Gleichberechtigung und Chancenförderung gegeben ist und demnach auch keine entsprechenden Initiativen erfolgen. Stattdessen lastet durch die Leistungsorientierung ein starker Druck auf den Lehrlingen.

Im Kontrast dazu steht die junge Ausbilderin, die sowohl von ihrer beruflichen Laufbahn als auch von ihrem Aufgabenbereich sehr gut mit diesem Fall vergleichbar ist. Aus einer persönlichen Motivation heraus hat sie dem Unternehmen angeboten, ein Projekt zur Förderung von Mädchen ins Leben zu rufen, was ihr auch ermöglicht wurde. So wurden etwa extra Flyer gedruckt, die Präsentation der Lehrstellen auf der Webseite überarbeitet und ihre Netzwerkarbeit unterstützt. Sie leistet Multiplikationsarbeit, indem sie regelmäßig Vorträge zum Thema *Frauen in die Technik* hält, auf Lehrlingsmessen mit anderen Ausbildern spricht und Vertreter:innen anderer Unternehmen zu Austausch-Abenden ins Unternehmen einlädt. Dabei kam nicht zur Sprache, welche dieser Tätigkeiten speziell vergütet werden, oder ob diese im Gesamten nur als Teil ihres persönlichen Gestaltungsspielraums betrachtet werden und somit im Rahmen der regulären Tätigkeit als abgegolten gelten. Auf der Mikro-Ebene wurden Handlungen sichtbar, die als Care-Arbeit identifiziert werden. In Hinblick darauf, dass diese wegbrechen könnte, wenn eine andere Person mit anderen Werten ihre Aufgaben im Unternehmen übernehmen würde, sind sie auch als unentgeltliche *Zusatzleistung* zu erachten, die nicht der im Arbeitsumfeld üblichen Definition von Leistung entspricht. Illustriert wird dies auch sprachlich:

„Also da herüben sind sie sowieso, also, da schau ich drauf, dass alles passt. Also, da bin ich immer so ein Mamabär quasi, so auf die Art, also ich sag ich immer, das sind meine Kinder, also alle. Also da schau ich schon drauf, dass da wirklich nichts ist. Und wenn zum Beispiel im Werk etwas sein sollte oder so, dann kriegen wir da auch sofort alles mit und das wird dann auch gelöst.“ (Interview 9, Pos. 27)

Die Informantin porträtiert sich also selbst als Mutter der Lehrwerkstatt, an die sich die Jugendlichen für Trost und Unterstützung wenden können. Dass diese Rolle nicht in ihrer Jobbeschreibung steht, ist jedenfalls anzunehmen. Symptomatisch für die Care-Arbeit ist, dass sie meist unbezahlt ist, und dieses Beispiel scheint hier keine Ausnahme darzustellen.

Im Vergleich dieser beiden auf Eigeninitiativen beruhenden Herangehensweisen fällt auf, dass sich sehr unterschiedliche Bedingungen für die Lehrlinge daraus ergeben, insbesondere dann, wenn die Ausbildung eines Lehrlings nicht problemlos verläuft. Wenn Frauenförderung im Unternehmen gänzlich von Eigeninitiativen abhängt, ist sie demnach äußerst volatil.

Zwischenfazit

Was sich feststellen lässt, ist eine Art Stimmigkeit bezüglich der gelebten Werte innerhalb von Unternehmen und der Art von Förderung, die in Bezug auf (weibliche) Auszubildende stattfindet. Die Klammer muss dabei bewusst gesetzt werden, da sie oftmals einfach mit-gemeint sind und von dieser Allgemeinheit ausgehend mit-gefördert werden. Dabei greift der Subtyp der „Chancengeber“ thematisch auch andere Dimensionen von Diversität auf und fördert die Teilhabe von Menschen in ihrer Individualität. Im Falle der Leistungszentriertheit werden „die Besten“ durch Förderung noch besser gemacht, was allerdings das Potential hat, überzeugungsstarke Role Models hervorzubringen. Eine gezielte Förderung muss sich andererseits mit dem Vorwurf auseinandersetzen, Mädchen zu bevorzugen oder ihnen etwas aufzudrängen, von dem auf individueller Ebene nicht gesagt ist, dass sie es auch brauchen. Durch die Trennung beruflich relevanter Themen von dem Merkmal des Geschlechts (Un:doing Gender) ist die pragmatische Herangehensweise mit Betonung auf Offenheit der gezielten Herangehensweise ähnlicher als der leistungsorientierten pragmatischen Variante. Welcher Weg am Ende am vielversprechendsten ist, kann jedoch nicht beurteilt werden, zumal noch weitere Faktoren eine Rolle spielen. Neben allgemeinen Unternehmensmerkmalen

ist hier die spezifische Handlungsmacht und Lenkung durch Einzelpersonen hervorzuheben, die in diverse Richtungen gehen kann. Es wurden Handlungsspielräume auf verschiedenen Ebenen aufgezeigt, die durch Unternehmenswerte (Mako-Ebene) oder auch persönliche Werte (Meso- und, je nach Aufgabenbereich, Mikro-Ebene) generiert werden. Aufgrund des explorativen Charakters dieser Studie ist es möglich und notwendig, ergänzende Themen genauer ins Blickfeld zu nehmen, auf die sich viele Gespräche wiederholt zentrierten.

7.3 Über Förderung und Herausforderung oder:

Die technische Lehre und ihr wackliges Fundament

Wie sich zeigte, schwimmt die Mädchenförderung in Unternehmen meist mit der allgemeinen Förderung der Lehrlinge. Klar sichtbar ist sie nur in Form der gezielten Adressierung von Mädchen im Vorfeld der Bewerbung. Im Sinne eines Un:doing Gender hat es auch positive Aspekte, wenn die jungen Frauen dadurch als gleichwertige Auszubildende aufgenommen und auch so behandelt werden. Jedoch lässt sich aus dem vorherrschenden pragmatischen Ansatz auch die Schlussfolgerung ziehen, dass die Förderung junger Frauen schlichtweg ein Randthema ist: es läuft zwar mit, hat aber meist keine Priorität. Im folgenden Abschnitt sollen deshalb noch die impliziten Chancen und Hürden, die hintergründig ihre Wirkung entfalten, hervorgeholt werden. Folgende Fragen werden in diesem Kapitel beantwortet: Worin könnten *noch* Beweggründe von Betrieben für die Öffnung des Berufsfelds für junge Frauen liegen? Welche Chancen entstehen dadurch? Wie werden Mädchen implizit gefördert? Welche Herausforderungen können hingegen identifiziert werden?

7.3.1 Hintergrund Fachkräftesicherung

Unternehmen stehen unter Druck, Fachkräfte auch für die Zukunft zu sichern. Die Lehrlingsausbildung stellt eine wichtige Zulaufschiene dafür dar, jedoch haben viele Unternehmen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Lehrlingen. So startete die Interviewserie mit folgender Aussage:

„Lehrlingssuche, ich weiß nicht, ob du das weißt, aber es ist in Oberösterreich sehr, sehr schwierig, qualifizierte Lehrlinge zu bekommen. Prinzipiell gibt es viel mehr Nachfrage der Betriebe als Angebot am Lehrlingsmarkt. Es ist so, dass eine technische Lehre schon Kenntnisse der Grundrechenarten voraussetzt, was momentan Absolventen der Neuen Mittelschule nicht können. Es ist so. Also (...) Also es ist auch die Bereitschaft, wie soll man

sagen, es gibt mittlerweile immer mehr Anfragen, ob nicht eine Teilzeit-Lehre möglich ist. Also, die Regulär-Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden, also es ist. Es ist eine duale Ausbildung, man kann da ja gar nicht aus, es macht auch keinen Sinn.“ (Interview 1, Pos. 9)

Laut dieser Informantin ist es eine Herausforderung, geeignete Bewerber:innen für technische Lehrberufe zu finden. Eine Vollzeitbeschäftigung wiederum dürfte für Jugendliche teilweise nicht attraktiv sein. Hohe Anforderungen von Seiten der Betriebe und mangelnde Nachfrage von Jugendlichen sind also die Grundlage der Lehrlingsrekrutierung. Dabei ist anzunehmen, dass Mädchen indirekt von dieser Situation am Lehrlingsmarkt profitieren könnten, da Unternehmen dadurch eine breitere **Zielgruppe** ansprechen müssen. Andererseits ist fraglich, wie förderlich es ist, wenn Betriebe mehr oder weniger aus Ratlosigkeit oder gar Verzweiflung erst auf die Idee kommen, Mädchen aufzunehmen.

„Also ich hab damals angefangen mit jungen, also das ist jetzt aber auch schon 15 Jahre her, einfach weil damals schon vor 15 Jahren der allgemeine Fachkräftemangel eigentlich ja schon da war und die Industrie da eigentlich die ersten Schritte bereits gesetzt hat in Frauen in die Technik, oder. Also, Mädels in technische Lehrberufe. Und es war eigentlich schon eine Strategie, um einfach Leute zu gewinnen. Und das war am Anfang im Betrieb natürlich schon ein bisschen eine Umstellung, oder? Da sind jetzt, da ist jetzt auf einmal eine junge Frau oder so.“ (Interview 1, Pos. 17)

Diese Schilderung lässt vermuten, dass die ersten jungen Frauen nicht gerade offen, sondern vielmehr skeptisch aufgenommen wurden. Die Öffnung der Lehrberufe für junge Frauen infolge fehlender Kandidaten könnte auch als weiterer Subtyp einer pragmatischen Herangehensweise, mit dem Ziel der Fachkräftesicherung, betrachtet werden. Dieser Ansatz kann bei erfolgreicher Integration von Lehrmädchen in den Beruf in eine leistungsorientierte Herangehensweise münden.

7.3.2 Tücken und Schlupflöcher in der Lehrlingsrekrutierung

Um verdeckte Chancen und Hürden in Zusammenhang mit dem allgemeinen Lehrlingsrecruiting sichtbar zu machen, werden diese im Folgenden analysiert. Dass die Qualifikation, über die Jugendliche nach dem Pflichtschulabschluss verfügen, häufig nicht den Ansprüchen der Ausbildungsbetriebe entspricht, kam in den Interviews wiederholt zur Sprache. Bewerber:innen sollen vor allem gute Mathematik-Kenntnisse und handwerkliches Geschick mitbringen. Eine beliebte **Zielgruppe** scheinen deshalb Personen zu sein, die eine HTL besucht haben, und dann doch auf eine Lehre umsteigen. Da weiterführende Schulen mit technischem

Schwerpunkt überwiegend von männlichen Jugendlichen besucht werden, finden sich vermutlich auch weniger junge Frauen unter derartigen Kandidat:innen. Um die Aufmerksamkeit der Jugendlichen zu erlangen und Interesse an ihren Lehrberufen zu wecken, müssen Unternehmen anders agieren als bei der Besetzung regulärer Stellen. Viele der befragten Unternehmen rekrutieren ihre Lehrlinge über Schulbesuche und berichten, dass sie gerne auch in AHS- und HTL-Klassen ihre Ausbildungen vorstellen würden, dies jedoch von Seiten der Schulleitungen abgeblockt wird.

„Ja, das ist ja unerwünscht, also HTL und so weiterführende Schulen, da wollen sie halt nicht recht, dass du ihnen die Schüler wegnimmst quasi, also das sind dann rein die, die sich dann bewerben, weil sie wirklich sagen, sie wollen die Schule abbrechen.“ (Interview 9, Pos. 71)

Insofern könnten weiterführende Schulen alternativen Ausbildungsoptionen ihrer Schüler:innen im Weg stehen. Zu bedenken gilt auch hier, dass Mädchen vor allem in Schulklassen angetroffen werden, die nicht bereits einem männlich-dominierten Zweig angehören. Im Bereich der **schulischen Berufsorientierung** wäre ein geschlechtsneutrales Vorgehen wichtig.

„Weil wenn ich jetzt zum Beispiel, als Beispiel nehme, ich bin bei einer Schulmesse eingeladen, wo mehrere Unternehmen sich vorstellen. Dann ist die Turnhalle geteilt in zwei Bereiche und im einen Bereich ist es so Handel, und im anderen Bereich ist Technik. Und die Schüler dürfen sich entscheiden, wo sie hingehen, habe ich in meinem Technikbereich 90% Burschen, die zu mir kommen. Da ist schon mal das Problem.“ (Interview 5, Pos. 62)

Lehrlingsmessen dienen dem Zweck, Schüler:innen auf Berufe und Unternehmen aufmerksam zu machen. Eine derartige Teilung wirkt sich nachteilig auf die Durchmischung der Berufsfelder aus, und Unternehmen scheinen hier nur begrenzten Handlungsspielraum zu haben. Manche Informant:innen äußern den Wunsch, dass auch Mädchen vom Lehrpersonal, ermutigt werden, sich über die technischen Berufe genauer zu informieren.

Die Meinung zu den Berufsorientierungsmessen ist dabei sehr gemischt. Eine Informantin beobachtet, dass sie von den Jugendlichen mitunter auch dazu genutzt werden, Werbeartikel einzusammeln und den tatsächlichen Ausbildungsoptionen dabei weniger Aufmerksamkeit zukommt. Ein anderes Unternehmen wiederum schätzt die Möglichkeit, seine Lehrberufe dort präsentieren zu können, da diese bei Schüler:innen weniger bekannt seien.

„Wir haben jetzt dort auf solchen Messen keinen gezielten Schwerpunkt, was das Geschlecht betrifft, weil es vor allem bei Vermessung eher generell um Informationen geht. So: Hallo, uns gibt's. (lacht). Ja. Die Reaktionen sind dann auch geschlechtsneutral. Eigentlich ganz interessant, weil viele dann doch stehen bleiben, Hey, das schaut ja eigentlich voll cool aus und interessant, das haben wir noch nie gehört und noch nicht gesehen hat. Also es ist schon gut, wenn man, wenn man dort ist, sozusagen.“
(Interview 4, Pos. 32)

Für unbekannte Berufsbilder könnte also doch Interesse geweckt werden, zudem unterliegen diese weniger Geschlechtercodierungen, was sich wiederum vorteilhaft auf das Interesse junger Frauen auswirken könnte. Wird auf gefestigte Vorstellungen von Berufen zurückgegriffen, könnten diese zu einem sofortigen Ausschluss der Ausbildungsoption führen. Ein neutrales Berufsbild ermöglicht eine unvoreingenommene Bewertung und den Abgleich mit den eigenen Interessen. Bekanntheit scheint nicht nur in Hinblick auf die Berufsbilder eine Rolle zu spielen, sondern auch, was das **Unternehmen als Marke** betrifft. Teilweise berichten Firmen davon, dass sie in der Vergangenheit aufgrund ihrer Bekanntheit und einem damit einhergehenden guten Ruf als Ausbildungsbetrieb eine Vielzahl an Bewerber:innen zur Auswahl hatten, sich dies aber durch sinkende Bekanntheit verändere.

„Und das schlägt sich natürlich auch im Recruiting nieder oder in der Suche nach Lehrlingen, weil die natürlich ganz stark reflektieren oder, (...) reagieren auf, auf Namen, die man kennt.“
(Interview 8, Pos. 8)

Laut der Informantin haben namhafte Betriebe weniger Probleme, Bewerbungen zu generieren. Die Bekanntheit von Unternehmen könnte eine gewisse Sicherheit hinsichtlich der Qualität der Ausbildung vermitteln, oder aber die Beliebtheit der „Marke“ ist relevant für die Jugendlichen, die womöglich abwägen, ob sie sich damit identifizieren wollen.

Daran knüpfen auch Recruiting-Maßnahmen an, die vor allem in ländlichen Regionen eine große Rolle zu spielen scheinen und die sich durch den Fokus auf **regionale Verwurzelung und Mundpropaganda** auszeichnen. Rekrutiert werden etwa Geschwister oder Freund:innen von bestehenden Lehrlingen, außerdem sollen durch Inserate in regionalen Printmedien Eltern erreicht werden. Auch ein reger Austausch mit lokalen Schulen fällt in diese Kategorie. Eine Firma achtet sogar darauf, bei Schulbesuchen den Radius nicht zu groß anzulegen, um anderen Betrieben in der Region keine Bewerber:innen abzufangen. Förderlich für junge Frauen könnten derartige Maßnahmen sein, wenn sie geeignete Bezugspunkte zu den Unternehmen

schaffen: Werden positive Assoziationen hergestellt, könnte sie das ermutigen, eine Lehre in dem Betrieb in Betracht zu ziehen.

Zudem kommt Mitarbeiter:innen von Unternehmen, die informelle Netzwerkarbeit betreiben, eine gewisse Rolle zu:

„Die Kollegen [sind] aber auch zum Teil sehr umtriebig einfach in ihrer Region. Die schauen halt dann, dass sie also am Feuerwehrfest mit dem Direktor von der Schule plaudern und so quasi den persönlichen Bezug herstellen“ (Interview 8, Pos. 8)

Bei dieser informellen Art der Rekrutierung ist jedoch die Gefahr zu bedenken, dass Geschlechter-Codierungen miteinfließen und junge Frauen im Zuge dessen weniger adressiert werden könnten. Die Wahl der Gesprächspartner:innen als Multiplikator:innen ist hierfür entscheidend, da beispielsweise das Vereinswesen häufig geschlechtercodiert ist. Bei der freiwilligen Feuerwehr oder dem Fußballclub könnten, verallgemeinernd betrachtet, auch immer noch weniger junge Frauen anzutreffen sein.

Allgemein werfen diese Beobachtungen die Frage auf, inwieweit Unternehmen durch die von ihnen gesetzten Maßnahmen tatsächlich in der Lage sind, die Aufmerksamkeit von Jugendlichen zu erlangen und ihre beruflichen Absichten zu beeinflussen. Das drückt sich auch in folgendem Kommentar einer Informantin aus:

„Und ich kann halt immer nicht glauben, dass für 70% der Mädchen wirklich Friseurin, Einzelhandel und, was ist immer das Dritte, genau, Büro, wirklich der passende Job ist. Ja, da denk ich mir immer, da hat's was. Das kann nicht richtig sein. Und wenn es der richtige Job für sie ist, wunderbar. Ja also ich möchte niemanden dazu bringen, Gleisbau zu machen, wenn sie als Kosmetikerin absolut ihre Erfüllung hat und das gut macht, den Job. Dann hat es keinen Sinn. Ich kann es halt immer noch nicht glauben, dass sie alle da richtig sind. Ja, diese 70% oder was dann im Endeffekt bei diesen drei Berufen landen, das kann ich mir nicht so gut vorstellen.“ (Interview 7, Pos. 25)

In der Aussage steckt eine Frage nach den fehlenden Effekten von Berufsorientierung. Hier wurde skizziert, an welchen Stellen Unternehmen zu dieser beitragen und wo Grenzen ihres Einflussbereichs liegen. Auch die Betriebe nehmen wahr, dass den größten Einfluss auf Berufsentscheidungen immer noch das persönliche Umfeld auszuüben scheint. Dies kann dazu führen kann, dass die Passung von Jugendlichen für einen Beruf nicht wirklich gegeben ist. Vor allem aber bedeutet es, dass Mädchen traditionelle Berufe nahegelegt werden.

7.3.3 Integration in den Betrieb

Nicht nur die Rekrutierung von Jugendlichen scheint schwieriger geworden zu sein, es bedarf auch mehr Anstrengung von Seiten der Betriebe, um Lehrlinge zu halten. Eine der Informant:innen, die neben ihrem Aufgabenbereich als Assistentin der Geschäftsführung die Lehrlingsagenden übernommen hat, erzählt, wie der Bedarf an einer solchen Funktion im Unternehmen erkannt wurde.

„Also wir haben zwei Lehrlingsausbildner, einen in der Gebäudetechnik, einen in der Elektrotechnik, das sind Monteure. Also, die sind draußen, die sind auf die Baustellen, die sind für die Lehrlinge greifbar, weil die sind ja auch draußen. Die haben das ganze Ausbildungsmäßige praktisch, das ist deren Part. Es leidet aber dann ein bisschen so das Organisatorische, das Soziale, was könnte man noch machen, machen wir vielleicht Teambuilding oder Veranstaltungen direkt nur für die Lehrlinge, besseres Kennenlernen, Seminare, Schulungsthemen und so weiter, das ist für die schwierig zum Umsetzen, weil wie gesagt, die sind auf den Baustellen und drum haben wir gesagt, machen wir da jetzt nur so für das organisatorische Level eben noch einen Posten sozusagen.“ (Interview 6, Pos. 7)

Um abseits der fachlichen Ausbildung die Gemeinschaft zu fördern, wurde also eine neue Stelle mit entsprechenden Agenden geschaffen. Dass soziale Aspekte in der Vergangenheit nicht bewusst gestaltet wurden zeigt, dass sich die Lehrausbildung verändert hat. Den Lehrlingen werden heute oftmals zahlreiche Aktivitäten geboten. Zu Beginn der Lehre setzen viele Unternehmen auf eine Kennenlernphase, in der viel zusammen unternommen wird: Gemeinsame Wanderungen, auch in Verbindung mit **Teambuilding** Seminaren von externen Anbietern, andere sportliche Unternehmungen wie Kajak fahren oder Besuche im Hochseilgarten. Teilweise sind die Angebote gekoppelt an pädagogischen Maßnahmen (Förderung von Soft Skills oder auch fachliche Inhalte), aber häufig steht auch einfach die Gemeinschaft im Vordergrund. Es wird großer Wert darauf gelegt, dass sich die Jugendlichen von Tag eins an zugehörig fühlen. Teilweise finden Fotoshootings statt, einerseits, um Bildmaterial für die Webseiten zu sammeln, andererseits aber auch, damit sie noch am selben Tag mit ihrem Mitarbeiterausweis nach Hause gehen können. Auch mit Buddy-Systemen möchten Betriebe fördern, dass sich eine Gemeinschaft unter den Lehrlingen bildet und die älteren Lehrlinge ihre Erfahrungen an die jüngeren weitergeben. In puncto Zugehörigkeitsgefühl und Gemeinschaft denken manche Firmen sogar so weit voraus, dass sie ausgelernten Lehrlingen, die den Betrieb verlassen, um in anderen Unternehmen Erfahrungen zu sammeln, die Tür offen

halten wollen für eine etwaige Rückkehr. Dies wird auch kommuniziert und darauf geachtet, im Guten auseinanderzugehen.

Dass die (erwerbs-)lebenslange Loyalität gegenüber der Ausbildungsbetriebe nicht mehr automatisch gegeben ist, beschäftigt auch ältere Mitarbeiter:innen, die Einsteiger:innen dann auf skeptisch begegnen:

„Das ist jetzt natürlich gerade ein bisschen Spagat, den man macht, also man hat Leute, die haben halt bei uns mit 15 Jahren angefangen und stehen jetzt kurz vor der Pension. Die haben ihr ganzes Leben bei uns verbracht, vielleicht in unterschiedlichen Rollen, aber prinzipiell waren sie immer da. Und die können es überhaupt nicht nachvollziehen. Und auf der anderen Seite habe ich eine nicht einmal so junge Generation, weil es sind jetzt nicht nur die 18-Jährigen, sondern auch die Mitte 30-Jährigen, die sagen, ja, ich bin mal ein paar Jahre da und dann gehe ich wieder, vielleicht komme ich ja auch wieder.“

(Interview 7, Pos. 21)

Dadurch bedarf es für eine erfolgreiche Integration in den Betrieb auch einer generationenübergreifenden Vermittlung, um ein gutes Miteinander zu schaffen. Es lässt sich also feststellen, dass Differenzierungsmerkmale im Allgemeinen für Spannungen im Ausbildungsverhältnis sorgen können und deshalb thematisch mit der Belegschaft aufgegriffen werden sollten.

Allgemein bemühen sich die befragten Betriebe darum, den Lehrlingen auf **Augenhöhe** zu begegnen, sie ernst zu nehmen und in diverse Prozesse miteinzubeziehen. Sei es dadurch, dass ihnen bei Recruiting Maßnahmen bedeutende Rollen erteilt werden oder sie zusammen Podcasts über ihre Erfahrungen als Lehrlinge aufnehmen. In großen Betrieben werden teilweise sogar Jugendvertrauensräte, eine Art Betriebsrat für Lehrlinge, eingerichtet. Von derartigen Vorgehensweisen und Strukturen profitieren alle Jugendlichen, da es den Stellenwert ihrer Ansichten und Erfahrungen anhebt

Eines der Unternehmen sticht besonders durch eine sogenannte *Pre-Boarding-Phase* hervor: Die Maßnahmen zur Integration der Nachwuchs-Arbeitskräfte in den Betrieb beginnen nicht erst ab Beginn der Lehre, sondern bereits ab der Zusage für die Lehrstelle:

„In der Zwischenzeit lade ich alle neuen Lehrlinge in eine WhatsApp Gruppe ein, also WhatsApp Kanal ein, wo wir sie einfach einmal miteinander connecten und auch so in etwa im Wochenrhythmus ein paar kleine Informationen schon streuen. Ja, wie es weitergeht, wie wird der Start sein, ein bisschen was über das Unternehmen, ein bisschen was auch über die persönliche Schutzausrüstung. Das ist auch ein spannendes Thema, das den Jugendlichen eigentlich total taugt, wenn sie dann ihr eigenes Gewand bekommen. Und

dann machen wir halt auch so Quizzes mit ihnen, was sie glauben, was gehört zur Schutzausrüstung dazu und was gehört nicht dazu? Also einfach, um sie dabei bei Laune zu halten und sie nicht von Lehrvertrag bis tatsächlicher Beginn im September da vier, fünf Monate allein zu lassen.“ (Interview 10, Pos. 10)

Zusätzlich dazu gibt es noch ein Sommerfest, wo sich die Lehrlinge vorab kennenlernen können. Über eine interaktive Plattform erhalten sie außerdem regelmäßig Videos, die den Jugendlichen schon vorab Einblicke in den Betrieb ermöglichen, wobei sich dabei mit jedem Video ein Balken füllt, bis die 100% erreicht sind und die Lehre tatsächlich beginnt. Es wird deutlich, dass die im aufwändigen Prozess ausgewählten Personen als kostbar gelten. Durch die vor Lehrbeginn beginnende Integration in den Betrieb soll verhindert werden, dass sie ihre Meinung ändern oder andere Angebote annehmen.

Man könnte diese Maßnahmen auch als Employer Branding Strategien bezeichnen, die im Sinne der Mitarbeiter:innen- bzw. in diesem Fall Lehrelings-Zufriedenheit und der Bindung an den Betrieb getroffen werden. Dass der Fokus auf eine gute Gemeinschaft und ein Gefühl der Zugehörigkeit zum Betrieb sich auch auf junge Frauen positiv auswirkt, liegt auf der Hand. Dafür muss das Angebot auch ein breites Zielpublikum ansprechen, was bei den genannten Beispielen allgemein der Fall war. Diese Art der Förderung der Betriebskultur, die als Top-Down Strategie bezeichnet werden kann, ist insofern vielversprechend, als das Barrieren zwischen den Beschäftigten abgebaut werden und sich etwaige Vorbehalte nach erfolgreicher Integration junger Frauen in den Betrieb leichter auflösen.

7.3.4 Ganzheitlich ausbilden

Während andere Jugendliche in Schulen von Pädagog:innen ausgebildet werden, arbeiten Lehrlinge mit Fachkräften ihres jeweiligen Berufs, die eine gänzlich andere Ausbildung durchlaufen haben. Damit einher geht ein anderer Rahmen für die Themen, die bei und mit den Jugendlichen aufkommen.

„Wir merken halt auch, dass unsere Ausbilder und Ausbilderinnen insgesamt mit den Themen, die die Lehrlinge haben schlechter zurechtkommen, weil es mehr wird. Und es ist nicht, sie haben keine Ausbildung dafür, es ist nicht der Job eigentlich.“ (Interview 7, Pos. 17)

Es scheint, dass die eigentliche Aufgabe der Ausbilder:innen, die darin besteht, ihr fachliches Wissen weiterzugeben, häufig überschattet wird durch verschiedene

Schwierigkeiten, die die Jugendlichen erleben und welche auch über die Ausbildung hinausgehen. Um diesen adäquat zu begegnen fehlt den Ausbilder:innen jedoch das nötige Werkzeug. Unternehmen nehmen dies wahr und reagieren auf vielfältige Weise darauf. Durch das Hinzuziehen von pädagogischen Fachkräften oder die Ausweitung der Ausbildung auf eine ganzheitlichere Unterstützung der Lehrlinge schließen Unternehmen Lücken, die sich ergeben, wenn Jugendliche plötzlich nicht mehr primär als Schüler:innen, sondern auch als Arbeitskräfte gesehen werden.

Je nach Größe und Berufsfeld können manche Betriebe ihren Lehrlingen eine gewisse **Schutzatmosphäre** bieten, indem sie sie zunächst in Lehrwerkstätten ausbilden. Dort werden sie an ihre Berufe schrittweise herangeführt, befinden sich unter anderen Lehrlingen und haben Ausbilder:innen, die sich ganz dieser Aufgabe widmen können. Spätestens am dem dritten Lehrjahr erfolgen jedoch Praxiseinsätze, wo der Fokus auf den zu erledigenden Aufgaben liegt und von den Lehrlingen erwartet wird, dass sie produktiv beitragen. Damit einher geht ein höherer Druck, was sich mitunter auch im Umgangston zeigt, den die Facharbeiter:innen anschlagen.

Wo wir schon auch noch Themen haben, ist, wenn sie rausgehen aus der Lehrwerkstätte und in diesen Praxiseinsatz gehen, weil da draußen sind dann halt Leute, die sie mit betreuen, die eben keine Lehrlingsausbilderinnen sind, [...] das sind keine Leute, die sich viel mit diesen Themen beschäftigen, und da kann es halt anders sein. Also da bin ich immer ein bisschen davon abhängig, wie ist der Kollege, wie sehr nimmt er sich das zu Herzen, das sind alles immer nur Männer draußen, da brauche ich nicht gendern, oder hauptsächlich. Da hören wir schon manchmal. Aber das geht Von - Bis. Ja, und das sind auch Sachen, die auch die jungen Burschen manchmal nicht nur super finden. (Interview 7, Pos. 19)

Was hier zum Ausdruck kommt, ist dass das Arbeitsumfeld und die Hierarchie von Arbeiter:innen zu Lehrlingen unabhängig vom Geschlecht Herausforderungen birgt. Das Unternehmen versucht dem so zu begegnen, dass Lehrlinge nicht alleine zu Baustellen geschickt werden, sondern zumindest zu zweit. Bezogen auf die Geschlechterthematik bedeutet dies: Wenn ein Jugendlicher allein unter erwachsenen Arbeitern schon eine Außenseiterposition innehat, führt analog dazu das zusätzliche Merkmal „weiblich“ zu einer doppelten Distanz zu den Kollegen und Ansprechpersonen vor Ort. Dieses Szenario baut zwar auf einer stereotypen Vorstellung von Baustellen auf, scheint der zitierten Aussage zufolge aber durchaus eine aufmerksame Betrachtung zu rechtfertigen. Speziell in einem Großbetrieb könne man nicht für jede Person im Unternehmen, die mit den Lehrlingen in Kontakt

kommt, die Hand ins Feuer legen, erwähnte die Gesprächspartnerin weiters. Das Unternehmen möchte deshalb eine Art Schutzbuddy-System erarbeiten, das darauf beruht, dass mehr erwachsene Personen an Einsatzorten dazu angehalten werden, sich mit-verantwortlich zu fühlen und Kolleg:innen zu konfrontieren, wenn diese sich im Ton vergreifen oder sexistische, rassistische oder sonst irgendwie unangemessene Äußerungen tätigen. Die Lehrlinge speziell auf diese Personen hinzuweisen, ist als Maßnahme im Gespräch, um nach der schützenden Atmosphäre in der Lehrwerkstatt einen Schutzaspekt in den Praxiseinsätzen zu etablieren. Allgemein sind, was **Ansprechpersonen** betrifft, vor allem große Betriebe breit aufgestellt und versuchen so, Probleme der Jugendlichen abzufangen. Die Bandbreite der Angebote zeigt sich in folgendem Beispiel:

„Also zunächst einmal hat jeder Lehrling einen persönlichen Ausbilder oder Ausbilderin, eigene Führungskraft, je nachdem, wo sie sind. Dann gibt es einen Lehrlingskoordinator, [...] der ist so das Bindeglied oder die Schnittstelle zwischen Lehrlingen und Ausbilder:innen und anderen Abteilungen. Ich im Personalmanagement bin auch oft für solche Themen erreichbar. Und wir haben aber auch noch eine Betriebspsychologin. Wir haben einen internen Coach auch, Betriebscoach, der auch ansprechbar ist für die Lehrlinge. Ein Betriebsrat, der auch aufgesucht wird, wenn es irgendwie Themen gibt. Also es gibt eigentlich sehr viele Möglichkeiten. Ich glaube, es ist manchmal eher so die Frage, wohin melde, wohin wende ich mich?“ (Interview 3, Pos. 32)

Durch die zahlreichen Ansprechpersonen können auch Themen und Probleme der Jugendlichen bearbeitet werden, die nicht unmittelbar mit ihrer Arbeit zusammenhängen und für die ihre Ausbilder:innen nicht gerüstet sind. Sie können sich an unterschiedliche Fachkräfte wenden und werden so sogar noch engmaschiger begleitet und auf das Erwachsenenleben vorbereitet, als es bei Schüler:innen der Fall ist.

Viele der Interviewpartner:innen betonten, dass zahlreiche Ansprechpersonen vorhanden und verfügbar sind, die Jugendlichen den Schritt, sich Unterstützung zu holen, aber selbst machen müssen. Da die Unsicherheit darüber, wer die richtige Ansprechperson bei Problemen ist, auch zögern lassen kann, betont ein weiteres Unternehmen den Lehrlingen gegenüber, dass sie sich an *jede* Person wenden können, im Vertrauen, dass diese die richtigen Schritte setzen wird. Aber auch bei weniger Ressourcen achten die Betriebe darauf, dass die Lehrlinge wissen, an wen sie sich wenden können. Im Fall der kleinsten Firma ist es die Geschäftsführerin selbst, die den Lehrlingen ihre Visitenkarte aushändigt mit dem Hinweis, sie können

sich privat melden oder sich auch an die Bürokratie wenden. Eine der Interviewpartner:innen, die als Ausbilderin eng mit den Lehrlingen zusammenarbeitet, betont den Wert einer weiblichen Ansprechperson, da es bestimmte Themen gibt, bei denen die Lehrlinge sich lieber an sie wenden, als an ihre männlichen Kollegen.

Viele der Informant:innen äußerten, dass die Mathematikkenntnisse nach der Pflichtschule für die technischen Lehrberufe nicht ausreichen. Um den Anforderungen in den Berufsschulen gerecht zu werden, bieten sie ihren Lehrlingen oftmals **Lernhilfen** und Nachhilmöglichkeiten. Dies erfolgt durch Kooperationen mit externen Anbietern, oder es werden Zeitrressourcen geschaffen für die Unterstützung direkt in den Lehrwerkstätten durch die Ausbilder:innen oder durch engagierte Mitarbeiter:innen des Betriebs. In einer der besuchten Ausbildungsstätte war auf den ersten Blick ersichtlich, dass viel Zeit und Engagement in die fachliche Unterstützung der Lehrlinge flossen, da zahlreiche selbstgestaltete Plakate die Ausbildungshalle schmückten. Darauf angesprochen erzählte die Ausbilderin, dass die Lehrwerkstatt Schulungsräume umfasst, wo sie gemeinsam mit den Lehrlingen vorbereitend und ergänzend zur Berufsschule Inhalte erarbeiten.

Insgesamt zeigt sich, dass bei der Zielgruppe der Jugendlichen ein pädagogischer Handlungsbedarf gegeben ist. **Private Probleme**, die auch der Ausbildung im Weg stehen können, werden in vielen Unternehmen nicht ignoriert und der Lehrling damit allein gelassen. Genannt wurden Fälle von Mobbing in der Berufsschule, die Trennung der Eltern oder psychische Probleme. Durch Vernetzung mit relevanten Stellen wurden die Lehrlinge in den genannten Beispielen erfolgreich unterstützt.

„Da haben wir ein Lehrling gehabt, die hat dann so schlimm Neurodermitis glaube ich bekommen, die ist dann im Krankenhaus gelegen oder hat auch nicht gewusst, ob sie die Lehre weitermachen kann. Und jetzt ist sie die Beste, das beste Lehrling, was ich bis jetzt gehabt hab, mit lauter Auszeichnungen und voll bemüht und alles, also mit jeder Abteilung ist sie zusammengekommen. Also, da muss man einfach unterstützen, und die finden dann ihren Weg schon.“ (Interview 9, Pos. 87)

Anhand dieses Beispiels wird deutlich, dass eine ganzheitliche Unterstützung der Jugendlichen dazu führen kann, dass sie ihr Potential entfalten können. Dieser Fall hätte auch in einem Abbruch der Lehre enden können, wenn der Betrieb nicht die geeigneten Rahmenbedingungen und eine vertrauliche Atmosphäre für die Lehrlinge schaffen würde. Dass es unabhängig vom Geschlecht wichtig ist, dass Unternehmen sich persönlicher Probleme auch annehmen, steht fest, denn es handelt sich bei der

Mehrzahl der Lehrlinge um minderjährige Personen, die im Rahmen ihrer Berufsausbildung nicht in ein Verantwortungs-Vakuum geraten sollten.

Manche Firmen versuchen, eine Brücke zu den **Eltern** der Lehrlinge zu schlagen, um sie als Unterstützer:innen und Fürsprecher:innen für die Lehre im konkreten Unternehmen zu gewinnen. Ein Betrieb setzt auf Feedback-Runden, durch die eine weitere unterstützende Säule während der Ausbildung aufgebaut werden soll. Ein anderes veranstaltet drei Monate nach Beginn der Lehre, also mit Beendigung der Probezeit, einen Welcome Day mit den Eltern. Dabei geht es auch darum, den Eltern zu versichern, ihre Kinder seien im Unternehmen gut aufgehoben. Etwaige Kommunikations-Barrieren sollen durch den persönlichen Kontakt abgebaut werden, sodass auch kritische Situationen gemeinsam schneller erkannt werden können. Manche Informant:innen berichten jedoch, dass nicht alle Eltern involviert werden möchten und dass dies meist im Fall von jenen Lehrlingen zutrifft, mit denen die Betriebe diverse Schwierigkeiten haben.

Das Angebot, das Ausbildungsbetriebe ihren Lehrlingen machen, erstreckt sich jedoch auch abseits von der Unterstützung in kritischen Situationen bis hin zur **Förderung persönlichen Wachstums und Lebenskompetenzen**. Die Themen, die in Seminaren und Workshops behandelt werden, reichen von Aufmerksamkeitstrainings über den Umgang mit Konflikten, gesunde Ernährung, Finanzbildung, Drogenkonsum und Suchtverhalten, Social Media Konsum bis hin zu Umwelt und Nachhaltigkeit.

„Also es geht uns mehr darum, dass sie auch lernen, wie sie ein gutes Leben führen können. Und da gehört eben Persönlichkeit dazu.“ (Interview 3, Pos. 28)

Es scheint einigen Betrieben also ein Anliegen zu sein, neben der Ausbildung der Jugendlichen ihre Entwicklung positiv zu beeinflussen und Impulse für ihren Alltag bereitzustellen.

Das Bild, das sich aus dieser Summe an Maßnahmen und Überlegungen zur Gestaltung der Ausbildung ergibt, erweckt den Eindruck, dass die Lehrlinge eine ganzheitliche Ausbildung durchlaufen, in der nicht nur fachliche Kompetenzen erlernt werden, sondern auch Platz für zwischenmenschliche Aspekte und persönliches Wachstum geschaffen wird. Die Unternehmen stellen dafür auch einiges an Ressourcen zur Verfügung, was wiederum dafür spricht, dass sie in die Lehrlinge als zukünftige Facharbeiter:innen investieren wollen. Auch hier entsteht der Nebeneffekt,

dass junge Frauen vom guten Angebot, das Unternehmen ihren Lehrlingen bieten, profitieren. Zwar kann keine Aussage darüber getroffen werden, ob das in anderen Branchen ebenso der Fall ist, jedoch könnte der allgemeine Fachkräftemangel zumindest ein begünstigender Faktor für die hohe Ausbildungsqualität sein.

7.3.5 De:Konstruktion des Bollwerks Technik

Wenn das Geschlecht bei der Förderung von Lehrlingen keine Rolle spielt, wie sich beim Großteil der befragten Unternehmen zeigte, müssen die impliziten Wirkweisen von Geschlechterstereotypen im technischen Feld sichtbar gemacht werden, um möglichen Handlungsbedarf aufzuzeigen. In Abgrenzung zur Top-Down Gestaltung, bei der ein Unternehmen wie in den vorherigen Abschnitten beschrieben *aktiv* ins Betriebsklima eingreift, findet abseits davon soziales Handeln statt, das informell geregelt und manchmal schwer mit Worten greifbar ist. Aufgrund der Unterschwelligkeit fehlt gewissermaßen die Terminologie zur Beschreibung. Der letzte Abschnitt analysiert deshalb jene sozialen Aspekte, die von im Arbeitsumfeld vorherrschenden Ansichten herrühren, und welche häufig anhand von Einzelbeispielen und Anekdoten erahnbar werden.

7.3.5.1 Männlichkeit *oder*: Betreten verboten! Eltern haften für ihre Kinder.

Positiv festzuhalten ist, dass sich die technischen Berufsfelder langsam verändern und sich Wege für Frauen in den Beruf öffnen. Eine der Interviewpartnerinnen berichtet, dass sie selbst vor zehn Jahren noch die Erfahrung machen musste, dass ihr bei der Lehrstellensuche ältere Lehrherren vermittelten, Frauen hätten in der Technik nichts verloren. Das hätte sich mittlerweile im Bereich der Lehre sehr verbessert, sie ortet die Probleme heute eher beim Aufstieg in Führungspositionen. Auch eine andere Gesprächspartnerin beteuert, dass die jungen Facharbeiter kein Problem damit hätten, auch junge Frauen als Kolleginnen zu bekommen und eher die älteren Mitarbeiter Vorbehalte hätten. Ein Thema, das in den Interviews hingegen häufig auftauchte, waren die Bedenken der Eltern. Die jungen Frauen scheinen sich technische Berufe selber zuzutrauen, im Gegensatz zur Meinung ihrer Eltern. Mehrmals kommt zur Sprache, junge Frauen müssen sich „gegen zu Hause“ durchsetzen. Jedoch dürfte dabei nicht nur das fehlende Vertrauen in die Fähigkeiten der Töchter eine Rolle spielen, sondern auch Bedenken darüber, dass sie in diesen Berufen von männlichen Kollegen umgeben sein würden. Genannt wurde das

Beispiel einer Mutter, die sich entsetzt zeigte, dass ihre Tochter das einzige Mädchen unter fünf Lehrlingen war und durch die Ausbilderin beschwichtigt werden musste. In einem anderen Fall stellte sich ein Vater quer und stimmte nicht zu, dass seine Tochter die ihr zugesagte Lehrstelle antreten könne.

„Da müssen sie dann auch neun Wochen sein, fahren immer nur am Wochenende nach Hause. Und da hatte ich bei dem Mädchen zum Beispiel dann das Problem, dass der Papa gesagt hat, Nein. Ja, okay, also du, du, ähm, ich gebe dich da nicht weg. Die war zwar schon 16 und auch sehr patent und sehr, äh. Also ich glaube, sie hätte damit jetzt gar nicht so das große Thema gehabt. Aber natürlich, der Papa hat sich dann überlegt, da ist sie dann in dieser Lehrwerkstätte, da werden wahrscheinlich trotzdem 80, 90% junge Burschen sein in ihrer Blüte und in ihrer Pubertät und. Und dann ist da meine Tochter mittendrin und vielleicht eine von fünf, so ungefähr. Und da scheitert es dann.“ (Interview 8, Pos. 14)

Es scheint, als hätten Eltern weniger Angst davor, dass ihre Töchter technische Berufe ergreifen, sondern vielmehr davor, dass sie diese vorwiegend unter Männern ausüben würden. Der Grund dafür dürfte wiederum an Geschlechterkonstruktionen liegen, wonach Männer eine Bedrohung für junge Frauen darstellen oder es sich für Mädchen nicht gehört, sich nur mit Jungen zu umgeben. Sichtbar wird an dem Beispiel zwar die patriarchale Machtausübung des Vaters, gegen die Unternehmen wenig Handhabe haben. Dennoch kann den Geschlechterverhältnissen im Arbeitsfeld nichts entgegengehalten werden. Vielleicht hätte der Vater besänftigt werden können, wenn mit strategischen Maßnahmen zum Schutz junger Frauen am Arbeitsplatz argumentiert hätte werden können, doch die fehlten im Unternehmen. Dass Eltern ihre Töchter schützen wollen zeigt, dass Männlichkeit das Fundament des Konstrukts Technik bildet, welches sich dadurch umso stabiler halten kann.

7.3.5.2 Stabilität oder: Die richtige Form gießen

Damit Jugendliche im technischen Arbeitsfeld respektiert und geschätzt werden und dann dort Fuß fassen können, müssen sie ganze spezifische Anforderungen erfüllen. Diese gehen aber über fachliche Qualitäten hinaus, wie mehrfach sichtbar wird. Charakterlich wird häufig ein ganz spezieller Typ „Mensch“ gesucht, der neben Qualifikationen auch noch andere Kriterien erfüllen muss.

„Vor zwei Wochen hab ich eine Schnupperin da gehabt. Mit der wollte ich ein bisschen reden, aber die hat erstens nur so leise geredet, dass ich dreimal nachfragen hab müssen, und, ja, keine Konversation. Da ist keine Konversation entstanden, und da denk ich mir dann auch, die geht schon in die zweite Klasse HTL, wär zwar voll cool, weil die HTL-Abbrecher

sind uns eh immer am liebsten, aber wenn das so nicht passt, überleg ich auch zweimal. Ob ich die dann nimm oder nicht.“ (Interview 2, Pos. 14)

Zwar entspricht die erwähnte junge Frau genau der Zielgruppe, insbesondere, da in dem betreffenden Betrieb eine sehr starke Leistungsorientierung identifiziert werden konnte. Trotzdem erfüllt sie nicht die gewünschten sozialen Kriterien. Wie viel an selbsterfüllender Prophezeiung in derartige Bewertungen miteinfließt, lässt sich nicht abschätzen. Es scheint allenfalls, dass junge Frauen keinesfalls dem Rollenbild entsprechen dürfen, das ihnen aus traditioneller Sicht nachgesagt und häufig auch vorgelebt wird. Leise zu sprechen ist neben einer hohen Stimmlage gemeinhin ein Stereotyp, das mit Mädchen in Verbindung gebracht wird.

Dieser **Rollenbruch** kam in vielen Beispielen zur Sprache. Eine Interviewpartnerin berichtet davon, dass ein Lehrmädchen im Betrieb häufig betont, wie froh sie sei, dass es „*keinen Zickenkrieg, keinen Zickenterror unter den Männern*“ (Interview 6, Pos. 19) gebe, und dass sie sich deshalb keinen typischen Frauenberuf vorstellen könnte, was einem klassischen misogynem Narrativ entspricht, von dem sie sich aber explizit abgrenzt. Andere Frauen abzuwerten könnte ihr in dem Umfeld durchaus Sympathien einbringen, wie auch das folgende Beispiel nahelegt. Ein Gesprächspartner beschreibt eines der Lehrmädchen mit den Worten, sie sei eigentlich wie ein Mann. Auf Nachfrage, was er damit meine, erklärte er:

„Äh, ja, vom. Ja (...) einmal von der Frisur, die so, einfach grad rübergeschnitten ist, komplett wurscht. Ähm (...) legt da nix, also, legt nicht so viel Wert aufs Aussehen, was nicht heißt, dass sie jetzt nicht ungepflegt, äh, dass sie nicht gepflegt ist. Und (...) ja, sie hat einfach. Sie kann mit Männern einfach besser umgehen als mit (...) Frauen. Da rennt der Schmäh zwischen ihr und die Burschen, ja.“ (Interview 2, Pos. 75)

Geht man von dem Stereotyp aus, dass Frauen viel Wert auf ihr Aussehen legen, zeigt sich in diesem Beispiel ebenfalls ein Rollenbruch, der von dem Informanten positiv hervorgehoben wird. Dass die junge Frau zusätzlich den Humor der männlichen Kollegen teilt, scheint ihr ebenso Sympathien einzubringen. Der Hinweis, sie könne mit Männern besser umgehen als mit Frauen, markiert eine Linie zwischen zwei Stereotypen. Bei anderen Frauen dürfte jener „Schmäh“ also weniger populär sein, was den Wert von geteiltem Humor unterstreicht. Es wurden keine Beispiele genannt, jedoch baut Humor häufig auf Stereotypen auf. Ob hier also auch misogyner Humor gemeint sein könnte, bleibt offen, würde aber ins Muster passen.

Betont wird auch von den meisten Informant:innen, dass ihre weiblichen Lehrlinge meist schon im Vorfeld Berührungspunkte mit Technik gehabt hatten: etwa ein Vater, Bruder, oder Onkel, die sie dahingehend gefördert hätten und ausprobieren ließen (nur männliche Role Models wurden in der Hinsicht genannt). Der Rollenbruch ist also gewissermaßen der Ausgangspunkt für den Zugang zu einer technischen Lehre. Schon im Kindesalter scheinen viele der jungen Frauen, die sich für eine technische Lehre entscheiden, dadurch hervorstechen, dass sie sich entgegen stereotyper Rollenbilder an handwerklich-technischen Aktivitäten beteiligen.

Festgehalten werden kann: das Geschlecht spielt zwar angeblich keine Rolle für die Ausübung eines technischen Berufs, jedoch andere soziale Faktoren, die diffus mit Geschlecht in Verbindung stehen. Dazu zählen Stereotype, denen die jungen Frauen keinesfalls entsprechen dürfen, und die sie auch nicht gutheißen sollen. Der Faktor Humor könnte dabei ebenso eine Rolle spielen, dieser konnte jedoch nicht näher untersucht werden.

Wie an anderer Stelle bereits erwähnt wurde, scheinen manche Betriebe bei der Stellenbesetzung eine gewisse **Homogenität** anzustreben. Erwähnt wurden sogar familiäre Hintergründe, die bei der Auswahl von Lehrlingen eine Rolle spielten. Ein Unternehmen achtet unter großem personellen Aufwand darauf, Arbeiter:innen aus dem operativen Bereich ins Recruiting miteinzubeziehen. Die Absicht dahinter ist, dass die Lehrlinge dadurch später nicht in Frage gestellt werden.

„Und das ist aber, war bis jetzt immer ausreichend, dass die, dass die anderen schon wissen, okay, wenn die zwei sagen, die passt, dann passt sie auch. Und da gibt es dann eigentlich draußen keine großen Probleme mehr. Da gibt es mit den Burschen mehr Probleme eigentlich. Ich muss wirklich sagen, wenn man, wenn wir die richtigen Mädchen aussuchen, die sind eigentlich alle gut. Die sind fleißig. Die, die fragen. Die Burschen sind doch in dem Alter noch, teilweise haben sie den Coolnessfaktor. (...) Und brauchen länger bis sie, bis sie sich dann auch in der betrieblichen Praxis orientiert haben. Sagen wir so.“
(Interview 10, Pos. 30)

Dieses Beispiel drückt eine Widersprüchlichkeit aus. Einerseits deutet der Zusatz, die „richtigen“ Mädchen auswählen zu müssen, darauf hin, dass es einen Typ Mädchen gibt, der nicht für den Beruf in Frage kommt. Und doch zeigt die Erfahrung angeblich, dass es mit den männlichen Lehrlingen eher zu Herausforderungen kommt. Die Betonung auf die „richtigen Mädchen“ legt aber nahe, dass die Burschen mit anderen

Maßstäben gemessen werden, da sie nicht standardmäßig in Frage gestellt werden und ihre erwähnten Mängel offenbar nicht weiter relevant sind.

Eine andere Gesprächspartnerin versucht mit Wortbildern, den Typ Mädchen zu beschreiben, den die weiblichen Lehrlinge im Unternehmen repräsentieren: „so eher diese sportlichen Mädels zum Pferde stehlen“ (Interview 8, Pos. 24). Interessant daran ist, dass es einerseits in der Redewendung üblicherweise um Freunde geht, die für jeden Spaß zu haben sind. Das deutet wieder auf den Humor-Faktor hin, also auf die angedeutete Anforderung, in dem Beruf Spaß verstehen zu müssen.

Andererseits ist anzunehmen, dass auf das Adjektiv „sportlich“ bei der Beschreibung der männlichen Lehrlinge verzichtet worden wäre. Dies zeichnet ein stereotypes Bild von Frauen als „schwächerem Geschlecht“, von dem Ausnahmen extra hervorgehoben werden müssen.

In diesem Streben nach Homogenität und auch der Erwartung des Rollenbruchs deutet sich ein Muster an: es scheint, als wäre die Auswahl des „richtigen“ Typs von Mädchen eine unbewusste Form der Prävention. Auf das raue Arbeitsfeld angesprochen äußern mehrere Betriebe, dass dies nicht zu Problemen führen würde, und erzählen dann stattdessen von ihren Lehmädchen.

„Und ich glaube halt schon, die Mädels, die wir suchen, die haben halt schon auch eine eigene (...) Das muss auch von der Persönlichkeit dann ein bisschen passen. (...) Wie soll ich sagen, dann, eher nicht auf den Mund gefallen? Eher, eher, eher mutig. (...) Ja. (...) Weil sonst. Sonst wirds schwierig in dem Umfeld. Es ist jetzt grundsätzlich ein freundlicher Umgang miteinander, aber es ist halt in diesen Werken, das ist jetzt keine, keine cozy Büroatmosphäre. Ich weiß nicht, wie ich es besser beschreiben soll. Ich glaube, man muss einmal dort gewesen sein, um es zu verstehen. Wie gesagt, gehört hätte ich von noch keinem Vorfall.“ (Interview 8, Pos. 24)

Die eingangs erwähnte „Sprachlosigkeit“ kommt an diesem Beispiel gut zur Geltung, da es der Informantin schwerfällt, die richtigen Worte zu finden, um das Arbeitsumfeld und die Anforderungen an die Persönlichkeit zu beschreiben.

Grundsätzlich sei der Umgang freundlich, es bleibt jedoch ein „aber“, das nur schwer verbalisiert werden kann. Das macht es auch schwer, dass Unternehmen treffsichere Maßnahmen etablieren können, die Aspekte der gelebten Arbeitskultur verändern könnten, wenn diese nicht mal benannt werden können. Es scheint, als würde die vorherrschende Homogenität der Belegschaft zu einer Resistenz gegen Veränderungen beitragen. So kommt es zu einer gewissen Stabilität dieser speziellen Atmosphäre, die eben einen bestimmten Typ Mensch erfordern, um im

technischen Umfeld bestehen zu können. Weitere Ausschlusskriterien können hier wirksam werden. Ein Informant beschreibt etwa die Rangordnung auf Baustellen und erwähnt dabei, dass neben der Qualifikation die Sprache, speziell auch der österreichische Dialekt ausschlaggebend dafür seien, ob man dort zurechtkäme. Andere Diversitätsdimensionen als das Geschlecht könnten also ebenfalls mit dem vorherrschenden und erwünschten Typ divergieren.

Dass es aber nicht nur um das tatsächliche *Arbeitsumfeld*, sondern in erster Linie um das *soziale* Umfeld geht, wird am folgenden Beispiel deutlich, bei dem die Ausbilderin erklärt, dass sie besonders auf das Zwischenmenschliche achte und vor der anstehenden Weihnachtsfeier die Lehrmädchen zur Seite nehmen würde, um ihnen einen Tipp mitzugeben:

„Und schauts eh, dass ihr vielleicht nicht mit dem Minirock daherkommt und dass das halt wirklich alles einfach (...). Dass es da halt dann keine Gesprächsthemen gibt und so, und dass das alles, dass sie halt ein wenig die Erfahrungswerte mitkriegen, weil sie halt trotzdem nicht wissen, Okay wie rennt das auf einer Weihnachtsfeier ab und so. Also, dass sie da ein wenig (...) ja, wie sagt man da, ja (...) also ein wenig drauf vorbereiten, aber. So, das wär vielleicht super, so als Denkanstoß, dass da jetzt nicht irgendwas wäre. Also (...) hmm, ja, von mir halt einfach ein Tipp, sagen wir so, ein Tipp, den was sie einfach annehmen oder nicht, wie sie dann halt auch wollen, aber (...) Einfach meine Ansicht zu dem Thema.“
(Interview 9, Pos. 87)

Es liegt also in der Hand der jungen Frauen, dafür zu sorgen, dass es zu keinem Fehlverhalten der männlichen Kollegen kommt. Auch wenn sich hier ein allgemeines gesellschaftliches Problem offenbart, so wird an dieser Stelle doch deutlich, dass die gelebte Arbeitskultur in den Unternehmen und tolerierbares Verhalten nicht hinreichend thematisiert werden. Die Arbeitskleidung soll dem Beispiel folgend auch als Schutzkleidung vor sexistischem Verhalten wirken, weshalb die Ausbilderin einen expliziten Hinweis ausspricht, bei einer sozialen Zusammenkunft, bei der üblicherweise auch Alkohol konsumiert wird, sich zu schützen. Ob vor Übergriffen oder vor Gerüchten oder übler Nachrede, bleibt im unausgesprochenen Raum stehen. Der „Denkanstoß“ richtet sich jedenfalls an die Lehrlinge statt an die männlichen Kollegen. Im Rückkehrschluss auf das Arbeitsumfeld bedeutet dies: statt tatsächlicher Präventionsstrategien lastet die Hauptverantwortung für das Verhalten Anderer ebenso auf den jungen Frauen.

Um gegen die beschriebene Stabilität in dem sozialen Gefüge technischer Berufsfelder anzukommen, scheinen sich Frauen fortwährend **durchsetzen** zu müssen: Zunächst gegen ihr privates Umfeld, um eine technische Lehrstelle überhaupt antreten zu können. Danach im Beruf, wo sie stetig darauf beharren müssen, dass ihre Meinung wichtig ist und ihre Leistung zählt. Später müssen sie sich bei Karriereschritten durchsetzen und sich ständig aufs Neue beweisen.

„Man muss sich einfach nur durchsetzen, ja. Und seine Meinung äußern, ist einfach, ja, man darf sich nicht unterbuttern lassen, das ist das Wichtige. Und das versuche ich halt auch den Mädels dann auch beizubringen, dass das dann halt auch nicht so sein sollte. Und einfach ihre Ziele verfolgen.“ (Interview 9, Pos. 103)

Dass Frauen in technischen Berufen ständig in Frage gestellt werden, sollen sie gewissermaßen als unveränderbares Faktum akzeptieren und sich stattdessen eigene Strategien zurechtlegen, um damit zurechtzukommen. Die Informantin spricht in dem Beispiel aus eigener Erfahrung und scheint selbst eine solche Strategie zu verfolgen, unter anderem dadurch, dass sie sie an ihre Lehrmädchen weitergibt. Da die Vorurteile und die Geringschätzung sich nicht ändern, müssen Frauen sich darüber erheben, sie ignorieren, und sich weiterhin permanent durchsetzen. Dieser scheinbar unveränderlichen Ausgangslage liegt die Haltung zu Grunde, dass **Männer per se geeigneter** seien für technische Berufe. Wiederholt kommt dies in Bezug auf die körperliche Konstitution auf, aber es scheint auch immer wieder zu überraschen, wenn Mädchen in ihrem gewählten Beruf Geschick zeigen.

„Aber ich würde mal sagen, durch das Glück bei der, dadurch, dass die sehr qualifiziert ist, und die ist auch im Umgang ein ganz ein angenehmer Mensch, das war schonmal ein bisschen ein Icebraker eigentlich. Und ich hab jetzt auch, ich hab dann immer wieder Mädchen auch gehabt, und jetzt hab ich eine, [...] die hat ein super Händchen fürs Material, die hat schon im zweiten Lehrjahr ganz tolle Sachen können. Und die dritte ist jetzt eigentlich auch sehr gut. Nachdem die von der Quali... Also, die sind so qualifiziert, ja.“
(Interview 1, Pos. 21)

Bei dem ersten Lehrmädchen war es demnach noch auf Glück zurückzuführen, aber eine gewisse Skepsis scheint sich zumindest lange gehalten haben und vermutlich auch nicht ganz überwunden zu werden. Es ist fraglich, ob bei männlichen Lehrlingen immer derartig hervorgehoben wird, wie qualifiziert sie seien, da ihnen das erforderliche Geschick standardmäßig zugetraut wird. Zudem wird neben der Qualifizierung der jungen Frau noch extra erwähnt, dass sie ein angenehmer Mensch sei, was vor dem Hintergrund des bereits erläuterten speziellen Typs, der in

technischen Berufen toleriert wird, zu sehen ist. Angenehm scheint demnach zu bedeuten, den männlichen Arbeitskräften möglichst ähnlich zu sein.

In Berufsfeldern, die ein hohes Vertrauen voraussetzen, kann regelrecht von Misstrauen gegenüber Frauen gesprochen werden, das aus Zweifeln an ihrer (körperlichen) Eignung erwächst. Es ist anzunehmen, dass dieses Muster grundsätzlich alle Menschen betrifft, die nicht eine bestimmte, im Berufsfeld prävalente körperliche Konstitution und womöglich auch noch weitere Merkmale aufweisen. Im folgenden Beispiel geht es um Fachkräfte, die einen besonders riskanten Beruf ausüben:

„...und dann darauf vertrauen müssen, dass der Kollege oder die Kollegin die Schalthandlung richtig macht, weil sonst ist er tot. Also. Nur, dass du quasi auch so ein bisschen dieses Gefühl dafür. Und das ist für Frauen, also, das habe ich jetzt unlängst mit einem Kollegen sehr intensiv besprochen, der sehr offen war und auch gleichzeitig gleich die Angst gehabt hat, er wird jetzt da ins Eck gestellt, dass er irgendwie Frauen diskriminiert. [...] Sie gehen dann sozusagen diese Wege ab, zu Fuß, das ist teilweise. In Tirol ist es zum Beispiel auch recht, also (...) unwegsames Gelände, glaube ich, sagt man. Man geht da nicht gemütlich spazieren, sondern das ist. Und sie tragen dann auch die Dinge alle mit, natürlich, weil du kannst nicht überall mit dem Auto hinfahren. Und, also, du musst körperlich extrem belastbar sein und das bei Wind und Wetter.“ (Interview 8, Pos. 22)

Hier geht es um die Angst eines Facharbeiters, jedoch nicht, wie oberflächlich behauptet, vor diskriminierenden Aussagen. Zentral scheint die Angst davor, „fremden“ Personen vertrauen zu müssen und sich auf sie verlassen zu können. Es ist anzunehmen, dass die Homogenität der „Techniker“ auch einem Sicherheitsgefühl dient. Dass andere Berufe ohne Technikbezug ebenso anspruchsvoll sein können und Frauen in anderen Kontexten sehr wohl und andauernd Leben anvertraut werden, scheint keine Rolle zu spielen. Das technische Arbeitsfeld operiert mit eigenen Maßstäben. Egal, ob es um eine Schalthandlung oder um körperlich fordernde Aufgaben geht – Frauen wird die Fähigkeit dazu von vornherein abgesprochen.

Dass die Eignung für einen Beruf nicht dem Geschlecht zugeschrieben werden sollte, beweisen sich die Betriebe im Grunde ständig selbst. Dennoch halten sich die Zuschreibungen und die Skepsis gegenüber den Fähigkeiten der jungen Frauen sowie der Wunsch nach einer homogenen, ergo „unkomplizierten“ Belegschaft. Infolgedessen kommt es zu einer **Exotisierung** von Frauen im technischen Umfeld.

So erzählt ein Informant, dass es weibliche Kollge:innen auf Baustellen manchmal leichter hätten, da sich manche Arbeiter:innen ihnen gegenüber sehr hilfsbereit zeigen. Wenn es etwa darum geht, schweres Material zu befördern oder eine Leiter auszuborgen, seien Frauen im Vorteil. Diese positive Diskriminierung hindert jedoch letztendlich, dass sie in dem Umfeld als gleichberechtigt und gleichermaßen fähig wahrgenommen werden. Sichtbar wird die als nett gemeinte Geste getarnte Exotisierung auch in folgendem Beispiel:

„Ja beim Girls Day halt, da haben wir ein eigenes Programm in der Firma. Genau, da kommen sie einen Tag her und genau, da haben wir, vor 2 Jahren haben wir mal einen Vasenständer gemacht, wo wir dann so Reagenzgläser reingegeben haben mit einer Rose, das hat ihnen recht getaugt. Na da haben wir immer ein fesches Programm.“

(Interview 2, Pos. 57)

In diesem konkreten Beispiel sticht die Rose auch im übertragenen Sinn: zu dem einen Event, wo Mädchen in den Metallverarbeitungsbetrieb eingeladen sind, werden Blumenvasen hergestellt und Rosen verteilt. Um das Interesse der jungen Frauen an dem Beruf zu wecken, bedient sich das Unternehmen dem Stereotyp, dass Frauen Blumen mögen. Ob es jedoch die richtigen Erwartungen an den Umgang mit den weiblichen Lehrlingen im Betrieb erzeugt, in anderen Worten, ob sie dort tatsächlich eine Willkommenskultur erleben werden, sei dahingestellt.

Abschließen soll diesen Abschnitt eine Anekdote über junge Frauen, die vom traditionellen Weg abkamen, um einen technischen Beruf zu erobern, in der viele der genannten Aspekte sichtbar werden:

„Ich war damals bei der [Firma], die Motorräder, weil wir für die was gemacht haben. Und dann hat mir der Meister auch den Betrieb gezeigt und, naja, der hat ganz viele Schweißerinnen, weil die damals schon den Fachkräftemangel massiv gehabt haben. Also dort in der Gegend bekommst auch keine Leute. Und er hat gesagt, am liebsten sind ihm ausgelernte Frisörinnen, weil die, die sind das Stehen gewöhnt, die sind motorisch, von der Handfertigkeit sehr, sehr gut, und die sind auch noch höflich (lacht). Nein, aber die sind motorisch sehr gut und er hat gesagt, die lernen das im Nullkommanix da, die kann er... Also das wissen ganz viele Leute nicht, die sich so einen super Gatschhupfer kaufen, dass den möglicherweise eine Frau, den Rahmen, geschweiß hat.“ (Interview 1, Pos. 49)

Einerseits zeigt das Beispiel, dass Tätigkeiten je nach Bedarf mit einer Geschlechtercodierung versehen werden können. Während Friseur:in einer der häufigsten Lehrberufe junger Frauen ist und ihre feinmotorischen Fähigkeiten dort nicht permanent angezweifelt werden, überrascht es, wenn ebendiese Fähigkeiten in

der Metallbearbeitung zum Einsatz kommen. Andererseits zeigt die Anekdote, dass Motorrad-schweißende Frauen für viele Menschen eine absurde Kombination darzustellen scheinen und diese mit Komik transportiert wird. Wenn es jedoch für gelernte Friseurinnen scheinbar ein Leichtes ist, auf einen höchst technischen Beruf umzusteigen, dann dürfte es im Umkehrschluss für Mädchen im Allgemeinen nicht weniger selbstverständlich sein, diesen Beruf zu erlernen. Viel weniger verständlich ist, warum sich auch in Betrieben, die von derartigen Beispielen berichten können, die Vorurteile nur langsam und auch nur teilweise verändern.

7.3.5.3 Leistungsanforderungen oder: Vorsicht! Hochspannung!

Was sich im technischen Arbeitsfeld feststellen lässt, ist ein hoher Leistungsdruck. Der Arbeitsalltag birgt häufig auch Gefahren und im industriellen Bereich geht es um Höchstleistung zur Gewinnmaximierung. Anhand folgender Schilderung über die Arbeitssituation auf Baustellen wird dies illustriert:

„...auf Baustellen ist das häufiger als wie sonst irgendwo, dass sehr cholerische Typen dort unterwegs sind. Hängt sicher auch mit dem hohen Druck zusammen. Es muss immer alles schnell gehen, es dürfen keine Fehler passieren und so weiter, da, da, schmeißen viele einfach schnell die Nerven weg. (lacht) Und. Genau, und da kommt es dann natürlich auch vor, dass, äh, viel herumgeschrien wird (lacht). (Interview 4, Pos. 10)

Die fehlende Fehlertoleranz und der hier beschriebene Umgangston werfen die Frage auf, ob derartige Ausbedingungen für Jugendliche überhaupt vertretbar sind. Unternehmen haben in diesem Szenario wenig Handlungsspielraum, um ihre Lehrlinge zu schützen, da hier verschiedene Dienstleister:innen aufeinandertreffen. Diese werden von den Polier:innen und Bauleiter:innen koordiniert, die also gleichzeitig die Auftraggeber:innen der Firmen sind. Sie zu konfrontieren könnte also bedeuten, zukünftig nicht mehr beauftragt zu werden. Vieles deutet darauf hin, dass die hohen Leistungsanforderungen, die in Bezug auf die Lehrlinge bereits mehrfach festgestellt wurden, als Fortsetzung der allgemein herrschenden Bedingungen zu betrachten sind. Denn nicht nur auf Baustellen lastet ein hoher Druck auf den Arbeitskräften, dieser scheint vielmehr in viele technische Arbeitsfelder eingeschrieben zu sein. Dies könnte die Skepsis gegenüber Personen nähren, die von der Homogenität des „typischen Technikers“, der allzeit beliebig belastbar ist, abweichen. So berichtet etwa ein Informant, dass Schichtleiter aus dem operativen Bereich eines Unternehmens vorausschauende Bedenken bezüglich weiblicher

Lehrlinge hätten, da sie Schwangerschaften fürchten. Diese würden zu Personalausfällen führen, welche zu kompensieren wiederum in ihrer Verantwortung liege, um den Betrieb aufrecht zu erhalten. Dass es sich dabei um hypothetische Schwangerschaften handelt, scheint die Ängste keineswegs zu mindern. Das bedeutet, dass Personen mit derartigem Verantwortungsbereich von Unternehmensseite unbedingt angemessen unterstützt werden müssen, damit kein Widertand gegen Frauen aus im Betrieb diesem Druck heraus entsteht.

Die hohe Belastbarkeit, die von den technischen Arbeitskräften erwartet wird, sollte jedoch nicht im selben Ausmaß von den Lehrlingen erwartet werden. Dass der hohe Leistungsdruck sich jedoch auch auf sie auswirkt, steht fest. Dies zeigt sich an einer ungewöhnlichen Maßnahme, die von einem Unternehmen als eine Art Prävention eingesetzt wird. Geschützt werden dadurch aber nicht die Jugendlichen, sondern die Ausbilder:innen. So sollen diese versuchen, nicht mit den Lehrlingen, insbesondere den weiblichen, alleine zu sein. Ein Vorfall in der Vergangenheit habe sie zu der Maßnahme veranlasst, da er gezeigt habe, dass Jugendliche häufig Kritik nicht gut verarbeiten und dann Gründe finden müssen, warum sie nicht die gewünschten Leistungen erbringen:

„Ja, wir haben mal einen Lehrling gehabt, die war (...) Die war halt leistungsmäßig nicht so gut und (...) wurde schon auch ein bisschen unter Druck gesetzt, und das hat sich dann halt leider so entladen, dass sie, dass sie einem Ausbilder oder in dem Fall ihrem Lehrlingsbeauftragten dann halt sexuelle Belästigung unterstellt hat, was bei uns sehr ernst genommen wird und was wirklich dann auch knapp, knapp an einer Entlassung war. Und seitdem gehen wir da relativ sorgsam damit um, weil wir, ja, weil wir da gesehen haben, wie schnell so eine Situation eskalieren kann. Ja, obwohl (...) ja, also aus meiner Sicht fast gar nichts war. Aber fast gar nichts reicht halt nicht. Also es war damals (...) ein Schubser mit der Zehenspitze auf den, auf den Hintern. So wie, Tu weiter jetzt! Ja, und das ist komplett eskaliert. Bis in die, bis in die Exekutivebene. Also, (...) geht heutzutage einfach gar nicht mehr.“ (Interview 10, Pos. 32)

Diese Aussage wirft mehrere Fragen auf. Wieso wird etwa hingenommen, dass ein derartiger Druck auf die Lehrlinge ausgeübt wird? Diese sind häufig minderjährig, vor allem aber stehen in einem Ausbildungsverhältnis, was bedeutet, dass Fehler vorkommen werden. Wenn Fachkräfte jedoch den Druck, der auf ihnen zu lasten scheint, auf die Auszubildenden weiterprojizieren, mutet dies einem fortwährenden Härte-test an, dem sich die Jugendlichen stellen müssen. Zudem könnte man diskutieren, ob hier vielmehr eine Grenze in Richtung Gewalt überschritten wurde und die Intention weniger sexueller Art war. Das spricht wiederum für ein hohes

Ausmaß der Verzweiflung von Seiten der Jugendlichen, die den Vorfall nicht genau einordnen konnte. Wenn dieser Vorfall unter die Kategorie „fast nichts“ fällt, stellt sich durchaus die Frage, was passieren muss, damit *echte* Präventionsmaßnahmen gesetzt werden. Wenn der hohe Druck bei der Ausübung der Arbeit zu derartigen Dynamiken führt, ist in Frage zu stellen, ob die Betriebsstrukturen für die Ausbildung von Jugendlichen geeignet sind. Zwar wurde der Vorfall auf Exekutivebene aufgegriffen, die daraus resultierende Lösung besteht jedoch in einem Schutz der Ausbilder:innen vor vermeintlich ungerechtfertigten Anschuldigungen. Es ist zu bezweifeln, ob die mehrfach hervorgehobenen Teambuilding- und Employer Branding-Maßnahmen derartig grundlegende Missstände aufwiegen können.

7.3.5.4 Perspektiven auf Veränderung oder: Frauen mit Presslufthammer

Zahlreiche Beispiele sind Anzeichen dafür, dass Frauen selbst den Weg für andere Frauen in technische Berufe ebnen, und dass davon im Grunde das gesamte Arbeitsfeld profitiert. Dies betrifft beispielsweise die **Hilfsmittel** in den Betrieben. Eine Firma hat einen speziellen Kran zum Heben schwerer Lasten besorgt, um den Lehmädchen die Arbeit zu erleichtern. Nun würden ihn alle Arbeitskräfte benutzen. Es würde dem bisher gezeichneten Mustern entsprechen, dass nur für die „starken, belastbaren, männlichen Mitarbeiter“ ein entsprechendes Gerät nicht als notwendig gesehen wurde, obwohl es gewiss förderlich für deren Gesundheit gewesen wäre. In diesem Fall hat demnach die gesamte Belegschaft davon profitiert, dass von der Anforderung einer ganz bestimmten körperlichen Konstitution abgewichen wurde. In Anlehnung dazu zeigt sich ein weiterer Gesprächspartner überzeugt, dass der Grund, warum die Firma ihren Frauenanteil stetig erhöhen kann, darin liegt, dass dort schon zahlreiche Frauen beschäftigt sind. Bewerberinnen würden bei Kennenlernerterminen sehen, dass sie dort nicht alleine wären. Zudem ist er der Ansicht, dass ein gewisser Frauenanteil den **Umgangston** im Unternehmen positiv beeinflusst. Wenn dieser allgemein freundlicher und rücksichtsvoller wird, wie seine Schilderungen annehmen lassen, ergibt sich daraus ein verbessertes Arbeitsklima für alle, allen voran aber für Jugendliche in einem Ausbildungsverhältnis, die einem übermäßig rauen Umgang nicht ausgesetzt werden sollten. Zudem wird die **Repräsentation** junger Frauen auf diversen Kommunikationsplattformen zur Selbstverständlichkeit, wenn diese Personen auch tatsächlich im Betrieb anzutreffen sind. Als ein Bild von einem der Lehmädchen auf

der Webseite des Unternehmens zur Sprache kam, beteuerte ein Informant, dies sei nur Zufall, da er einfach dieses Bild hatte und es gut gepasst hätte. Förderung funktioniert in so einem Fall also nicht nur latent, sondern schlichtweg zufällig.

Weibliche Lehrlinge nehmen automatisch eine Funktion als ein.

Eine Informantin ist der Ansicht, dass es bei Kund:innen positiv auffallen würde, wenn Lehrmädchen bei der Montage dabei sind. Darin liegt das Potential, auch Außenstehende davon zu überzeugen, dass technische Lehrberufe nicht nur eine Option für junge Männer sind. Durch ihre Sichtbarkeit verwandeln Frauen Stück für Stück Berufsbilder, die sonst nur mit Männern verbunden werden.

Viele Informant:innen heben die **Qualität** der Arbeit der Lehrmädchen hervor. Sie seien zielstrebig und organisiert, haben eine gute Problemlösungskompetenz und die Gruppendynamik unter den Lehrlingen würde von ihrer Anwesenheit profitieren. Eine Informantin schildert, die jungen Frauen arbeiten sehr genau und die männlichen Lehrlinge würden ihnen nacheifern. Auch die andere Sichtweise der Lehrmädchen auf Dinge wird betont, was zu Innovation führen könne. Somit werden die Erfahrungen, die die Unternehmen bisher mit den weiblichen Lehrlingen gemacht haben, sehr positiv skizziert und es entstehen wünschenswerte Effekte durch die Durchmischung der Lehrlinge. Das sollte langfristig dazu beitragen, dass ihre Eignung für technische Berufe als selbstverständlich gilt.

Gegen **Vorbehalte** gehen Frauen mitunter nur durch ihre Anwesenheit vor. Diese Erfahrung kann eine der Informant:innen aus erster Hand schildern:

„Also das war früher, wie ich gelernt hab, hab ich mir schon noch so Kommentare anhören können, so Ja, das bringt sich, ist sowieso nichts, dass du einen technischen Beruf machst, eben weil du schwanger wirst und dann Kinder kriegst und solche Sachen. Aber Gott sei Dank habe ich den Arbeiter, den Mitarbeiter auch schon seine Meinung ändern können, also der redet jetzt gar nicht mehr so, also da war ich auch stolz auf mich, dass ich das zusammengebracht hab.“ (Interview 9, Pos. 27)

Es wirkt, als hätte der betreffende Kollege regelrecht darauf gewartet, dass die junge Frau aus dem Beruf ausscheidet. Dadurch, dass sie sich nicht beirren ließ und ihren Weg weiterging, fand ein Umdenken statt, womöglich auch bei weiteren Kollegen. Dadurch bleibt es Lehrmädchen, die nun in den Betrieb einsteigen, erspart, ständig mit derartigen Ansichten konfrontiert zu werden und sich davon in Frage stellen zu lassen. Ein weiterer Informant sieht die gute Leistung, die Mädchen im Unternehmen bereits bewiesen haben, als Türöffner. Er lobt ihre erfrischende Sichtweise und ihren Zugang zur Fehlersuche. Dadurch würden sie Stereotype im Feld aufbrechen. Es

wirkt, als würden diese durch die Betriebe nicht wirklich aufgegriffen werden, sondern darauf gewartet, dass die jungen Frauen Skeptiker:innen vom Gegenteil überzeugen. Was sich herauskristallisiert ist, dass Unternehmen auf einen Schneeballeffekt hoffen, der Vorurteile aus dem Weg räumt. Darin liegt die Gefahr, dass sie sich aus ihrer Verantwortung stehlen und die Veränderung des Arbeitsfelds den Frauen und Mädchen selbst überlassen. Viele Informant:innen scheinen der Ansicht zu sein, ein gleichmäßigeres Geschlechterverhältnis passiere aufgrund der positiven Beispiele und Erfahrungen "ganz von allein". Diese Sichtweise blendet jedoch aus, dass dies auf Kosten der jungen Frauen geht, die sich immer wieder durchsetzen, behaupten und beweisen müssen. Sie ebnen so den Stück für Stück den Weg für andere und tragen dabei allgemein zu einem verbesserten Arbeitsumfeld bei.

8 Diskussion der Ergebnisse

Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit war die Wahrnehmung, dass viele (nahmhafte) Unternehmen durch ihre Bildsprache vermitteln, dass sie mit großer Selbstverständlichkeit Frauen in technischen Berufen beschäftigen. Untersucht werden sollte, wie sich die Firmen dafür engagieren, junge Frauen für technische Lehrberufe und anschließend als Facharbeiter:innen zu gewinnen.

Es konnten eine Reihe von Maßnahmen zur Adressierung junger Frauen festgestellt werden. Hervorzuheben ist die Bildsprache und der Einsatz von Role Models.

Unternehmen, die bereits weibliche Lehrlinge und Fachkräfte beschäftigen, holen diese vor den Vorhang, um zu zeigen, dass Frauen im Unternehmen einen Platz haben. Die Erwartung war, dass hinter den Werbesujets und

Gleichstellungsbekanntnissen Strategien liegen, mit denen die Betriebe an das Thema Mädchen- und Frauenförderung herangehen. Stattdessen zeigte sich jedoch, dass sich Maßnahmen zur Förderung von Mädchen in technischen Lehrberufen meist auf die gezielte Adressierung im Recruiting beschränken und häufig gezielt nach einem ganz bestimmten Typ junger Frauen gesucht wird, dem es gelingt, in dem Arbeitsumfeld zu bestehen. Sich durchzusetzen und zu beweisen – sowohl fachlich als auch charakterlich – scheint dafür unerlässlich zu sein.

Anstelle von Strategien wurden also verschiedene Herangehensweisen an das Thema Mädchenförderung identifiziert:

- **Gezielte Herangehensweise:** Ein gezieltes Vorgehen zeichnet sich durch Strukturen und Ressourcen im Unternehmen aus, die Mädchen und Frauen aufgrund der durch das unausgewogene Geschlechterverhältnis ungleichen Vorbedingungen unterstützen sollen. Diese sollen dazu beitragen, dass statt losen Bekenntnissen Verbindlichkeit und Verantwortung geschaffen wird. Entsprechende Maßnahmen können etwa Empowerment zum Ziel haben, oder auch durch geeignete Anlaufstellen im Falle von diskriminierendem oder sexistischem Fehlverhalten gewährleistet werden. Vor allem die Prävention derartiger Eskalationen ist ein essentielles Element der gezielten Herangehensweise. Zudem zeigt sich eine lösungsorientierte Haltung, die Problemen vorgreifen soll und auch eine Ent-Codierung von Herausforderungen mit geschlechtsbezogenen Merkmalen (un:doing Gender).

- **Pragmatische Herangehensweise:** Die meisten Unternehmen zeigen sich offen der Ausbildung von Mädchen gegenüber, solange die grundlegenden Ziele des Unternehmens in Hinblick auf ihre Ausbildung beibehalten werden können. Mädchen sind demnach willkommen, wenn sie sich in die vorhandenen Strukturen und Bedingungen eingliedern, werden aber bei Fördermaßnahmen nicht als Zielgruppe hervorgehoben („das Geschlecht spielt keine Rolle“). Anstelle der Prävention von Problemen und Herausforderungen wird eher auf individuelle Lösungen gesetzt. Es wurden zwei Subtypen definiert:
 - Betonung auf **Offenheit:** Als zugrundeliegender Wert wurde das Ziel, Chancen zu geben, identifiziert. Kennzeichnend ist ein offener, weniger voraussetzungsreicher Zugang zur Lehre, der nicht nur Vorkenntnisse und Qualifikationen berücksichtigt, sondern den Jugendlichen die Möglichkeit gibt, als Individuen auch durch andere Qualitäten zu überzeugen. Die Offenheit besteht gegenüber diversen Zielgruppen, Frauen werden dabei nicht hervorgehoben. Zwar birgt der Ansatz, das Geschlecht nicht als Differenzierungsmerkmal hervorzuheben, Potentiale, jedoch können ungleiche Vorbedingungen dadurch auch unsichtbar werden.
 - Betonung auf **Leistung:** Die maximale Leistung des Unternehmens, und analog dazu auch der Lehrlinge, steht im Vordergrund. Gesucht werden die besten zukünftigen Fachkräfte, die der Lehrlingsmarkt zu bieten hat und die in vielschichtigen Prozessen anhand bereits bestehender konkreter Fähigkeiten herausgefiltert werden. Dadurch entsteht eine äußerst homogene Belegschaft, wobei das Geschlecht dabei eine der Leistung untergeordnete Rolle spielt. Jedoch wird penibel darauf geachtet, dass in die „richtigen“ Mädchen investiert wird, gesucht wird also ein ganz bestimmter Typ.
- **Eigeninitiativen:** Ergänzend zu den Unternehmensprozessen und -strukturen (Makro-Ebene) konnte auch festgestellt werden, dass einzelne Personen sozusagen in eigener Mission tätig sind, um Mädchen im Unternehmen zu fördern. Basierend auf persönlichen Werten ergibt sich also ein spezifischer Wirkungsraum, der je nach Verantwortlichkeiten der Person im Unternehmen unterschiedliche Möglichkeiten bietet: Als Meso-Ebene bezeichnet werden

strukturbildende Funktionen und das Agieren als Führungskraft; das Wirken auf der Mikro-Ebene liegt in direkten Interaktionen mit den Lehrlingen. Hervorzuheben sind hier Handlungen, die als Care-Arbeit einzustufen sind. Kennzeichnend ist das, dass die Förderung junger Frauen gewissermaßen an Einzelpersonen gebunden ist, da es keine Anhaltspunkte dafür gibt, dass andere Personen in derselben Funktion entsprechende Maßnahmen ebenso durchführen würden.

Wie sich an vielen Stellen deutlich zeigt, schützen handfeste Strukturen und festgeschriebene Ziele und Maßnahmen davor, Mädchenförderung der Willkür einzelner Personen zu überlassen. Zwar wurden im Rahmen dieser Arbeit explizit Betriebe ins Blickfeld geholt, die engagiert darin zu sein scheinen, das Berufsfeld für Mädchen zu öffnen. Das schlägt sich auch darin nieder, dass viele der Informant:innen eine hohe innere Motivation zum Ausdruck brachten, sich für das Thema einzusetzen. Innerhalb der Unternehmen ließen sich vermutlich noch weitere Personen finden, die eine derartige Eigeninitiative an den Tag legen. Jedoch ist in dieser personenbezogenen Variante auch die entgegengesetzte Richtung möglich, sodass individuelle Einstellungen dazu führen können, dass Mädchen und Frauen auf der Strecke bleiben.

Die in Kapitel 5.2. skizzierten Handlungsspielräume zur Förderung von Mädchen in technischen Lehrberufen, die aus vorangehender Forschung hervorgingen, finden sich auch in dieser Befragung weitgehend wieder. Sie wurden jedoch differenzierter betrachtet, da viele der dort angeführten Maßnahmen Mädchen nur latent fördern. Das zeigte sich in der vorliegenden, vom Umfang her überschaubaren Studie vor allem daran, dass eine pragmatische Herangehensweise an das Thema Mädchen- und Frauenförderung dominiert. Dies bedeutet allerdings nicht per se, dass der eigene Handlungsspielraum von den Unternehmen nicht gesehen und reflektiert wird. Vielmehr wird sichtbar, dass Förderung in Einklang mit den Unternehmenswerten und -zielen stattfindet. Wie Gildemeister und Robert (2008, 219) hervorheben, definieren Unternehmen selbst, welches Handeln für sie als rational gilt und wonach sie ihre Strukturen ausrichten. Dies spiegelt sich in den geschilderten Herangehensweisen wider. Gleichzeitig kann jedoch keine Aussage darüber getätigt werden, welche der Herangehensweisen das größte Erfolgspotential birgt.

Die befragten Ausbildungsbetriebe legen alle Wert auf eine gute Ausbildungsqualität mit ganzheitlichem Ansatz und ein gutes Miteinander, zwischenmenschliche Aspekte werden häufig hervorgehoben. Es wurden auch zahlreiche diesbezügliche Fördermaßnahmen identifiziert, die darauf zurückzuführen sind, dass Lehrlinge als kostbare Ressource erachtet werden und ihnen dementsprechend ein attraktives Angebot gemacht werden muss. Dieses zielt also meist auf die gesamte Gruppe der Lehrlinge ab, das Geschlecht spielt dabei scheinbar „keine Rolle“, wobei zu korrigieren wäre, dass es sich eher um eine *zweitrangige* Rolle handelt. Zu beachten ist, dass Mädchen zwar ebenso gefördert werden, in Unterschied zur gezielten Herangehensweise passiert dies jedoch beim pragmatischen Ansatz nebenbei oder zumindest nicht bewusst. Wo welche Potentiale zur Förderung junger Frauen liegen, wurde differenziert herausgearbeitet.

Auffallend ist, dass Mädchen im Recruiting zwar gezielt adressiert werden, es jedoch nach erfolgter Bewerbung weitgehend an ihnen liegt, sich durchzusetzen. Dies deckt sich mit einer der Haupterkenntnisse der Studie von Bergmann et.al. (2017), wonach junge Frauen in technischen Lehrberufen sich an die männlich-dominierten Strukturen anpassen müssen. Auch die Legitimierungsstrategien für einen geringen Frauenanteil, den Günther und Ratzler (2015) in Bezug auf den Berufseinstieg von Technikerinnen skizzieren, können für den Einstieg weiblicher Lehrlinge unterstützt werden. Die Hauptargumente dabei sind, es gäbe zu wenig qualifizierte Bewerberinnen bzw. würden die Bewerberinnen nicht zur Unternehmenskultur oder für die Tätigkeit passen. Der Aspekt der Legitimierung stand in der vorliegenden Studie nicht im Vordergrund, aber durch eingehende Betrachtung der Dynamiken im technischen Arbeitsfeld finden sich Anhaltspunkte dafür, dass derartige Argumente eine Rolle spielen. Dahingehend fällt zum Beispiel auf, dass beim Berufseinstieg in den meisten Fällen der Fokus eher auf konkreten Kompetenzen und Fähigkeiten liegt, die mit der geeigneten Unterstützung eigentlich erlernbar sind. Gleichzeitig wurden die Soft Skills der jungen Frauen mehrfach hervorgehoben, die jedoch im Bewerbungsprozess eine begrenzte Rolle zu spielen scheinen. Die guten Erfahrungen mit Lehrlingen stehen nicht in Einklang mit leistungsbetonten Auswahlverfahren, die auf konkrete Fähigkeiten fokussiert sind. Dabei ist zu unterstreichen, dass Mädchen hier aufgrund der geringeren Förderung im Verlauf ihres Lebens und dem damit einhergehenden Selbstbild, wie in Kapitel 4 dargelegt wurde, im Nachteil sind.

Der Drehtüreffekt, der von Jacobs (1989) definiert wurde und von Leitner und Kreimer (2021) am österreichischen Arbeitsmarkt nachgewiesen wurde, ließ sich im Bereich der Lehre schwer nachverfolgen, da es teilweise noch an einer Tradition der Ausbildung junger Frauen mangelte und andererseits der Aufgabenbereich der Informant:innen sich meist auf den Bereich der Lehre beschränkte und sie den weiteren Verlauf der Karrieren ihrer Lehrlinge häufig nicht genau kannten.

Der begrenzte Handlungsspielraum der Unternehmen zeigte sich an mehreren Stellen und es wurde aufgezeigt, welche Maßnahmen Mädchen überhaupt erreichen, wenn gesellschaftliche Gegebenheiten sich von vornherein hinderlich auswirken. Zu nennen ist hier einerseits das österreichische Ausbildungssystem, das der von Imdorf et.al (2015) beschriebenen Berufslogik folgt und deshalb durch frühe Pfade gekennzeichnet ist. Wie in Kapitel 4 dargelegt, erweist sich die frühe Teilung der Bildungswege als eine die traditionelle Berufswahl begünstigende Vorstrukturierung. Da für die Lehrlingsrekrutierung die Präsentation des Ausbildungsangebots in oder mit Schulklassen eine bedeutende Rolle spielt, erreichen relevante Informationen und Argumente Mädchen häufig gar nicht erst. Mehrere Informant:innen äußerten Schwierigkeiten, auch mit allgemeineren Schulzweige zu kooperieren, da den Schulen die Anzahl ihrer Schüler:innen wichtig ist und sie diese nicht an Lehrbetriebe verlieren möchten. Daraus resultiert, dass sich in Bezug auf Bildungswege junge Frauen bereits auf entsprechenden Schienen befinden müssen, die in Richtung technischer Berufsmöglichkeiten führen.

Andererseits müssen nicht nur junge Frauen selbst angesprochen, sondern auch ihr Umfeld überzeugt werden, das erheblichen Einfluss auf ihre Bildungslaufbahn nimmt. Die befragten Unternehmen sind sich dessen im Allgemeinen auch bewusst. Der Begriff der „*gatekeeper*“, den Nissen et.al. 2003 in dem Zusammenhang verwenden, scheint äußerst passend, zumal mehrere Informant:innen von Vorbehalten bis hin zu Verweigerung der Eltern hinsichtlich einer technischen Lehre für ihre Töchter berichten. Dabei scheinen Ängste hinsichtlich der Geschlechterkonstellation eine beträchtliche Rolle zu spielen. Auf der anderen Seite zeigt sich, wie effektiv eine frühe Förderung dazu beitragen kann, sich für einen technischen Lehrberuf zu entscheiden. So berichten fast alle Informant:innen davon, dass ihre Lehrlinge schon früh Berührungspunkte mit Handwerk hatten. Meist liegt also eine Prägung durch das persönliche Umfeld vor. Auch in dieser Hinsicht bestätigen sich Ergebnisse aus vorangehenden Studien (z.B. Huber/Bergman 2013, Bergmann et.al.2017).

Während also einerseits Erkenntnisse aus der bisherigen Forschung bestätigt werden konnten, zeigen sich in der vorliegenden Arbeit durch den Fokus auf das soziale Handeln innerhalb des Arbeitsfelds und auf das Konstrukt Technik aber noch weitere Muster. Hervorzuheben sind informelle Dynamiken, die entgegen der aktiven Gestaltung der Ausbildungsbedingungen und Eingriffe in die Arbeitskultur ihre Wirkung entfalten können. Diese wurden in unterschiedlichen Ausprägungen identifiziert und häufig anhand von Einzelbeispielen und Anekdoten sichtbar. Zum einen scheint es eine Tendenz zur Homogenität innerhalb der Belegschaft zu geben, als würde das technische Arbeitsfeld einen ganz bestimmten Typ Mensch erfordern, der bestimmte Eigenschaften aufweist, die rund um Leistung, Körper- und Durchsetzungskraft und auch Humor angesiedelt sind. Auch wenn dies gleichermaßen für Männer und Frauen gilt, wird nicht mit einheitlichen Messeinheiten gemessen. Zugleich sorgt es, dass Frauen in technischen Berufen einen Rollenbruch vollbringen müssen, um sich in das ansonsten eher homogene Umfeld einfügen zu können. Sie werden toleriert, wenn sie keine stereotyp weiblichen Merkmale aufweisen, und gut aufgenommen, wenn sie misogynen Narrative bedienen. Die Befunde aus dem Bereich der Lehrlinge widersprechen sich in dieser Hinsicht mit denen von Faulkner (2009), wonach der Rollenbruch dazu führe, dass Frauen nicht als authentisch wahrgenommen würden. Vielmehr gibt es Anzeichen dafür, dass die bewusste Auswahl eines bestimmten Typs eine Art Präventionsmaßnahme darstellt, die Konflikte verhindern soll. Anstatt heikle Themen aufzugreifen, bezüglich Umgangston und Verhaltensweisen Forderungen an die Belegschaft zu stellen und Konsequenzen klarzumachen, scheint die typenkonforme Besetzung der Weg des geringeren Widerstands zu sein, wodurch sich vorherrschende Dynamiken umso stabiler halten können. Von Seiten der Mädchen muss eine Art Akkulturation stattfinden, eine Aneignung bestimmter Umgangs-, Verhaltens- und Sichtweisen, damit sie in das Feld passen. Selbst dann kommt es aber noch fallweise zu exotisierenden Hervorhebungen, die Frauen und Technik als eine absonderliche oder amüsante Kombination zeichnen.

Des Weiteren entstehen durch den hohen Leistungsdruck in technischen Berufen fragwürdige Ausbildungsbedingungen für Jugendliche im Allgemeinen. Dabei scheinen auch Ängste bei Fachkräften ausgelöst zu werden, Erwartungen nicht erfüllen zu können, indem etwa mangelnde Leistungen auf sie zurückfallen. Der

eigene Druck scheint also häufig an die Lehrlinge weitergegeben zu werden. Zur Diskussion gestellt werden muss zudem, dass Facharbeiter:innen gemeinhin nicht die pädagogischen Kompetenzen mitbringen, die nötig sind, um den Herausforderungen im Umgang mit der Zielgruppe der Jugendlichen zu begegnen, zumal hier noch Generationen- und Wertekonflikte erschwerend hinzu kommen können. Zwar wird versucht, dem durch ein breites Angebot an gemeinschaftsfördernden und pädagogischen Maßnahmen für die Lehrlinge zu begegnen, jedoch werden an manchen entscheidenden Stellen Probleme eher ignoriert als adressiert.

Auffallend dabei außerdem, dass Gender- (oder auch Diversity-) Kompetenz bei den Ausbilder:innen nicht am Programm zu stehen scheint, wie das in Berufsbildern mit pädagogischem Aspekt zumindest in einer sehr grundlegenden Form der Fall sein sollte, um die eigene Position zu reflektieren. Perspektiven zu hinterfragen würde nicht auf der Ebene der Ausbilder:innen eine wichtige Rolle spielen, sondern wäre makroperspektivisch auch den Unternehmen als Verantwortungsträgern zu empfehlen. Der Wille, das technische Arbeitsfeld und die darin vorherrschenden Umgangs- und Sichtweisen zu verändern, scheint nur begrenzt gegeben zu sein. Letztendlich ist es zudem fraglich, ob eine solche Veränderung für Unternehmen überhaupt stemmbar wäre, da sich im segregierten technischen Arbeitsfeld in der Gesellschaft vorherrschende Sichtweisen und Ausschlusspraktiken widerspiegeln, sodass der Spielball wieder dort landet.

Vielversprechende Anzeichen, dass schrittweise eine Veränderung stattfindet, gibt es jedoch, wobei diese nur teilweise den Ausbildungsbetrieben zuzuschreiben sind. Die Analyse von Solga und Pfahl (2009), wonach der Fokus auf Frauen gelegt werden sollte, die bereits in technischen Berufen beschäftigt sind, um gesellschaftliche Veränderungen herbeizuführen, kann durch die Ergebnisse dieser Arbeit unterstützt werden. Speziell zeigt sich dies darin, dass die jungen Frauen automatisch als Vorbilder für andere gelten, ihr Umfeld beeinflussen und Stereotype aushebeln können. Viele Unternehmen bereiten ihnen zudem Bühnen, wodurch dieser Effekt ausgeweitet werden kann. Was jedoch ergänzend festgehalten werden muss, ist das große Potential zur Verbesserung der Ausbildungsbedingungen und des Arbeitsklimas, von dem nicht nur die Technikerinnen von morgen profitieren werden, sondern alle Nachwuchs-Fachkräfte. Es ist der metaphorische Presslufthammer, mit dem jungen Frauen selbst für weniger steinige Ausbildungsbedingungen sorgen.

Führen also die Bilder von Technikerinnen in die Irre, die Unternehmen nach außen hin einsetzen und die den Anschein erwecken, dies sei eine Selbstverständlichkeit? Die Frage ist mit Nein zu beantworten, denn es gibt sie, die mutigen, selbstbestimmten, starken jungen Frauen, die sich entgegen aller Hindernisse durchsetzen und in technischen Berufen Neuland erobern. Sie ebnen den Weg für andere junge Frauen, und sie tragen dazu bei, dass technische Lehrberufe auch für junge Männer besser werden. Sie haben das Potential, die Abrissbirne gegen patriarchale Wert- und Normvorstellungen in der Technik bedienen. Und Unternehmen tun gut daran, sie auch zu zeigen. Damit nehmen sie ihre Verantwortung darin wahr, die öffentliche Wahrnehmung von Berufen zu beeinflussen und die Bilder, die in unseren Köpfen hartnäckig verankert sind, Schritt für Schritt zu verändern. Ihre Aufgabe ist es jedoch, die jungen Frauen dabei noch zielgerichteter zu unterstützen, indem sie Diskriminierung, Sexismus und (un)angemessenes Verhalten vermehrt thematisieren und sicherstellen, dass ihre Prozesse und Arbeitsbedingungen eine jugendgerechte Ausbildung ermöglichen. Indem sie Lösungen bereithalten, bevor Probleme auftauchen, sie Care-Arbeit nicht als Frauenthema markieren und körperliche Konstitution nicht mit Geschlecht gleichsetzen. Es liegt durchaus in ihrem Handlungsbereich, ihre Prozesse auf Geschlechtercodierungen zu prüfen und *anders* zu definieren. *Un:doing Gender* nimmt eine Schlüsselrolle ein, um Frauen mit einer offenen Haltung zu begegnen und Hindernisse aus dem Weg zu räumen.

9 Conclusio

Die Frage, wie Ausbildungsbetriebe Mädchen in technischen Lehrberufen fördern und ob sie dadurch zum Abbau der Arbeitsmarktsegregation beitragen können, wurde zuerst aus einer naiven Annahme heraus gestellt. Die Relevanz des Themas hervorzuheben und die Einflussfaktoren zumindest knapp aufzuzeigen, war mir ein besonderes Anliegen und führte zunächst zu einer sehr breiten Kontextualisierung der qualitativen Erhebung. Je mehr gesellschaftliche Vorbedingungen erläutert wurden, desto mehr schien auch der angenommene Handlungsspielraum von Unternehmen zu schrumpfen. Dennoch wurde an der geplanten qualitativen Erhebung festgehalten. Der Fokus veränderte sich mit fortschreitendem Verlauf, da festgestellt werden musste, dass neben den sichtbaren Maßnahmen, die bereits für die Auswahl der Betriebe herangezogen worden waren, kaum Strategien aufgedeckt werden konnten. Es folgte eine differenzierte Betrachtung der zugrundeliegenden Haltungen und Überlegungen zum Thema Mädchen- und Frauenförderung. Ergänzend wurden markante Aspekte des technischen Arbeitsfelds und darin vorherrschende Sichtweisen und Dynamiken analysiert.

Dass die Segregation des Arbeitsmarkts ein Symptom eines gesamtgesellschaftlichen Problems ist, steht außer Frage. Dennoch konnten verschiedene Handlungsspielräume von Ausbildungsbetrieben aufgezeigt werden, die zu einer Veränderung beitragen könnten, indem die Wahrnehmung von geschlechtercodierten Berufsbildern und geschlechtsspezifischen Eignungen sukzessive beeinflusst wird.

Eine Verknüpfung von Lehrlingsförderungen mit Werten – unternehmenskulturellen wie persönlichen – konnte nachverfolgt werden und deutet darauf hin, dass Frauenförderung zwar durchaus ein Thema in Unternehmen ist, jedoch eines, das keinen zentralen Platz einnimmt. Treibende Kräfte sind mitunter Einzelpersonen, die durch ihre Überzeugungen und Eigenengagement Veränderung herbeizuführen versuchen. Solange jedoch der Stellenwert von Leistung und der Wunsch nach Techniker(:innen), die einem homogenen Idealtypus entsprechen, das gesamte Arbeitsfeld definieren, werden technische Berufsbilder in Stereotypen verharren. Es sind gesellschaftliche Werte, die sich in segregierten Berufen bündeln und so eine Wirkkraft entfalten, die für die Stabilität des Ungleichgewichts sorgt. Solange also kein Wandel in der Gesellschaft stattfindet, bleibt der Einflussbereich von

Unternehmen durchaus begrenzt. Punktuelle Interventionen sind ein Tropfen auf dem heißen Stein, wenn die zugrundeliegenden patriarchalen Muster unverändert bleiben.

Die Gender Studies verstehen sich als interdisziplinäres Fach. Das die fächerübergreifende Betrachtung und somit breite Kontextualisierung von Problemstellungen eine Notwendigkeit darstellen, kann durch die vorliegenden Arbeit erneut unterstrichen werden. Die weitreichenden Auswirkungen und zugleich Wurzeln von gesellschaftlichen Geschlechterkonstruktionen konnten anhand der Vergeschlechtlichung von Arbeit gezeigt werden.

Setzt man die Befunde der vorliegenden Arbeit in einen gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang, scheint das Ausbildungssystem als Zulieferant von spezialisierten Arbeitskräften für den Arbeitsmarkt einer der determinierenden Faktoren zu der Arbeitsmarktsegregation zu sein, und vielmehr als die fehlenden Frauen in der Technik dürften die fehlenden Männer in der Care-Arbeit eine Rolle spielen.

Für weitere Forschung wäre es lohnend, analog zu den männlich-dominierten Lehrberufen auch die weiblich-dominierten zu untersuchen, um parallele Wirkweisen aufzuspüren und zu beobachten, ob sich aufgedeckte Muster auch in anderen Lehrberufen manifestieren. Allgemein sind auch die Vorbedingungen der Lehre an sich kritisch zu betrachten: Lehrlinge sind als unterstes Glied in der Hierarchie von Arbeitnehmerinnen in einer prekären Position. Meist handelt es sich um Minderjährige, die auch als vulnerable Personen betrachtet werden müssen, die einem Machtgefälle ausgesetzt sind und ihrerseits wenig Spielraum haben, sich gegen Fehlverhalten zu wehren. Sie stehen in einem Ausbildungsverhältnis und unterliegen der gesetzlichen Ausbildungspflicht, sind aber zugleich Arbeitskräfte. Was diese Arbeit aufgrund ihres Umfangs nicht leisten konnte, jedoch ein weitaus wichtigeres Unterfangen wäre, ist eine intersektionale Betrachtung des Problems. Ohne gezielt danach fragen zu müssen, fanden sich mehrere Befunde dafür, dass neben dem Geschlecht weitere soziale Merkmale für Benachteiligungen im technischen Arbeitsfeld sorgen. Als Beispiel können hier die sprachlichen Anforderungen genannt werden, wonach es häufig nicht ausreichend ist, Deutsch zu sprechen, sondern spezifisch den österreichischen Dialekt zu beherrschen. Zudem ist naheliegend, dass die ausführlich analysierte Homogenität im Feld sehr intolerant gegenüber mehrfachen Differenzierungsmerkmalen ist. Die Beschränkung auf das

Geschlecht musste jedoch zur Überschaubarkeit der Arbeit in Kauf genommen werden.

Die Auswahl des Sampels gestaltete sich herausfordernd, da sich die Frage der Vergleichbarkeit anlässlich der Unternehmensgröße, Position der Informant:innen und dem Einzugsgebiet der Lehrlinge stellte. Um jedoch eine gewisse Anzahl an Interviews zu ermöglichen, konnten die Parameter nicht zu eng gesteckt werden. Um den Aspekt des Fachkräftemangels einzufangen, der in ländlichen Gebieten verschärft ist, sollten nicht nur in Wien (haupt)ansässige Unternehmen befragt werden. Ganz Österreich abzudecken wäre jedoch zu herausfordernd gewesen, wodurch die Wahl auf Oberösterreich als wichtiger Industriestandort fiel. Letztendlich ist an dem Sample positiv hervorzuheben, dass ungeachtet von Budgets, Ressourcen und Möglichkeiten Handlungsspielräume und auch eine gewisse Einfachheit in effektiven Maßnahmen aufgezeigt werden konnten. Trotz – oder vielleicht gerade aufgrund – der unterschiedlichen Ausbildungssettings konnten mehrere Ebenen und Aspekte der Lehrlingsförderung in den Blick genommen und Muster identifiziert werden.

Eine Verzerrung der tatsächlichen (Vor-)Bedingungen für Mädchen in technischen Lehrberufen liegt in dieser Arbeit aufgrund der Beschränkung der Studie auf Unternehmen vor, die sichtlich dazu bereit sind, Mädchen als Lehrlinge aufzunehmen. Nicht sichtbar sind somit all jene Ausbildungsbetriebe, die dazu von vornherein nicht bereit sind. Ein Miteinbeziehen derartiger Unternehmen wäre nicht zielführend gewesen, um förderliche Ansätze und Maßnahmen zu identifizieren. Es scheint jedoch ein langer Weg zu sein bis zu der erhofften Selbstverständlichkeit von Frauen als Technikerinnen, sodass derartige generelle Ausschlüsse nicht mehr vorkommen.

Literaturverzeichnis

- Achatz, Juliane (2005). Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin / Hinz, Thomas. Arbeitsmarktsoziologie. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 263-301.
- Acker, Joan (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail* 51, 199-217.
- Beicht, Ursula / Walden, Günter (2012). Berufswahl und geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 108, 491–510.
- Bergmann, Nadja & Sorger, Claudia (2010): „Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten“. Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. AMS report 77, Wien.
- Bergmann, Nadja / Danzer, Lisa / Willsberger, Barbara (2017). Ausbildungssituation von jungen Frauen in handwerklich-technischen Berufen. Endbericht. L&R Sozialforschung, Wien.
- Bergmann, Nadja / Lachmayr, Norbert / Mayerl, Martin / Pretterhofer, Nicolas (2021). Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze. L&R Sozialforschung & öbif, Wien.
- Bertogg, Ariane / Imdorf, Christian / Hyggen, Christer / Parsanoglou, Dimitris / Stoilova, Rumiana (2020). Gender discrimination in the hiring of skilled professionals in two male-dominated occupational fields: a factorial survey experiment with real-world vacancies and recruiters in four European countries. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72, 261-289.
- Bettio, Francesca / Verashchagina, Alina (2009). Gender Segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU. Publications Office of the European Union, Luxemburg.
- BibEr (2023). Nach der Ausbildung... Kurzbericht über die Ergebnisse des Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings im Auftrag von BMAW und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2019/20. Statistik Austria, Wien.
- BMAW (2022). Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG. Stand 1. Mai 2021. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, Wien.

- Buchmann, Marlis / Charles, Maria (1995). Organizational and institutional factors in the process of gender stratification: Comparing social arrangements in six European countries. *International Journal of Sociology*, 25(2), 66-95.
- Dornmayr, Helmut (2023).
- Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2023). Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel. *Arbeitskräfterradar 2023. ibw-Forschungsbericht Nr. 215*, Wien 2023 Wien.
- Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland (2024). Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2022-2023.
- Dornmayr, Helmut / Winkler Birgit (2016). Nach der Lehre: Ausbildungs- und Berufserfolg von Lehrabsolventen und Lehrabsolventinnen in Österreich. Eine empirische Untersuchung auf Basis von amtlichen Individual- / Registerdaten und persönlicher Befragung. *ibw-Forschungsbericht Nr. 186*, Wien.
- Faulkner, Wendy (2009). Doing gender in engineering workplace cultures. I. Observations from the field. In: *Engineering Studies*, 1(1), 3-18.
- Friedl, Martina-Angela (2017). Rekrutierung von weiblichen Fachkräften im technischen- naturwissenschaftlichen Bereich. Herausforderungen und Best Practices. Studie im Auftrag der AK Wien.
- Fritsch, Nina-Sophie (2018). Arbeitsmarkt, Berufe und Geschlecht in Österreich. In: *Sozialwissenschaftliche Rundschau*, Jg. 58(3), 2-22.
- Gassler, Helmuth/ Kugi-Mazza, Edith / Leitner, Andrea / Bergmann, Nadja / Waid, Margit / Scambor, Elli (2017). Berufsbildung "aktuell": Renaissance der altbekannten Arbeitsmarktsegregation oder neue Möglichkeit für eine gleichstellungsorientierte Arbeitswelt? In: Schlögl, Peter / Stock, Michaela / Moser, Daniela / Schmid, Kurt / Gramlinger, Franz (Hrsg.). *Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand, ...* W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, 184-198.
- Geisberger, Tamara / Glaser, Thomas (2021). Gender Pay Gap. Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. In: *Statistische Nachrichten*, Heft 6, 434–447.
- Gildemeister, Regine / Robert, Günther (2008). Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive. *Interaktion – Institution – Biografie*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

- Gildemeister, Regine / Wetterer, Angelika (1992). Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp, Gudrun-Axeli / Wetterer, Angelika (Hrsg.). Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Kore, Freiburg i. Br., 201-254.
- Glass, Jennifer L. / Sassler, Sharon / Levitte, Yael / Michelmore, Katherine M. (2013). What's So Special about STEM? A Comparison of Women's Retention in STEM and Professional Occupations. In: Social forces, 92(2), 723–756.
- Gottschall, Karin (2018). Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Böhle, Fritz / Voß, G. Günter / Wachtler, Günter (Hrsg.). Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2: Akteure und Institutionen. Springer VS: Wiesbaden, 361-395.
- Gregortisch, Petra (2015). Das Geschlecht macht einen Unterschied am Arbeitsmarkt. Veränderungen der Erwerbspositionen von Frauen und Männern 15 Jahre nach ihrem Erwerbseinstieg: Ein Monitoring im Auftrag des AMS Österreich. In: Putz, Sabine / Stockhammer, Hilde / Sturm, René (Hrsg.). Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt. AMS report 113, Wien, 40-46.
- Grosch, Kerstin (2022). Die verloren gegangenen Frauen auf dem MINT Ausbildungsweg - Wie die Verhaltensökonomik bei der Suche helfen kann. In: Digitalisierung? Gendergerecht! Chancen und Herausforderungen für Geschlechtergleichstellung. In: Frauen. Wissen. Wien. Nr.13. Stadt Wien – Frauenservice, Wien, 13-26.
- Guiso, Luigi / Monte, Ferdinando / Sapienza, Paola / Zingales, Luigi (2008). Culture, gender and math. In: Science, 320, New York, 1164–1165.
- Günther, Elisabeth Anna / Ratzler, Brigitte (2015). »Bei uns hat sich noch keine beworben.« Legitimierung von Berufseinstiegsbarrieren für Technikerinnen. In: Dammayr, Maria / Graß, Doris / Rothmüller, Barbara (Hrsg.). Legitimität. Gesellschaftliche, politische und wissenschaftliche Bruchlinien der Rechtfertigung. transcript Verlag, Bielefeld, 341-358.
- Hagemann-White, Carol (1984). Sozialisation: Weiblich – männlich? Leske und Budrich, Opladen
- Haverkamp, Katarzyna / Müller, Klaus / Runst, Petrik / Gelzer, Anja (2015). Frauen im Handwerk – Status Quo und Herausforderungen. Göttinger

- Handwerkswirtschaftliche Studien, Nr. 97, Mecke Druck und Verlag, Duderstadt.
- Hoose, Daniela / Vorholt, Dagmar (1997). Der Einfluß der Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte: APuZ. Bundeszentrale für Politische Bildung, Bonn, 35-44.
- Huber, Evéline / Bergman, Manfred Max (2013). Zwischen Wunsch und Realität: Ausbildungs- und Berufsverläufe von jungen Frauen. In: Revue suisse des science de l'éducation Jg. 35/1, Academic Press Fribourg, 181-199.
- Hudelist, Simone / Haager, Theresa (2024). Frauen.Management.Report.2024 Lichtblicke ohne Leuchttürme. Verlag Arbeiterkammer, Wien.
- Hunt, Jennifer (2016). Why do Women leave Science and Engineering? IZA Discussion Papers, Nr. 6885, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Imdorf, Christian / Hegna, Kristinn / Eberhard, Verena / Doray, Pierre (2015). Educational Systems and Gender Segregation in Education: A Three-Country Comparison of Germany, Norway and Canada. In: Gender segregation in vocational education (Comparative Social Research, Vol. 31), Emerald Group Publishing Limited, Leeds, 83-122.
- Ihsen, Susanne / Mellies, Sabine / Jeanrenaud, Yves / Wentzel, Wenka / Kubes, Tanja / Reutter, Martina / Diegmann, Lydia (2017). Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen: Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale. LIT, Münster.
- Jacobs, Jerry (1989). Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers. Stanford University Press, Stanford.
- Kahn, Shulamit / Ginther, Donna (2015). Are Recent Cohorts of Women with Engineering Bachelors Less Likely to Stay in Engineering? In: Frontiers in Education, 6 (1144).
- Knapp, Gudrun-Axeli / Wetterer, Angelika (Hrsg.). Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Kore, Freiburg i. Br..
- Kessels, Ursula (2005) Fitting into the stereotype: How gender-stereotyped perceptions of prototypic peers relate to liking for school subjects. In: European Journal of Psychology of Education, 20(3), 309–323.
- Kessler, Suzanne J. / McKenna, Wendy (1978). Gender: An Ethnomethodological Approach. The University of Chicago Press, Chicago & London.

- Kosuch, Renate (2010). Selbstwirksamkeit und Geschlecht – Impulse für die MINT-Didaktik. In: Kröll, Dorothea (Hrsg.). „Gender und MINT“ Schlussfolgerungen für Unterricht, Beruf und Studium. kassel university press, Kassel, 12-36.
- Kreimer, Margareta (1995). Arbeitsmarktsegregation nach dem Geschlecht in Österreich. In: Wirtschaft und Gesellschaft, Jg. 21(4), 579-608.
- Kreimer, Margareta (2009). Ökonomie der Geschlechterdifferenz. Zur Persistenz von Gender Gaps. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Kreimer, Margareta / Leitner, Andrea / Jonjic, Mila (2019). Geschlechtersegregation im Kontext des Berufsbildungssystems und sich verändernder Arbeitswelten. SWS Rundschau, Jg. 59(3), 293-315.
- Krüger, Helga (1991). Doing Gender – Geschlecht als Statuszuweisung im Berufsbildungssystem. In: Brock, Ditmar / Hantsche, Brigitte / Kühnlein, Gertrud / Meulemann, Heiner / Schober, Karen (Hrsg.). Übergänge in den Beruf. Zwischenbilanz zum Forschungsstand. DJI Verlag Deutsches Jugendinstitut, München, 139-169.
- Kuckartz, Udo / Rädiker, Stefan (2022). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Beltz Juventa, Weinheim.
- Lachmayr, Norbert & Mayerl, Martin (2021). 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen. Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung. öbif, Wien.
- Leitner, Andrea (2001). Frauenberufe – Männerberufe. Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. Institut für Höhere Studien. Wien.
- Leitner, Andrea / Dibiasi, Anna (2015). Frauenberufe – Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien. In: Frauen. Wissen. Wien, Nr. 2. Frauenabteilung der Stadt Wien, Wien.
- Leitner, Andrea / Kreimer, Margareta (2021). Geschlechtsuntypische Ausbildungen als Berufschance oder Drehtür zurück zu geschlechtstypischen Berufen. In: Wroblewski, Angela / Schmidt, Angelika, (Hrsg.). Gleichstellungspolitiken revisited. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis. Springer VS, Wiesbaden, 317-338.

- Makarova, Elena / Aeschlimann, Belinda / Herzog, Walter (2019). The Gender Gap in STEM Fields: The Impact of the Gender Stereotype of Math and Science on Secondary Students' Career Aspirations. In: *Frontiers in Education*, 4 (60).
- Maihofer, Andrea / Wehner, Nina / Schwiter, Karin / Hupka, Sandra (2013). Berufsziel Informatikerin oder Pflegefachmann? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen in der Schweiz. Jahresbericht Berufsfachschule Basel/13, 20-28.
- Mairhuber, Ingrid (2019). 30 Jahre Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Österreich. AMS report 137, Wien.
- Mayerl, Martin / Lachmayr, Norbert (2024). 5. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen. Verlag Arbeiterkammer, Wien.
- Nissen, Ursula / Keddi, Barbara / Pfeil, Patricia (2003). Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde. Leske + Budrich, Opladen.
- Papouschek, Ulrike / Mairhuber, Ingrid / Kasper, Ruth (2015). In: Putz, Sabine / Stockhammer, Hilde / Sturm, René (Hrsg.). *Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt*. AMS report 113, Wien, 64-70.
- Riesenfelder, Andreas / Lisa Danzer (2024). Wiedereinstiegsmonitoring 2024. Kontinuitäten, Trendbrüche und Nachwirkungen der Covid-Krise. Verlag Arbeiterkammer, Wien.
- Robak, Brigitte (1992). Schriftsetzerinnen und Maschineneinführungsstrategien im 19. Jahrhundert. In: Wetterer, Angelika (Hrsg.). *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Campus-Verlag, Frankfurt/Main, 83-100.
- Roloff, Christine (1992). Professionalisierung und erzeugte Fachdistanz. In: Wetterer, Angelika (Hrsg.). *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Campus-Verlag, Frankfurt/Main, 133-144.
- Salchegger, Silvia / Glaeser, Anna / Widauer, Karin / Bitesnich, Heidelinde (2015). Warum besuchen Mädchen mit Spitzenleistungen in Mathematik so selten eine höhere technische Lehranstalt? Ursachen und Folgen von Geschlechterunterschieden bei der Schulwahl. In: Schlögl, Peter / Stock, Michaela / Moser, Daniela / Schmid, Kurt / Gramlinger, Franz (Hrsg.).

- Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand,... W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, 172-183.
- Schneeweiß, Sandra (2016). Wenn die Norm ein Geschlecht hat: Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich. AMS report 116, Wien.
- Smyth, Emer / Steinmetz, Stephanie (2015). Vocational training and gender segregation across Europe. In: Gender segregation in vocational education (Comparative Social Research, Vol. 31), Emerald Group Publishing Limited, Leeds, 53-81.
- Solga, Heike / Pfahl, Lisa (2009). Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Discussion Paper SP I 2009-502. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.
- Schwiter, Karin / Wehner, Nina / Maihofer, Andrea / Huber, Evéline (2011). Zur Hartnäckigkeit geschlechtssegregierter Ausbildungs- und Berufsverläufe. Konzeptionelle Überlegungen zu einer empirischen Untersuchung. In: Femina Politica 2/2011, 20-32.
- Teubner, Ulrike (2008). Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 491-498.
- Toferer, Bettina / Lang, Birgit / Salchegger, Silvia (Hrsg.) (2023). PISA 2022. Kompetenzen in Mathematik, Lesen und Naturwissenschaft am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich. Institut des Bundes für Qualitätssicherung im österreichischen Schulwesen (IQS), Salzburg.
- Weinhardt, Felix (2017). Ursache für Frauenmangel in MINT- Berufen? Mädchen unterschätzen schon in der fünften Klasse ihre Fähigkeiten in Mathematik. In: DIW Wochenbericht Nr. 45. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, 1009-1014.
- West, Candace / Zimmerman, Don H. (1987). Doing Gender. In: Gender and Society 1(2), 125–151.
- Wetterer, Angelika (1992). Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Campus-Verlag, Frankfurt/Main.
- Wetterer, Angelika (Hrsg.) (1995). Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Campus Verlag, Frankfurt.

- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. "Gender at Work" in theoretischer und historischer Perspektive. UVK Verlagsgesellschaft, Konstanz.
- Wetterer, Angelika (2010). Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In: Becker, Ruth / Kortendiek, Beate (Hrsg.). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 126–136.
- WKO (2023). Bericht. Erkenntnisse Gender-Projekte. WKO Inhouse, Wien.
- Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1(1).

Internetquellen

- <https://www.amazone.or.at> [abgerufen am 31.01.2025]
- <https://www.beruflexikon.at> [abgerufen am 31.01.2025]
- <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/ba/bo.html> [abgerufen am 31.01.2025]
- <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/rechtliche-grundlagen-der-gleichbehandlung/> [abgerufen am 31.01.2025]
- <https://new.equaliz.at> [abgerufen am 31.1.2025]
- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics [abgerufen am 31.01.2025]
- <https://equal-pay-day.at/epd-2024-in-oesterreich/> [abgerufen am 31.01.2025]
- <https://www.fit-gehaltsrechner.at> [abgerufen am 31.01.2025]
- <https://www.wko.at/ooe/lehre/ineo--vorbildlicher-lehrbetrieb> [abgerufen am 31.01.2025]
- <https://www.mafalda.at> [abgerufen am 31.1.2025]
- <https://www.nasicher.at> [abgerufen am 31.01.2025]
- <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/jaehrliche-personeneinkommen> [abgerufen am 31.01.2025]
- <https://sprungbrett.or.at/about/anlaufstellen/youngfit> [abgerufen am 31.1.2025]

<https://www.wko.at/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik> [abgerufen am 31.01.2025]

<https://www.wko.at/pages/projektfoerderung-lehre/start> [abgerufen am 31.01.2025]

<https://www.wko.at/pages/projektfoerderung-lehre/broschuere-gender.pdf> [abgerufen am 31.01.2025]

<https://www.wienerlinien.at/karriere/jobs-offene-stellen> [abgerufen am 31.01.2025]