Institut für Berufs- und
Erwachsenenbildungsforschung
an der Universität Linz

# FRAUEN IN DIGITALISIERTEN TECHNIKBERUFEN

## Endbericht

im Auftrag der Arbeiterkammer Burgenland

**Mag.ª Manuela Hiesmair**
**Mag.ª Sandra Rigler**

Endbericht Dezember 2019, Linz

**IMPRESSUM**

Eigentümer und Verleger:
Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz
Weingartshofstraße 10, A-4020 Linz
www.ibe.co.at
ZVR: 201940503
Für den Inhalt verantwortlich:
Mag. Dieter Daume, IBE Linz

Linz, Dezember 2019

# INHALTSVERZEICHNIS

**1 BERICHTSAUFBAU ..... 5**

**2 FORSCHUNGSDESIGN UND -AUFTRAG ..... 6**

2.1 Relevanz des Forschungsthemas ..... 6
2.2 Zielsetzung und Forschungsdesign ..... 7

**3 METHODIK ..... 9**

3.1 Akquise der Teilnehmerinnen ..... 9
3.2 Durchführung der Fokusgruppen ..... 10
3.3 Auswertung ..... 11

**4 ERGEBNISSE ..... 12**

4.1 Einstieg in eine technische Ausbildung ..... 12
4.2 Erwartungen an den technischen Beruf ..... 16
4.3 Unterstützende Faktoren ..... 20
4.4 Hemmende Faktoren ..... 26
4.5 Perspektiven ..... 33

**5 ZENTRALE ERKENNTNISSE ..... 38**

**6 HANDLUNGSABLEITUNGEN ..... 44**

**7 DAS SCHLUSSWORT DER TECHNIKERINNEN ..... 47**

**8 LITERATUR ..... 48**

**9 AUTORINNEN ..... 50**

# 1 BERICHTSAUFBAU

Der vorliegende Bericht gliedert sich in sechs Kapitel, die nachfolgend kurz beschrieben werden sollen.

1) **Forschungsdesign und -auftrag:** Kapitel 1 umfasst die Beschreibung der Relevanz des Forschungsthemas sowie die Darstellung des Forschungsdesigns und der Zielsetzung der Studie.
2) **Durchführung der Fokusgruppen:** Informationen zur Konzeption der Fokusgruppen und zu den Teilnehmerinnen finden sich in diesem Abschnitt des Berichts.
3) **Ergebnisse:** Die Auswertung der Erhebungen wird in diesem Teil detailliert, mit einer Vielzahl an Zitaten und Erfahrungsberichten der Studienteilnehmerinnen, beschrieben. Inhaltlich orientiert sich der Aufbau der Ergebnisdarstellung am Leitfaden der Fokusgruppen und umfasst folgende Themen: Einstieg in die Ausbildung, Erwartungen an einen technischen Beruf, unterstützende Faktoren am Weg zum Beruf und für den Verbleib in diesem, hemmende Faktoren und Perspektiven im technischen Beruf.
4) **Zentrale Erkenntnisse:** Kernergebnisse der Erhebung werden zusammengefasst und mit Literatur in Bezug gesetzt: Im ersten Teil finden sich Erkenntnisse rund um die Berufsorientierung und den Weg in den Beruf. Der zweite Teil gibt relevante Befunde zum Berufsleben wieder. Mögliche strukturelle Ebenen von fördernden und hemmenden Faktoren bzw. Ansatzpunkte zur Unterstützung von Frauen werden im dritten Teil aufgezeigt.
5) **Handlungsableitungen:** Ausgehend von den zuvor skizzierten strukturellen Ansatzpunkten möglicher Unterstützungsmaßnahmen werden elf konkrete Handlungsableitungen für die Arbeiterkammer Burgenland zur Förderung von Frauen in der Technik vorgeschlagen.
6) **Schlusswort der Technikerinnen:** Abschließend kommen die Frauen in Form einer Zitatsammlung aus einem Kurzfragebogen noch einmal selber zu Wort und berichten, was ihnen an ihrer Arbeit in einem technischen Beruf besonders gefällt.

# 2 FORSCHUNGSDESIGN UND -AUFTRAG

Das Forschungsprojekt widmet sich der Beleuchtung von Ausbildungs-/ Berufserfahrungen und den Perspektiven von jungen Frauen in digitalisierten Technikberufen im Burgenland. Einleitend soll im Folgenden auf die hohe Relevanz dieses Forschungsthemas, auf die Zielsetzung und das Design der Studie eingegangen werden.

## 2.1 RELEVANZ DES FORSCHUNGSTHEMAS

Der burgenländische Frauenbericht (Kapeller/ Hampel-Božek 2018, S. 77-80) zeigt, dass trotz zunehmender Erwerbsbeteiligung und einem Trend zu höheren Ausbildungsabschlüssen bei Frauen nach wie vor eine deutliche Spaltung des Arbeitsmarktes in „Frauen-“ und „Männerbereiche“ bzw. eine sogenannte **„horizontale Segregation“** existiert. Im Burgenland sind Frauen am stärksten im Dienstleistungssektor repräsentiert: 84,7% der erwerbstätigen Frauen (im Vergleich zu 54,7% der erwerbstätigen Männer) arbeiten in diesem Bereich. Nur ein geringer Anteil an Frauen findet Zugang zu „typischen Männerberufen“ (z.B. Produktionsberufe, Bauwesen). Dabei kann die Verteilung von Frauen und Männer auf verschiedene Sektoren und Berufe nicht per se mit einer Benachteiligung von Frauen gleichgesetzt werden. Erst wenn zur horizontalen Segregation auch die sogenannte **„vertikale Segregation“** – die unterschiedliche Aufteilung nach Qualifikation, Stellung oder Einkommen – hinzukommt, führt dies zu ungleichen Chancen. Diese lässt sich empirisch belegen: So geht das Bestehen der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung mit Benachteiligungen von Frauen bei der beruflichen Stellung (z.B. weniger Frauen als Männer in Führungspositionen) und den Einkommen einher. (Kapeller/ Hampel-Božek 2018, S. 77-82)

Die Arbeitsmarktsegregation beginnt nicht erst beim Einstieg ins Berufsleben. Schon die gewählten Bildungswege erweisen sich als geschlechtsspezifisch geprägt: Der Anteil von Mädchen an technischen berufsbildenden mittleren und höheren Schulen fällt nach wie vor gering aus (Steiner/ Kerler/ Schneeweiß 2015, S. 36-44). Diesen Bildungswahlentscheidungen geht dabei bereits ein langer Prozess der Berufsorientierung voraus, der im Kindergartenalter beginnt und im Laufe der Zeit immer differenzierter und „realistischer“, betreffend der an den bestehenden Möglichkeiten orientierten Entscheidungen, wird (Faulstich-Wieland 2014, S. 38). Anhand einer Bandbreite an unterschiedlichen Erklärungsansätzen für (geschlechtsspezifische) Berufswahlentscheidungen, die etwa in der Dissertation von Lentner (2016, S. 96-101) skizziert werden, lässt sich festhalten, dass diese jedenfalls von gesellschaftlich-kulturellen Rahmenbedingungen und Sozialisationsprozessen mitbeeinflusst werden.

Der geringe Frauenanteil in technischen Berufen ist nicht nur durch geschlechtstypische Bildungswahlentscheidungen bedingt, sondern auch durch einen bedeutsamen Anteil von Aussteigerinnen, die nicht langfristig in einem technischen Beruf bleiben. Die Annahme der sogenannten „Drehtür“ aus dem US-amerikanischen Raum geht davon aus, dass den Frauen zwar zunehmend ein Einstieg in geschlechtsuntypische Berufe gelingt, sie jedoch aufgrund verschiedener Problemlagen letztlich wieder in geschlechtstypische Berufe wechseln. Als Ursachen dafür werden vor allem Mechanismen „sozialer Kontrolle“ im Berufsleben gesehen, die Frauen letztlich wieder in „Frauenberufe“ zurückdrängen. Zu den Mechanismen sozialer Kontrolle zählen etwa institutionelle bzw. strukturelle Barrieren (z.B. Arbeitszeitnormen in Männerberufen, die von hoher Wochenstundenanzahl und geringer Vereinbarkeit mit

familiären Verpflichtungen geprägt sind) sowie Geschlechterstereotype vor allem hinsichtlich Kompetenz- und Leistungserwartungen. (Jacobs 1989, zit. n. Busch 2013, S. 574)

Die Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen stellt kein neues Thema dar, sondern ist bereits seit Mitte der 1980er Jahren Gegenstand wissenschaftlicher und politischer Diskussionen. Diese werden aus unterschiedlichen Perspektiven geführt (Ratzer/ Gartner 2013, S. 41-42):

- Aus einer **politischen Perspektive** wird die bereits oben angeführte Benachteiligung von Frauen adressiert und eine stärkere Beteiligung in technischen Berufen aus Gründen der *Gleichheit und Gerechtigkeit* gefordert (z.B. gleiche Rechte, gleicher Lohn für gleiche Arbeit).
- Neben der Frage der Chancengleichheit von Frauen und Männern unterstreichen auch **ökonomische Argumente** die Handlungsnotwendigkeit, da sonst ein großes *Potenzial an Arbeitskräften und Begabungen vernachlässigt* werde und damit auch *Einbußen in der Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit* von Unternehmen einhergehen können.
- Zudem kommt eine **Qualitäts-Perspektive** hinzu: Ein höherer Anteil von Frauen in der Technik, kann die *Berücksichtigung von Genderaspekten bei der technischen Produktion fördern* und damit eine substantiell höhere Qualität erlangen.

Angesichts dieser ausgewählten Befunde wird die Relevanz und die unverändert hohe Aktualität des Forschungsthemas ersichtlich. Studien zu Frauen in Technikberufen können unterstützende und hemmende Faktoren beim Zugang und Verbleib in technischen Berufen aufdecken und damit Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Frauenförderung liefern.[1]

## 2.2 ZIELSETZUNG UND FORSCHUNGSDESIGN

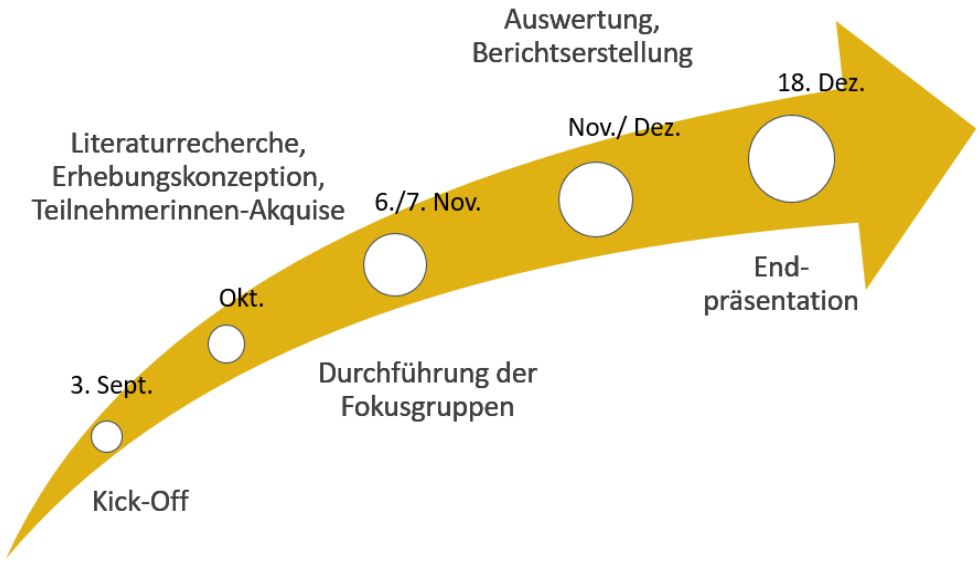
Ausgangspunkt des Forschungsauftrages ist die Auseinandersetzung der Arbeiterkammer Burgenland mit dem Thema Digitalisierung, die einen Wandel technischer Berufsbilder bedingt. Im Rahmen einer Digitalisierungsoffensive startete die burgenländische Arbeiterkammer im September 2019 das Projekt „Digitalistas“, das darauf zielt, Berufserfahrungen und die Perspektiven von jungen Frauen in digitalisierten Technikberufen genau zu beleuchten sowie junge Frauen für technische Berufe zu begeistern bzw. deren Anteil in diesen zu erhöhen. „Digitalistas“ umfasst verschiedene Initiativen seitens der Arbeiterkammer und ist ebenso der Ausgangspunkt für das vorliegende Forschungsprojekt. Ziel dieser Studie ist es, ausgehend von zwei Fokusgruppen, die Berufswahlprozesse, Berufserfahrungen und berufliche wie persönliche Perspektiven von jungen Frauen in Technikberufen genau zu beleuchten und die Ergebnisse zur Förderung des Frauenanteils in technischen Berufen zu nutzen.

Das Forschungsprojekt wurde mit einer Dauer von vier Monaten konzipiert. Das Kick-Off fand am 3. September 2019 statt. Das IBE verfügt aufgrund vorangegangener Studien bereits über Vorerfahrung mit dem Forschungsthema. Im Jahr 2017 wurden beispielsweise im Auftrag der oberösterreichischen Arbeiterkammer die Berufserfahrungen und Einschät-

[1] Hinzuweisen ist an dieser Stelle auf die Reviews von Schneeweiß (2016a) und Steiner, Kerler und Schneeweiß (2015), die Erkenntnisse zu Faktoren einer Begünstigung nicht-traditioneller Berufswahl von Mädchen und jungen Frauen aufzeigen.

zungen junger Frauen in technischen Lehrberufen in Oberösterreich untersucht (Niederberger/ Hiesmair 2017). Anknüpfend an diese Studien sowie einer Literaturrecherche erfolgte im September und Oktober 2019 die Konzeption der empirischen Erhebung. Kernstück der Studie ist die Durchführung von zwei Fokusgruppen in denen Berufswahlprozesse, Berufserfahrungen und berufliche Perspektiven junger Frauen sowie Ansatzpunkte für das Aufbrechen der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt thematisiert werden. Die Durchführung der Fokusgruppen fand am 6. und 7. November 2019 statt. Näheres zur Durchführung und Auswertung der Fokusgruppen findet sich in Kapitel 3. Die Ergebnisse wurden vom IBE ausgewertet und im vorliegenden Bericht aufbereitet. Zusätzlich zum Endbericht werden der Arbeiterkammer Burgenland am 18. Dezember 2019 die wesentlichen Ergebnisse abschließend präsentiert.

**Abbildung 2-1: Überblick über das Forschungsdesign mit zeitlichen Meilensteinen**



# 3 METHODIK

Dieser Abschnitt umfasst Informationen zur Durchführung und Auswertung der Fokusgruppen. Im ersten Teil wird zudem näher auf die Auswahl der Studienteilnehmerinnen eingegangen, im zweiten Teil wird die Durchführung der Erhebung sowie Merkmale der Teilnehmerinnen beschrieben und im dritten Teil werden die relevantesten Informationen zur Auswertung beschrieben.

## 3.1 AKQUISE DER TEILNEHMERINNEN

Die Teilnehmerinnenakquise erfolgte durch die Arbeiterkammer Burgenland über das Herstellen von Kontakten zu MultiplikatorInnen (z.B. an Berufsschulen, an der Fachhochschule Burgenland, am Berufsförderungsinstitut). Anmeldungen wurden im Oktober 2019 über eine Website entgegengenommen. Auf dieser wurden die Interessentinnen über die wesentlichen Rahmenbedingungen der Studie sowie über Teilnahmekriterien informiert und bei Anmeldung zudem die Daten der Teilnehmerinnen (z.B. sozio-demographische Daten, Berufsfeld, Arbeitsort) inklusive Zustimmung zur Datenverarbeitung erfasst. Als Anreiz zur Teilnahme wurden Einkaufsgutscheine im Wert von 40 Euro in Aussicht gestellt.

Folgende Kriterien zur Teilnahme an den Fokusgruppen wurden ausgeschrieben:

- Berufstätigkeit im Burgenland
- Alter von 30 Jahren oder jünger
- Berufserfahrung in einem Technikberuf von mindestens zwei Jahren oder bei Lehrausbildung zumindest begonnenes drittes Lehrjahr

Der Begriff „Technikberufe“ wurde dabei weit gefasst. Im Anmeldeformular fand sich dazu eine Auflistung an Berufsfeldern, die von der Auftraggeberin Arbeiterkammer Burgenland als solche definiert wurden. Dazu zählen folgende Bereiche: Metall, Prozess-/ Produktionstechnik, Kunststoff, Chemie, Elektro, KFZ, Mechatronik, Maschinen, Informationstechnologie, Installations-/ Gebäudetechnik und Bauwesen, Energie- und Umwelttechnik, Verkehrs-, Schiff- und Zugtechnik, medizinisch-technische Berufe sowie das Berufsfeld technischer Zeichnerinnen.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die von der Arbeiterkammer Burgenland definierten Kriterien nur teilweise erfüllt wurden (für detaillierte Angaben zu den Teilnehmerinnen siehe Tabelle 3-1 und Tabelle 3-2). Insgesamt drei Frauen waren zum Zeitpunkt der Erhebung bereits älter als 30 Jahre und auch die gewünschte Berufserfahrung war bei mehr als der Hälfte der Frauen nicht gegeben. Augenscheinlich war außerdem der hohe Anteil an Teilnehmerinnen in Umschulung (über eine verkürzte Lehrausbildung an einem Ausbildungsinstitut). Die Personenauswahl entspricht somit nicht den ursprünglich definierten Kriterien. In Rücksprache mit der Arbeiterkammer Burgenland wurde jedoch entschieden, dass die Auftraggeberin auch jenen Frauen die Teilnahme an den Fokusgruppen ermöglichen möchte, die nicht in vollem Umfang das gewünschte Profil erfüllen. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist allerdings insbesondere die fehlende Berufserfahrung eines Teils der TeilnehmerInnen zu berücksichtigen.

## 3.2 DURCHFÜHRUNG DER FOKUSGRUPPEN

Die Fokusgruppen fanden an zwei aufeinanderfolgenden Tagen mit einer Dauer von jeweils 2,5 Stunden statt. Am 6. November 2019 wurde eine Fokusgruppe in Oberwart durchgeführt, am 7. November 2019 eine weitere Fokusgruppe in Eisenstadt. In Oberwart nahmen insgesamt sieben Frauen teil, die zum Zeitpunkt der Erhebung überwiegend noch ihre technische Ausbildung über eine Umschulung absolvierten und daher (mit Ausnahme einer Person) fast durchgängig über keine Berufserfahrung in der Technik verfügten. Die Ausbildung wird von allen im Rahmen eines Ausbildungsinstitutes in Form einer verkürzten Lehre absolviert. Diese sieht keine reguläre Lehrzeit im Betrieb vor, jedoch ist ein in Summe mehrwöchiges Berufspraktikum zu absolvieren. Das Alter der Frauen reichte von 19 bis 42 Jahren. Tabelle 3-1 gibt einen Überblick über die Teilnehmerinnen in der Fokusgruppe in Oberwart.

**Tabelle 3-1: Teilnehmerinnen Fokusgruppe Oberwart**

| | Alter | Höchste abgeschlossene technische Ausbildung | Branche | Berufserfahrung | Berufl. Umorientierung? |
|---|---|---|---|---|---|
| **TN1** | 25 | noch in Ausbildung (verkürzte Lehre) | Metall | Berufspraktikum | ja |
| **TN2** | 21 | noch in Ausbildung (verkürzte Lehre) | Metall | keine | ja |
| **TN3** | 38 | noch in Ausbildung (verkürzte Lehre) | Metall | keine | ja |
| **TN4** | 19 | noch in Ausbildung (verkürzte Lehre) | Metall | keine | ja |
| **TN5** | 42 | noch in Ausbildung (verkürzte Lehre) | Metall | Berufspraktikum | ja |
| **TN6** | 23 | noch in Ausbildung (verkürzte Lehre) | Metall | Berufspraktikum | ja |
| **TN7** | 34 | verkürzte Lehre beendet, Abschlussprüfung ausständig | Metall | ca. ein halbes Jahr Berufserfahrung | ja |

In Eisenstadt nahmen fünf Teilnehmerinnen an der Fokusgruppe teil. Die Frauen waren zwischen 20 und 32 Jahre alt. Größtenteils bestand bereits eine Berufserfahrung im technischen Ausbildungsberuf. Auch in dieser Gruppe absolvierten alle Teilnehmerinnen die Ausbildung erst im Zuge einer beruflichen Neuorientierung im Anschluss an eine nicht-technische Ausbildung bzw. an Berufserfahrungen außerhalb des technischen Bereichs. Die höchste abgeschlossene technische Ausbildung ist bei den meisten eine (verkürzte oder reguläre) Lehre. Drei Frauen sind aus der Mechatronik, eine Teilnehmerin arbeitet als Tischlerin und eine ist neben ihrem Studium im IT-Bereich in diesem Feld auch berufstätig. In Tabelle 3-2 finden sich nähere Informationen zu den Teilnehmerinnen der Fokusgruppe in Eisenstadt.

**Tabelle 3-2: Teilnehmerinnen Fokusgruppe Eisenstadt**

| | Alter | Höchste abgeschlossene technische Ausbildung | Branche | Berufserfahrung | Beruf. Umorientierung? |
|---|---|---|---|---|---|
| **TN1** | 29 | Bachelor-Studium | IT | mehrere kürzere Tätigkeiten in technischen Berufen | ja |
| **TN2** | 28 | abgeschlossene Lehre | Tischlerei | mehr als 5 Jahre | ja |
| **TN3** | 20 | noch in Ausbildung (verkürzte Lehre) | Mechatronik | Berufspraktikum | ja |
| **TN4** | 26 | abgeschlossene (verkürzte) Lehre | Mechatronik | mehr als 5 Jahre | ja |
| **TN5** | 32 | abgeschlossene Lehre, aktuell Studium | Mechatronik | Mehr als 3 Jahre | ja |

## 3.3 AUSWERTUNG

Die Aussagen in den Fokusgruppen wurden zunächst transkribiert. Informationen, die einen Rückschluss auf Teilnehmerinnen ermöglichen könnten, wurden in den Zitaten entfernt, damit die Anonymität der Teilnehmerinnen gewährleistet werden kann (z.B. die Benennung vom Wohn- oder Ausbildungsort). Zur besseren Lesbarkeit wurden Zitate zudem geglättet. Dazu erfolgte eine Korrektur von grammatikalischen Fehlern, die Entfernung von Füllwörtern und Redundanzen und in weiten Teilen ein Ersetzen von umgangssprachlichen Ausdrücken sowie Dialektwörtern durch schriftsprachliche Ausdrücke. Anmerkungen (z.B. situationsbedingte Äußerungen, inhaltliche Ergänzungen oder Satzvervollständigungen) werden in den Zitaten in eckigen Klammern dargestellt. Ausgewertet wurden die Ergebnisse mittels qualitativer Inhaltsanalyse entlang zentraler Leitfadenthemen. Die qualitative Inhaltsanalyse ist ein Ansatz zur systematischen, regelgeleiteten Analyse von Text, der auf einer Kategorisierung des Materials basiert (für nähere Informationen siehe z.B. Mayring 2000). In Kapitel 4 werden die Ergebnisse der Inhaltsanalyse aufbereitet. Kapitel 5 umfasst die zentralen Erkenntnisse aus der Erhebung, die mit Befunden aus der Literatur in Bezug gesetzt werden.

# 4 ERGEBNISSE

Die Ergebnisdarstellung orientiert sich im Aufbau an den in den Fokusgruppen gestellten Leitfragen. Diese umfassten folgende Themen:

- Einstieg in eine technische Ausbildung
- Erwartungen an die Arbeit an einen technischen Beruf und deren Erfüllung
- Unterstützende Faktoren am Weg zum Beruf und für den Verbleib in diesem
- Hemmende Faktoren und Umgang mit diesen
- Perspektiven im technischen Beruf

Die Ergebnisse zu den Leitfragen werden nachfolgend beschrieben. Zentrale Ableitungen und Handlungsempfehlungen finden sich im Anschluss in Kapitel 4.

## 4.1 EINSTIEG IN EINE TECHNISCHE AUSBILDUNG

### 4.1.1 BESCHREIBUNG DER WEGE IN EINE TECHNISCHE AUSBILDUNG

Alle Teilnehmerinnen der Fokusgruppen begannen ihre technische Ausbildung erst im Zuge einer beruflichen Umorientierung. Dabei werden sehr unterschiedliche Berufskarrieren skizziert. Oftmals wird nach Absolvierung der Pflichtschule vorerst ein nicht-technischer Lehrberuf oder eine weiterführende Schule ohne Technikschwerpunkt gewählt. Die Gründe dafür sind unterschiedlich:

- Ein Teil der Frauen folgt den Ratschlägen der Eltern:

  *„Ja, mein Berufsweg ist auch ein bissl ungewöhnlich. Also ich hab‘ zuerst…Ich war in einem normalen Oberstufengymnasium, hab‘ Matura gemacht, weil ich halt so gescheit bin, weil die Eltern halt: ‚Ah mach‘ das halt! Und es ist halt so super und so toll.‘“*

- Ein anderer Teil der Frauen verfolgt ursprünglich andere Ziele und entdeckt ihr Interesse an der Technik erst später. So wird in folgendem Zitat deutlich, wie der ursprüngliche Berufswunsch der Tierärztin vom Wunsch nach einem technischen Beruf abgelöst wird:

  *„Ähm ursprünglich wollte ich Tierärztin werden und dann war aber irgendwie jeder dagegen. Und dann hab‘ ich halt gesagt, ‚Ja ich mach‘ die Tierassistentin* [tierärztliche Ordinationsassistentin, Anm.]*.‘ Hab‘ für das, dass sie mich in der Schule* [zur Ausbildung zur tierärztlichen Ordinationsassistenz, Anm.] *in Wien leichter nehmen, hab‘ ich dann eine Landwirtschaftsschule gesucht, was ich dann auch drei Jahre in x* [Ort der Ausbildung, Anm.] *gemacht hab, dass sie mich leichter nehmen. Bin ich aber in den drei Jahre dann d‘raufgekommen, ich will eigentlich gar nix, ich mein‘, Tiere interessieren mich jetzt noch immer, aber Assistentin in die Richtung* [will ich] *gar nicht machen, weil, ja, ich will nicht den Dreck wegputzen auf Deutsch gesagt. Und, ja dann hab‘ ich das fertig gemacht,* […]*. Aber in den drei Jahren Landwirtschaftsschule bin ich draufgekommen, ich möchte eigentlich Schlosserin oder Mechanikerin oder Mechatronik oder sowas machen.“*

Der nicht-technische Ausbildungsweg wird von den Teilnehmerinnen eingeschlagen und meist vollendet. Erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt der Einstieg im Sinne eines Umstiegs in einen technischen Beruf. Fast alle Frauen sind zum Beginn einer technischen Ausbildung bereits volljährig – einige deutlich älter – und haben bereits eine mehrjährige Bildungs-/ Berufslaufbahn hinter sich. Beispielhaft absolvierte eine Teilnehmerin nach der Pflichtschule vorerst ein Oberstufengymnasium und stieg nach der Matura in ein Studium ein, das sie nach kurzer Zeit aber abbrach, um eine Lehre im technischen Bereich zu beginnen. Eine andere Frau skizziert folgende Etappen ihres Bildungsweges: Nach dem Pflichtschulabschluss und der Absolvierung einer berufsbildenden höheren Schule begann sie ebenfalls ein Studium, das sie abbrach. Nach kurzer Berufstätigkeit entschloss sie sich für eine Lehre im IT-Bereich. Nach ihrem Lehrabschluss begann sie ein Studium im selben Bereich, das sie ebenfalls vollendete. Insgesamt vier Teilnehmerinnen verfügen über eine Matura als höchsten Bildungsabschluss und schließen später eine technische Lehre (sowie teils ein Studium) als weitere Ausbildung an. Mehrere Frauen erzählen in den Fokusgruppen von einem Lehrabschluss in einem anderen Bereich (z.B. als Köchin) gefolgt von einer längeren Phase der Berufstätigkeit und erst einem deutlich späteren Beginn einer weiteren technischen Ausbildung.

### 4.1.2 MOTIVE FÜR DIE AUSBILDUNGSWAHL

Im Folgenden werden die von den Fokusgruppenteilnehmerinnen beschriebenen Motive für ihre Ausbildungswahl beschrieben. Diese umfassen ein großes Interesse für Technik, Ratschläge von Personen aus dem nahen Umfeld, Berufsvorschläge seitens des AMS und die unkomplizierte Arbeitsumgebung in männerdominierten Berufen.

**Großes Interesse an Technik**

Begeisternde Erfahrungen mit der Technik werden mehrfach bereits in der Kindheit in einem informellen Umfeld gemacht und später in der Schule auf einem formalen Weg weiterentwickelt. Die frühen Erfahrungen der Kindheit werden dabei oftmals als Ausgangspunkte für die spätere technische Ausbildungswahl beschrieben. Geweckt wurde eine große Faszination für Maschinen und deren Funktionsweisen etwa durch Erlebnisse mit der Familie. Eine Teilnehmerin erzählt beispielhaft: *„Ich war so auf Flugshows, mit ich weiß nicht, wie alt war ich? Fünf? Das hat mich immer fasziniert.*“

Auch die Werkstätten-Atmosphäre, die die Teilnehmerin durch ihren Vater kennenlernte, fand eine Frau bereits in ihrer Jugend faszinierend:

> *„[…] ich hab‘ halt jeden Tag mit meinem Papa Mittag gegessen und da denk‘ ich mir immer, die Männer mit Arbeitsgewand und alles. Und das hat mich damals schon so angesprochen, einfach so, eben das Werkzeug eingesteckt und das hat dann halt alles so cool ausgeschaut.* (alle lachen)*“*

Eine große Rolle spielen vor allem aber positive Erfahrungen mit handwerklich-technischen Tätigkeiten. In der Kindheit und Jugend werden diese vor allem im familiären Umfeld (informell) vermittelt. Vielfach sind es die Väter, die ihre Töchter in ihren Alltag und die damit verbundenen technischen, handwerklichen Tätigkeiten miteinbeziehen und dadurch ihr Interesse für diese entfachen. Zwei Teilnehmerin haben im landwirtschaftlichen Betrieb ihrer Eltern mit angepackt. Eine der Teilnehmerinnen erzählt dazu:

*„Ja, ich war immer der verpatzte Bub. Also, ich hab‘ zwar keinen Bruder, aber dadurch, dass ich eben keinen Bruder hab‘, bin ich mit‘n Papa im Wald, also wir haben daheim einen kleinen Betrieb,* [da bin ich] *immer in den Wald mitgegangen und ich hab‘ auch immer die Motorsäge zerlegt daheim und geschnitten auch."*

Eine andere Teilnehmerin berichtet von ersten Berührungspunkten mit den Tätigkeiten eines Schlossers bereits als Kind über die Arbeit ihres Vaters. Dabei sammelte sie schon früh eigene Erfahrungen. Ihr Zuhause bot dabei ein gutes Lernumfeld, wo sie ihre Fähigkeiten einerseits durch selbstständiges Ausprobieren (z.B. verschiedene Reparaturen) und andererseits durch Anleitung ihres Vaters erweitern konnte:

*„Mein Papa ist Schlosser, also in einer Schlosserei. Ich war halt dann immer die, was mit 5, 6, 7 Jahren auf der Baustelle herumgeklettert ist, und mit den LKW herumgefahren ist. Der Papa bei den Pedalen, ich tu‘ schalten, weil ich komm‘ eh nicht runter.* (lacht) *Ich war dann auch eigentlich immer… Wie ich dann ein bisschen älter war und was angreifen hab‘ schon können, weiß nicht, daheim hab‘ ich alles repariert. Hab‘ aber nicht gewusst wie. Ich hab‘ darauf herumgehaut oder herumgefuzzelt, es hat wieder funktioniert. Und alle* [haben] *immer mich* [gefragt], *oder mit dem Auto genauso. Ich hab‘ der Mama erklärt, wie man mit dem Automatik-Auto fahrt und so Geschichten, hinten mit, weiß ich nicht, 12 Jahren. Ja, und wie gesagt, der Papa halt dann auch immer: ‚Hilf‘ mir da, hilf‘ mir dort, gehen wir das gach* [schnell, Anm.] *montieren, machen wir dort gach!‘ Und ja, das war eigentlich von der Papa-Seite eh schon immer.“*

Das frühe Interesse an Technik äußert sich nicht nur im familiären Umfeld, wo etwa lieber mit Werkzeug als mit Puppen „gespielt“ wird, sondern auch in der Schule:

*„Ich war auch immer so, also mich hat auch immer das Technische ein bissl mehr interessiert als das Handwerkliche* [gemeint: Handarbeiten, Anm.], *und ich war aber nie, also ich kann bis heute nicht stricken oder so. Also ich hab‘ immer das technische Werken gewählt, also es war immer schon cool.“*

Dieses Interesse kommt in der Schulzeit auch im ungewöhnlichen Berufswunsch einer Teilnehmerin zum Ausdruck, die aufgrund ihres großen Interesses an Flugzeugen und Luftfahrt im Alter von 11 Jahren *„Kampfjetpilotin“* werden wollte. Schulfächer, die technisches Handwerk vermitteln, gefallen den Mädchen besonders gut und machen ihnen Spaß. Dabei können sie nicht nur ihre Fähigkeiten in diesem Bereich auf einem formalen Weg weiterentwickeln, sondern sie werden zudem in ihrem Interesse bestärkt:

*„Dann hab‘ ich halt die Landwirtschaftsschule gemacht. Dann haben wir da Landtechnik dabei gehabt, da haben wir geschweißt, da haben wir geschraubt, da haben wir was weiß ich alles. Und dann hab‘ ich mir dacht: ‚Alter, wie geil!‘“*

Nicht nur die eigene Teilnahme an den Schulfächern, sondern auch die Projekte der MitschülerInnen können das eigene Interesse fördern. So erzählt eine Teilnehmerin vom Wahlpflichtfach „Informatik“, dessen Abschlussprojekt sie faszinierte und ihr bereits vorhandenes Interesse an Informatik nochmals verstärkte:

*„Also wir haben das schon in der Unterstufe, also in der 10er Klasse, da hat es eben auch schon Informatik gegeben und da war eben schon das Interesse da. Und dann halt, extrem, also extrem mehr entwickelt hat sich das mit – ‚Hey das ist voll cool!' – wie eben der Informatik-Wahlfachgang, wie heißt das? Wahlgang?* [Einflüstern von Kollegin, Anm.] *Danke, Wahlpflichtfach, so heißt es. Wo man sich entscheiden hat können, da hab' ich Marketing oder Management nehmen müssen, und da hat's eben die Informatiker geben, die haben halt Homepages oder so gemacht, und ich persönlich finde, dass von denen das Abschlussprojekt viel cooler war als unseres."*

Ein Teil der Frauen entdeckt ihr Interesse erst viel später: Die Gruppe an Umsteigerinnen, die durch externe Faktoren zur Umorientierung (z.B. aufgrund einer Firmenschließung, schlechter Rahmenbedingungen im Job, Arbeitslosigkeit) gezwungen wird, entdeckt oftmals erst zum Zeitpunkt der beruflichen Neuorientierung ihr Interesse für eine technische Arbeitstätigkeit. Ausschlaggebend sind dabei insbesondere praktische Erfahrungen, die im Rahmen verschiedener Berufsorientierungsangebote gesammelt werden können.

**Personen aus dem nahen Umfeld als Anstoß**

Einen Anstoß für die technische Ausbildungswahl geben teilweise auch Personen aus dem nahen familiären Umfeld. Bei einer Teilnehmerin war es insbesondere die Mutter, die auf den Einstieg in die technische Ausbildung beharrte: *„Und eigentlich den Berufsweg eingeschlagen hab' ich eigentlich, weil mir die Mama so auf die Nerven gegangen ist, dass ich das machen soll."*

Eine andere Frau erklärte, dass der technische Beruf ihres Mannes in ihrer eigenen Ausbildungswahl eine Rolle spielte, da sie gemeinsam das Ziel verfolgen, zukünftig eine eigene Firma zu gründen.

**AMS schlägt eine technische Ausbildung vor**

Das AMS wird in der Fokusgruppe in Oberwart bei allen Teilnehmerinnen als das Hauptmotiv für die technische Ausbildungswahl deutlich. Deutlich wird dies etwa an folgenden Zitaten: *„Also ich glaub', hauptsächlich war's das AMS."* Sowie *„Ja, das AMS ist eigentlich wirklich schuld.* (lacht)*"*

Vorangegangen sind in den Berufskarrieren der Frauen unterschiedliche Situationen, die eine Umorientierung notwendig machten: Arbeitslosigkeit oder schlechte Rahmenbedingungen im vorangegangenen Job. Erst durch das AMS ist in der Wahrnehmung der Frauen der Blick überhaupt auf einen technischen Beruf gelenkt worden. Nur eine einzige Teilnehmerin berichtet, den Gedanken an die Absolvierung einer Umschulung im technischen Bereich unabhängig vom AMS gehabt zu haben. Durch die Teilnahme an einem AMS-Kurs, der Einblicke konkreten, praktische Tätigkeiten in technischen Berufen gewährt hat, wurde für bei einem Teil der Fokusgruppenteilnehmerinnen ein Interesse an der Technik geweckt.

**Unkomplizierte Arbeitsumgebung in männerdominierten Berufen**

Die Teilnehmerinnen wünschen sich eine unkomplizierte Arbeitsumgebung, die zusätzlich zu den beschriebenen Motiven als weiterer positiver Aspekt erwähnt wird, der zur Ausbildungswahl beiträgt. Wie aus dem folgenden Zitat hervorgeht, wird eine lockere Arbeitsatmosphäre von manchen Teilnehmerinnen mit männerdominierten Arbeitsbereichen verbunden, während das Arbeitsklima in frauendominierten Branchen negativ betrachtet wird:

*„Bei den Frauen ist es halt wirklich so, also ich hab‘ nur einmal in einem Büro gearbeitet und das war mit 15, aber es ist halt, das ist immer so, hin und wieder mit Frauen, da musst du immer aufpassen, was du sagst, und Zickenkrieg, hinterfotzig, da wird gleich immer geredet über alles. Und in der Werkstatt gehst rein, da verarscht einer den andern, und es ist dir wurscht. Du kannst sagen, was du willst, es ist dir keiner böse und nix. Nein, also bei uns ist es zumindest so. Und, ja, also das ist einfach ein ganz anderes Arbeitsfeeling, wie wenn du halt mit vielen Frauen zusammenarbeitest. Es ist leider so."*

## 4.2 ERWARTUNGEN AN DEN TECHNISCHEN BERUF

Die Teilnehmerinnen der Fokusgruppe wurden zu ihren Erwartungen an einen technischen Beruf befragt. Insgesamt drei Teilnehmerinnen können aufgrund mangelnder Berufserfahrung bzw. fehlender Einblicke in den Berufsalltag keine Erwartungen benennen. Um konkrete Vorstellungen erlangen zu können, fordert eine Frau für Ausbildungen, die nicht in einer Firma absolviert werden: *„Viel mehr Praktikum!“* Erst dadurch lerne man den Arbeitsalltag in der Technik besser kennen, baue reale Erwartungen auf und erwerbe außerdem das nötige Handwerk für den Beruf.

Der überwiegende Teil der befragten Frauen äußert konkrete Erwartungen an die Arbeit in einem technischen Beruf. Diese reichen von hervorragenden Arbeitsmarktchancen und guten Arbeitsbedingungen über optimistische Erwartungen hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung bis hin zur Erwartung von Gleichberechtigung von Männern und Frauen in den Firmen. Abbildung 4-1 zeigt im Überblick, welche Erwartungen die Frauen mitbringen. Nachfolgend wird näher auf die einzelnen Erwartungen eingegangen.

**Abbildung 4-1: Überblick über die Erwartungen**

**Arbeitsbedingungen**

Durchaus hohe Erwartungen werden in Bezug auf die Arbeitsbedingungen deutlich. Die Frauen erwarten sich eine sehr gute Bezahlung, geregelte Arbeitszeiten und eine einfache Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

- sehr guter Verdienst: Während für die Frauen in Ausbildung dieser Aspekt noch offen ist, beschreiben mehrere Teilnehmerinnen mit Berufserfahrung ihre Erwartung eines guten Verdienstes. Ein Vergleich wird etwa auf Basis der Erfahrungswerte eines Verdienstes in einem wirtschaftlichen Beruf vollzogen:

  „*Nein, die Erwartung war auf alle Fälle, dass ich besser verdien' als wie wenn ich jetzt Personalbuchhaltung oder was weiß ich was mach', was halt das AMS gemeint hat, wegen der HAK, was ich machen soll.*"

  Diese Erwartung erweist sich beim Großteil der Frauen, die bereits im Berufsleben stehen, als erfüllt.

- geregelte Arbeitszeiten: Es wird geschildert, dass in einigen, für Technikerinnen interessanten, Firmen im Burgenland im Schichtbetrieb gearbeitet wird. Aufgrund eines Umstiegs aus einem Beruf einer anderen Branche, wo Schichtarbeit ebenfalls gängig war, wünscht sich eine Frau folgendes: *„Ja, ich hätt´ schon gern geregelte Arbeitszeiten. Also sagen wir jetzt von 7 bis 5 oder so, oder von 8 bis 6, keine Ahnung. Also nicht Schichtarbeiten.*"

- einfache Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Zwei Frauen der Fokusgruppen haben bereits Kinder und sind damit besonders gefordert, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Eine der beiden Frauen beschreibt im Verlauf der Fokusgruppe, dass sie diese Situation vor große Herausforderungen stellte. Erwartet habe sie aber genau das Gegenteil, nämlich eine unproblematische, einfache Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Tatsächlich sei es eine schwierige Zeit gewesen, bis die Situation letztlich gut mit der Firma geregelt werden konnte:

  *„Also ich hab' mir das locker flockig vorgestellt. So wie es jetzt ist, es funktioniert super, aber mein damaliger Produktionsleiter, der hat da schwarzgemalt und: ‚Ah, Sie können ja keine Liefertermine einhalten und gar nix!' Ja, also ist absoluter Blödsinn. […] Also es* [die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Anm.] *ist relativ schwer. Aber ich hab' es dann doch geschafft, Gott sei Dank. Aber für die nächsten* [für andere Frauen im Betrieb, Anm.] *dann, wünsch' ich mir, dass es leichter wird.*"

**Tätigkeiten**

Die Erwartungen umfassen außerdem ein vielseitiges Aufgabengebiet, das hinsichtlich der körperlichen Anforderungen keine größere Herausforderung darstellt.

- abwechslungsreiche und interessante Tätigkeiten: Die Frauen beschreiben ihre Erwartung, interessante und vielseitige Tätigkeiten vorzufinden. Während in der Lehre und im Praktikum teils noch einseitige Aufgaben verrichtet werden müssen, geht diese Erwartung im späteren Berufsleben in Erfüllung. Ein interessanter und abwechslungsreicher Berufsalltag wird erlebt:

*„Na, wobei ich sagen muss, das hab‘ ich jetzt auch erst in dem Beruf jetzt, weil es ziemlich vielseitig ist. Also während der Lehre selber, in der Firma, wo ich gearbeitet hab‘, war das auch so. So: ‚Ok, ich mach‘s halt, weil ich‘s machen muss.‘ Aber wirklich spannender kann ich sagen, ist es, seitdem ich Software-Entwicklung gemacht hab‘ oder wie jetzt seit dem Job.“*

- körperliche Arbeit problemlos zu schaffen: Die Erwartung einer Frau war, dass sie keine Probleme betreffend körperlicher Belastungen habe. Aufgrund der schweren Materialien sei dies jedoch im Berufsleben nicht so einfach zu schaffen.

**Ausbildung**

Die beschriebenen Erwartungen betreffen auch die Ausbildung. Zwei Frauen erzählen von ihren Erwartungen, die Berufsschule einfach zu meistern sowie von der erwarteten guten Ausbildungsqualität hinsichtlich der Didaktik am Ausbildungsinstitut.

- Berufsschule einfach zu meistern: Eine Teilnehmerin hatte die Erwartung aufgrund ihrer vorangegangenen Bildungslaufbahn die Lehre ohne größere Herausforderungen zu absolvieren. Auch diese Erwartung erfüllte sich:

  *„Ich hab‘ mir halt vorgestellt zum Beispiel, dass ich die Berufsschule sicher locker flockig schaffe nach der Matura. Und genauso war es auch. Also, ich hab‘ mir so viele Fächer erspart und so. Das hab‘ ich eigentlich, also das war mit links. Da hab‘ ich mir halt schon sehr leicht getan.“*

- gute Erklärungen am Ausbildungsinstitut: Eine Frau erzählt in der Fokusgruppe von ihren Erwartungen, dass das Lehrpersonal des Ausbildungsinstituts sich um verständliche Erklärungen bemühen wird. In der Praxis zeigt sich, dass sich das Ausbildungsinstitut Zeit nimmt, die Inhalte zu vermitteln:

  *„Ja, dass sie* [die TrainerInnen, Anm.] *sich auch die Zeit genommen haben. Weil das ja alles komplett neu ist für uns. Bis du es verstanden hast, bis sie dir alles gescheit erklärt haben und gezeigt haben.“*

**Arbeitsklima**

Die meisten Erwartungen betreffen das Arbeitsklima, vor allem wird dabei eine gute Zusammenarbeit und Kollegialität erwartet. Dieses umfasst aber auch die Erwartungen einer Gleichberechtigung von Frauen und Männern, einer vorurteilsfreien Arbeitsumgebung sowie die Aussicht, einen bedeutsamen Anteil an Kolleginnen in den technischen Arbeitsbereichen anzutreffen.

- gutes Arbeitsklima und Kollegialität: Mehrfach wurde die Erwartung beschrieben, dass in der Technik ein gutes Arbeitsklima (sowohl im Ausbildungsinstitut als auch beim späteren Arbeitgeber) vorzufinden ist. Eine Teilnehmerin erwartete sich insbesondere eine gute Kollegialität, von der sie durch die Arbeit ihres Vaters im gleichen Betrieb bereits zuvor wusste: *„Und, aber es ist trotzdem eben das Arbeitsklima hat sich voll… Also ist genauso wie ich es mir vorgestellt hab, unter den Männern* […]*.“* Wie die Erfahrungsberichte verdeutlichen, erfüllt sich diese Erwartung oftmals.

- Männer haben keine Vorurteile mehr: Anders als erwartet erleben Frauen immer noch zahlreiche Vorurteile bei den männlichen Kollegen. Die Annahme war hingegen, dass Männer hier eine größere Offenheit aufweisen. Vorurteile werden auch dann sichtbar, wenn Männer oftmals mit „gut gemeinter" Hilfe eingreifen. Dies veranschaulicht etwa folgendes Zitat:

  *„Das ist dann auch wieder so ein Punkt, was mich ein bisschen stört, dass – wenn du als Frau in so einer Branche arbeitest – dass die Männer immer noch so ein Vorurteil haben. Zum Beispiel: ‚Ma, komm' her, ich helf' dir, das ist ja viel zu schwer, komm!' Ich hab' dich nicht gefragt, ich kann es selber auch machen."*

- Gleichberechtigung von Männern und Frauen: Kritik wird teils an den ungleichen Chancen von Frauen und Männern laut. Dies wird allerdings nicht als Problem ganzer Branchen wahrgenommen, sondern vielmehr als Problem gewisser Firmen. Folgendes Zitat verdeutlicht, dass die eigenen Erwartungen gleicher Chancen bezogen auf die beruflichen Perspektiven auf Basis beruflicher Erfahrungen enttäuscht wurden:

  *„Das, was ich mir erwartet hab,' ist, dass vielleicht auch, wenn es jetzt um, nicht Beförderung, das ist falsch gesagt… Wenn jetzt eine Stelle frei wird, dass du auch schneller, nicht schneller aufsteigen kannst, sondern dass du die gleichen Rechte und Perspektiven hast, wie ein Mann. Aber das stimmt nicht. Da bevorzugen sie nach wie vor Männer in, ich sag' jetzt, Führungspositionen, zum Beispiel Teamleiter oder so."*

  Ganz andere Erfahrungen machten zwei Frauen, die in Werkstätten tätig sind. In einer Firma, wo eine Teilnehmerin bereits mehrere Jahre in diesem Bereich arbeitet, sei sie als Frau gefördert worden und ihr seien gute Perspektiven offen gestanden: *„Da kann ich mich bei uns nicht beschweren, weil das Erste, was immer war, wenn irgendwas frei war, haben sie mich gefragt."*

- Frauenanteil in den Berufen: Einige der Frauen erleben, teils entgegen ihren Erwartungen, dass Firmen mit technischem Schwerpunkt nach wie vor einen sehr geringen Frauenanteil aufweisen. Nicht selten kommt es auch vor, dass die Frauen mit einer Kollegin als einzige Frauen in der Firma arbeiten: *„Ja, ich mein', wir waren halt die einzigen Frauen im Service draußen."*

**Berufliche Weiterbildung**

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und gute zukünftige Perspektiven werden von den Frauen retrospektiv ebenfalls als ihre Erwartungen geschildert.

- gute berufliche Perspektiven: Gute berufliche Perspektiven zählen zu jenen Erwartungen, die viele der Frauen an den technischen Beruf formulieren. Allerdings werden diesbezüglich widersprüchliche Erfahrungen gemacht. Ein Teil der Frauen berichtet über Firmen, die keine Frauen aufnehmen wollen und über die Schwierigkeit bei der Arbeitssuche. Dies bezieht sich vorrangig auf Frauen mit den verkürzten Lehrausbildungen im Zuge einer Umorientierung in der Metallbranche. Führungskräfte in Firmen begründen die Ablehnung von Frauen mit der fehlenden Infrastruktur, da keine Umkleiden, Toiletten und Duschen für Frauen vorhanden seien. Ganz anders wird die Situation von einigen anderen Frauen beschrieben, die vielmehr den Eindruck haben, dass sich Firmen um einen hohen Frauenanteil bemühen und sich daher um Frauen „reißen" würden. Aus eigener Erfahrung wurde etwa erlebt, dass Firmen sogar ohne Vorstellungsgespräche Zusagen gaben oder bereits nach einem kurzen persönlichen Gespräch eine Lehrstelle zusicherten. So beschreiben zwei Teilnehmerinnen ihre Erfahrungen etwa folgendermaßen:

*„Und du hast halt schon gemerkt, dass sich die Firmen eigentlich eben grad wegen dem erhöhten Frauenanteil, weil das schaut ja gut aus, wenn die Firma mehr technische Frauen hat… Die haben sich eigentlich richtig um die gerissen. Also, da hab‘ ich einfach in Wien bei einer Firma angerufen, da hab‘ ich ja damals in x* [Wohnort, Anm.] *gewohnt, hab‘ gesagt, ja ich würde gern wieder nach x* [Ort, Anm.] *zu meiner Familie ziehen, ich hätte eine Stiftungsausbildung, weiß ich nicht, ich glaub‘ 400 Euro oder so haben sie für mich zahlen müssen, ob ich anfangen kann. Ja ok, da war kein Vorstellungsgespräch, da war kein Kennenlernen, da hat es geheißen: x* [Datum, Anm.], *sei einfach dort und fertig. Und es war dann auch so, beim zweiten Job, was ich dann gemacht hab‘, also nach der Ausbildung, da als x* [spezifische Berufsbezeichnung in der IT, Anm.], *das war so: ‚Hey, zwei Stöcke weiter oben im Büro ist ein Job frei, magst den haben? Weil du studierst und du kannst das.‘“*

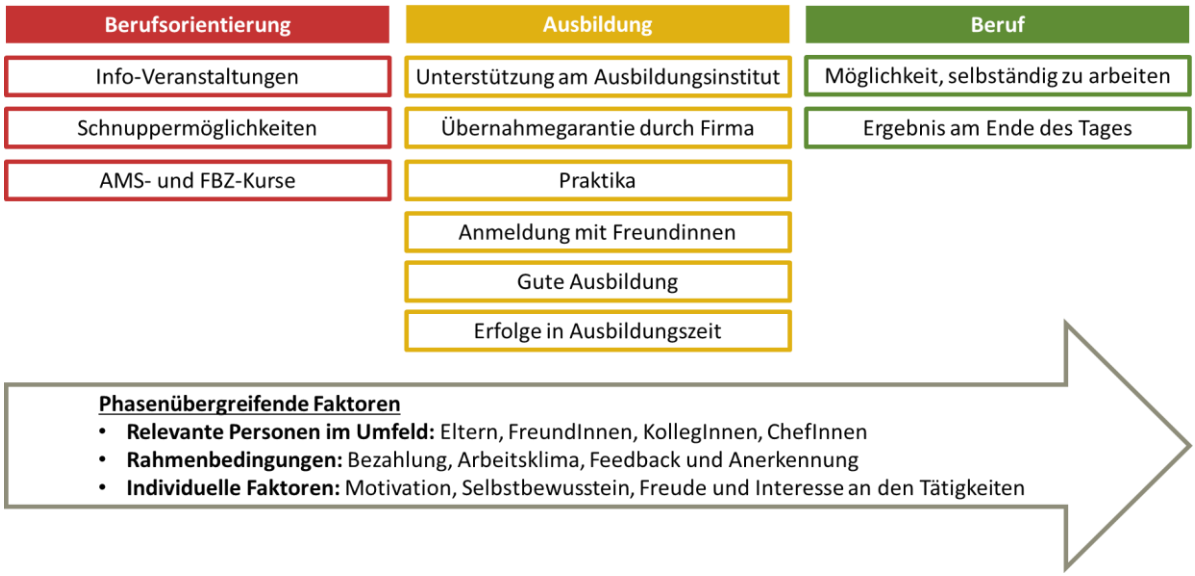
*„Und, also ich muss auch sagen, bei mir in der Firma, also, ich weiß nicht, mich haben sie natürlich auch sofort aufgenommen damals, weil ich halt wahrscheinlich ein Mädchen war. Und wir haben damals eine Chefin gehabt, die war natürlich total begeistert davon. Ja. Die war super ja,* […] *die hat mich sehr gefördert.“*

- Schaffen einer beruflichen Weiterbildung: Eine Teilnehmerin hatte sich vorgestellt, die Meisterschule absolvieren zu können. Diese Erwartung umzusetzen, gelang bislang aus persönlichen Umständen nicht.

## 4.3 UNTERSTÜTZENDE FAKTOREN

Eine Leitfrage in den Fokusgruppen umfasste jene nach den Faktoren, die als Frau bislang als unterstützend am Weg zum technischen Beruf und beim Verbleib in diesem erlebt wurden. Dies sollte für die Phasen „Berufsorientierung“, „Ausbildung“ sowie „Beruf“ reflektiert werden. Nachfolgend werden die Ergebnisse aus den beiden Fokusgruppen dargestellt. Unterstützende Faktoren, die in mehreren Phasen genannt wurden bzw. von den Teilnehmerinnen nicht eindeutig zugeordnet wurden, werden im Abschnitt „phasenübergreifende Faktoren“ dargestellt.

**Abbildung 4-2: Überblick über unterstützende Faktoren**



## Phasenübergreifende Faktoren

Phasenübergreifend zeigt sich, dass vor allem den Personen im eigenen Umfeld (Eltern, FreundInnen, ArbeitskollegInnen, die/ der Vorgesetzte), den Rahmenbedingungen (Bezahlung, Arbeitsklima, Anerkennung) sowie individuellen Faktoren (Interesse, Motivation) eine besondere Relevanz bei der Unterstützung der Berufswahl, der Absolvierung der Ausbildung und im Berufsleben zukommt.

### Relevante Personen im Umfeld

- Eltern und FreundInnen: Diesen kommt eine ganz besonders wichtige Rolle zu. Gerade die oben beschriebenen familiären Anknüpfungspunkte zu technischen Berufen (z.B. der Beruf des Vaters und die Involvierung der Töchter in dessen Tätigkeiten) tragen maßgeblich zur Motivation, in einem technischen Beruf arbeiten zu wollen, bei. Es sind außerdem oftmals die Eltern und FreundInnen, die die Teilnehmerinnen im Durchhalten von Ausbildung und Beruf bestärken und unterstützen. Beispielsweise verdeutlicht dies eine Teilnehmerin mit folgendem Zitat:

  *„Ja. Wie gesagt, ich bin ein schlechter Lerner.* (lacht) *Ich hab‘ auch nie gelernt. Und da haben‘s* [die Eltern, Anm.] *mich halt auch dann immer, ich mein‘, der Papa positiver, die Mama eher gemeiner* (lacht), *gepushed einfach, dass ich das jetzt halt durchziehen soll und: ‘Es dauert eh nicht lang.‘ Und: ‚Mach‘ einfach und dann hast es!‘ und ja.“*

- KollegInnen und Vorgesetzte: Neben den KollegInnen tragen auch die Vorgesetzten dazu bei, ob sich die auszubildenden bzw. berufstätigen Frauen wohl fühlen. Gerade weibliche Vorgesetzte leisten einen maßgeblichen Beitrag zur Förderung von Frauen in der Technik. Als äußerst unterstützend habe eine Teilnehmerin ihre Chefin erlebt, die sich für beide Aspekte – die persönliche Motivation der Teilnehmerin sowie die Frauenförderung im Allgemeinen – engagierte. Beispielsweise wurde die junge Frau von ihrer Chefin zu Informationsveranstaltungen geschickt, um dort in einer „Vorbildfunktion“ als Frau in der Technik von ihren positiven Berufserfahrungen zu berichten und damit andere Mädchen zum Berufseinstieg zu motivieren:

  *„Wir haben eine Chefin damals gehabt, und die war eben total begeistert, dass einmal wieder ein Mädchen daherkommt, die was das machen will und die war da so dahinter und hat mich motiviert und in der Lehrzeit schon zu manchen Sachen hingeschickt oder mitgenommen, eben wo es um Mädchen in technischen Berufen geht, dass ich die mal motivier‘ und von meiner Lehrzeit erzähl‘ und alles. Und, dass wir halt mehr solche Leute kriegen. Also die war da immer sehr dahinter. Die war super.“*

### Rahmenbedingungen

- gute Bezahlung: Als Motivation dient auch die gute Bezahlung in technischen Berufen. Eine Teilnehmerin erzählt basierend auf ihren eigenen Erfahrungen, dass Frauen in Österreich schlechter verdienen als Männer. Gerade als Wiedereinsteigerin mit Familie sei es schwierig die Versorgung für die Kinder sicherzustellen und ein gut bezahlter Job daher ein enormer Vorteil:

  *„Wenn du schon Vollzeit arbeitest und noch Überstunden arbeiten musst, das muss gut bezahlt sein. Etwas für etwas. Das ist wichtig. Weil das Kind muss im Hort sein und der Hort, das muss alles auch bezahlt sein.“*

- Arbeitsklima: In Ausbildung und Beruf sind auch das Arbeitsklima und die KollegInnen ausschlaggebende Unterstützungsfaktoren. Das lockere Arbeitsklima, das die Teilnehmerinnen vor allem auf den hohen Männeranteil zurückführen, sowie die gute Zusammenarbeit mit KollegInnen werden als positiv hervorgehoben:

  *„Ja, einfach, bei der Firma x* [Firmenname, Anm.] *zumindest, haben die Kollegen sehr gepasst, es waren genug Idioten dabei, aber es war lustig. Du hast deinen Spaß in der Arbeit gehabt, du bist eigentlich gern hingefahren.“*

  Besonders wichtig ist die Unterstützung von KollegInnen dann, wenn eine Zusammenarbeit mit Einzelpersonen, beispielsweise aufgrund deren Vorurteile Frauen gegenüber, unangenehm ist. Exemplarisch fand eine Teilnehmerin stets bei den BüromitarbeiterInnen Gehör, wenn sie aufgrund eines diskriminierenden Arbeitskollegen eine andere Teameinteilung wollte:

  *„Nur einen Kollegen haben wir zum Beispiel auch gehabt, wo ich, wenn ich mit dem* [zum Diensteinsatz, Anm.] *fahren hätte sollen, bin ich ins Büro gegangen und hab‘ gesagt: ‚Wenn du mir nicht gleich einen anderen Kollegen gibst, fahr‘ ich wieder heim!‘ Hat auch funktioniert, weil ich bin* [ein] *Mädchen, ich hab‘ recht.* (lacht) *Also das war, da waren sie auch im Büro dann eigentlich recht leiwand, weil wenn du dann halt acht Stunden mit wem alleine am Feld stehst, wo du dich unbehaglich fühlst, ist das dann halt, da wär‘ ich, wie gesagt, vorher heim gefahren.“*

- positives Feedback und Anerkennung: Als sehr wichtig für ihren Weg in den technischen Beruf beschreiben mehrere Teilnehmerinnen die Anerkennung und das positive Feedback vom Umfeld. Folgendes Zitat veranschaulicht diesen Aspekt:

  *„‚Wow, super du machst das auch!‘, und ‚Wie der Opa eigentlich und wie der Papa!‘, oder ich hab‘ erst eine Freundin da kennengelernt und wie ich ihr erzählt hab‘, was ich alles mach‘, und dann sag‘ ich: ‚Ja und Staplerfahren darf ich auch.‘ ‚Ma du bist so eine coole Socke!‘ Und* (lacht), *das hört man halt schon irgendwie gern. Und ja. Sicher auch einer von den Gründen, warum man es dann immer noch gern macht.“*

  Doch nicht nur das engere Umfeld bestärkt die Frauen durch positives Feedback und anerkennende Worte, sondern vor allem auch fremde Menschen zeigen ihre Begeisterung für die Wahl eines technischen Berufes. So schildert eine Teilnehmerin folgendes:

  „*Aber generell alte Leute sind, also alte Leute sind sehr begeistert. Männer sind sehr begeistert davon auch. In der, ich war jetzt vier Monate in x* [Praktikumsort, Anm.], *Praxis machen, ähm, ja die waren alleine begeistert, nur dass ich mit einem Traktor fahren kann. Da hörst nur, da bist halt in der Region wo du bist, […] da hat dich ein jeder kennt, obwohl du vom Burgenland bist. ‚Heast, bist du nicht das Madl von dem und dem? Heast, das finde ich voll super, dass du das machst! Dass du dir das traust, dass du so weit, vier Monate, weg bist von daheim.‘ Ja, das hat mich schon alleine motiviert.“*

**Individuelle Faktoren**

- eigene Motivation: *„Ja, die eigene Motivation eben, weil ich halt ein Sturkopf bin und mir denk‘, … dass ich das als Frau genauso kann. Genauso gut oder teilweise sogar besser.“* – So beschreibt eine Teilnehmerin einen für sie wichtigen Faktor, der ihr beim Durchhalten des Weges in den technischen Beruf half. Die eigene Motivation, teils auch gespeist aus dem Anspruch, sich gegenüber den Männern beweisen zu wollen, trägt damit bei einem Teil der Frauen zur Unterstützung bei, in der technischen Ausbildung bzw. im Beruf zu bleiben.

- Freude/ Interesse an Tätigkeiten: Die Freude mit Maschinen zu arbeiten, oder auch die Begeisterung für das Einbringen der eigenen Kreativität, ist aus Sicht einer Teilnehmerin bei Wahl und Ausführen eines technischen Berufes wichtig. Beispielhaft beschreibt sie bereits in der Phase der Berufsorientierung ihr Vorfreude auf das Erlernen des Umgangs mit Maschinen:

  *„Das ist mir auch, eben weil, weil ich mich halt schon darauf gefreut hab', dass ich eben mit den ganzen, mit, auch mit den Handmaschinen und auch mit den großen Maschinen dann eben arbeiten darf und ja, das halt schon sehr toll ist."*

- persönliche Eigenschaften: An den Erzählungen der Teilnehmerinnen mit längerer Berufserfahrung wird deutlich, dass sich bestimmte Eigenschaften für den Verbleib in einem männerdominierten Beruf als Vorteil erweisen. Ein hohes Selbstbewusstsein, eine gute Kommunikationsfähigkeit und ein hohes Durchhaltevermögen scheinen förderlich für einen längeren Verbleib im Beruf. Insbesondere bei Vorurteilen und damit einhergehenden Konflikten sind diese Eigenschaften essentiell. Folgende Zitate weisen darauf hin, dass die Teilnehmerinnen mit längerer Berufserfahrung selbstbewusst agieren, ein hohes Durchhaltevermögen mitbringen und im Kampf um adäquate Rahmenbedingungen nicht müde werden:

  - *„Es war keine Frage, ob ich Teilzeit arbeiten will, das war eine Feststellung, das war eine Information für euch, ich geh' so und so arbeiten."*
  - *„Also ich hab' sehr kämpfen müssen, um meine jetzigen Arbeitszeiten."*
  - *„[…] ich hab' einfach zurückgeschimpft […]"*
  - *„Ja, ich hab' ihnen einmal zeigt, dass ich nicht so dämlich bin, wie ich ausschau', wie gesagt, […]"*
  - Antwort einer Frau auf die Frage danach, wovon Aufstiegsmöglichkeiten im technischen Beruf abhängen: *„Von uns selbst, weil wir schaffen das.* (lacht)"

**Berufsorientierung**

Speziell für die Phase der Berufsorientierung erscheinen neben den bereits genannten Faktoren, vor allem Angebote relevant, die nähere Informationen zu technischen Berufen geben und einen praktischen Einblick in die Tätigkeiten gewähren. Dazu zählen folgende Unterstützungsmöglichkeiten:

- Info-Veranstaltungen und Schnuppermöglichkeiten: Diese werden im Allgemeinen als hilfreich erlebt, insbesondere um verschiedene Berufe näher kennenzulernen und damit die Berufsorientierung zu erleichtern. Schnuppermöglichkeiten bieten Unterstützung. Dazu meint eine Teilnehmerin, dass sie „*sonst nie auf die Idee gekommen* [wäre]*, dass mich das vielleicht interessieren könnte oder so."* Konkreter erzählt eine andere Teilnehmerin von Informationsveranstaltungen seitens Gewerkschaft und Arbeiterkammer, die sie als toll erlebt hat und die für potenzielle angehende Technikerinnen sinnvoll sind:

*„Also ich war damals mit unserem – wer war denn das – eh von der Gewerkschaft und von der Arbeiterkammer, unsere Jugendsekretäre, haben da, also die, die haben das irgendwie organisiert, dass in der Schule, ich weiß jetzt nicht, ob es nur ich war als Lehrling, aber ich hab‘ halt … Ich bin halt dort in der Klasse gesessen und hab‘ halt denen in der vierten Klasse oder war es in dritten, ich weiß es nicht genau, die haben mir halt Fragen gestellt und wie das so ist in einer Lehre und generell als Frau eben in so einer technischen Ausbildung und ja, hab‘ halt direkt in die Schulen, sind wir halt reingegangen und haben denen das erzählt. Also das war schon sehr cool.“*

- Kurse des Arbeitsmarktservice (AMS) und Frauenberufszentrums (FBZ): Diese Kurse geben im Rahmen eines beruflichen Umstieges ebenfalls zum einen den Anstoß, als Frau überhaupt die Wahl eines technischen Berufs in Betracht zu ziehen und bieten zum anderen umfassende Information und Möglichkeiten, sich auszuprobieren. So erzählt eine Frau, dass sie in ihren Überlegungen bei der beruflichen Neuorientierung eigentlich andere Branchen priorisierte, durch das FBZ allerdings etwas völlig Neues probierte und so ihr Talent im Metallbereich entdeckt:

  *„Ich hab‘ zuerst einmal* [in die Bereiche] *Reinigung, dann Küche oder sonst in* [den] *sozialen Bereich schauen wollen, aber ich hab‘ mir nachher gedacht, ich probier´ jetzt einmal was ganz Neues. Entweder Tischler oder Metall. Metall hat mir aber nachher zum Gefallen angefangen. Und ich find‘, es liegt mir und fängt mir auch schon so richtig an zum taugen. Überhaupt mit den Drehmaschinen oder sonst was, Bohrmaschinen, ich bin kaum zum Wegkriegen.“*

**Ausbildung**

In der Ausbildung sind für die Teilnehmerinnen eine Reihe weiterer Faktoren ausschlaggebend dafür, ob diese erfolgreich beendet wird oder nicht. Folgende Faktoren werden in den Fokusgruppen genannt:

- Unterstützung am Ausbildungsinstitut: Das Personal an den Ausbildungszentren wird von UmsteigerInnen des Öfteren positiv hervorgehoben. Dieses bietet eine umfassende Unterstützung an, die vom Erstellen von Lebensläufen bzw. Bewerbungsschreiben, über Begleitung des Lernens durch gute Anleitungen und Erklärungen, bis hin zur Hilfe bei Problemen mit dem Arbeitsmarktservice reicht.
- Übernahmegarantie durch Firma: Einen Ansporn zum Abschluss der Ausbildung gibt auch eine Übernahmegarantie durch eine Firma, die als sehr motivierend und reizvoll erlebt wird. Bei drei Teilnehmerinnen gab es bereits in der Ausbildung eine Zusicherung seitens eines Arbeitgebers für die anschließende Übernahme in einen Job. Dies wird etwa im nachfolgenden Zitat deutlich:

  *„Und die* [Firmen, Anm.] *haben uns halt dann alle übernommen. Also da haben wir gar nicht Job suchen müssen, sondern die haben gleich gesagt: Ok, wenn ihr die Prüfung habt, das war am x* [Datum, Anm.], *haben wir dann quasi, haben sie uns dann übernommen."*

- Praktika: Diese bieten zahlreiche Lernmöglichkeiten für jene Frauen, die ihre Ausbildung über ein Ausbildungsinstitut absolvieren. Praxis sei in einem technischen bzw. handwerklichen Beruf äußerst wichtig. „W*eil vom Buch kannst du diesen Beruf nicht lernen* […]“ – so begründet eine Frau die Notwendigkeit zu umfassenden Praxiserfahrungen, die ihrer Meinung nach bei der verkürzten Lehrausbildung über ein Ausbildungsinstitut deutlich mehr sein könnten. Zusätzlich zu den Lerneffekten eines Praktikums, dient dieses im Idealfall auch dazu, Einblicke in den Arbeitsalltag gewinnen zu können. Während manche Frauen das Praktikum als einseitig erlebten und keine entsprechenden Erfahrungen machen konnten, berichten andere Frauen – wie etwa im folgenden Zitat – von umfassenden Erfahrungen:

  *„Du siehst auch, wie es wirklich abläuft, in einem Betrieb, würde ich jetzt einmal sagen. Es war abwechslungsreich für mich jetzt. Ich hab‘ überall reinschnuppern dürfen eigentlich. Ich hab‘ mal bohren dürfen, dann bin ich schleifen gegangen, dann Endmontage, alles zusammenbauen.“*

- Anmeldung mit Freundinnen: Berichtet wird in einer Fokusgruppe darüber, dass die Ausbildung gemeinsam mit befreundeten jungen Frauen begonnen wurde. Dies wurde als große Unterstützung erlebt, wenngleich die Freundinnen mittlerweile die Ausbildung abgebrochen hätten.

- gute Ausbildung: Der Qualität der Ausbildung wird hohe Bedeutung zugemessen. Eine Teilnehmerin beschreibt in diesem Zusammenhang, dass sie die Qualität der technischen Lehre, die über ein Ausbildungsinstitut erfolgte, mangelhaft wahrnahm und daher nach Absolvierung des Kurses ein Studium anschloss:

  *„Weil ich hab‘ ja die Lehre gemacht über x* [Ausbildungsinstitut, Anm.] *und da war‘s halt so, gerade bei IT, Informatik, wir haben programmieren gelernt, der Lehrer hat es vorgeschrieben und wir haben es abgeschrieben. Dann haben wir geschrien: ‚Oh mein Gott, das geht nicht, weil ein Strichpunkt fehlt!‘ Und dann ist er hergekommen und hat uns genau gezeigt, wo der Fehler ist, gelernt hast du im Endeffekt nix und deswegen hab‘ ich eben dann… Wann hab‘ ich denn mich beworben* [für ein Studium, Anm.]*? Ich glaub‘ acht Monate, oder sechs Monate nachdem ich den Kurs* [am Ausbildungsinstitut, Anm.] *angefangen hab‘, und deswegen hab‘ ich das ja dann parallel alles gemacht.“*

- Erfolge in der Ausbildungszeit: Die Teilnahme an Wettbewerben während der Lehre wirkte sich bei einer Teilnehmerin als förderlich für ihre Motivation aus. Sie berichtet von mehreren Erfolgen, die ihr einerseits eine Bestärkung in ihrer Berufswahl gaben und andererseits auch kleine finanzielle Zuschüsse einbrachten:

  *„Weil wir halt relativ, also weil wir halt auch dann viel zu Lehrlingswettbewerben und so geschickt worden bin* [sind] *und ich halt jegliche Wettbewerbe alle gewonnen hab‘. Und das war so für mich meine Bestätigung, so ich bin gut in dem was ich tu. […] Und dann, ja, das war halt schon sehr motivierend. Und ein bissl Geld haben wir auch immer so gekriegt für diese Erfolge. War schon super.“*

**Beruf**

Im Beruf gibt es aus Sicht der Teilnehmerinnen zwei weitere Faktoren, die neben den phasenübergreifenden Faktoren speziell als unterstützend wahrgenommen werden.

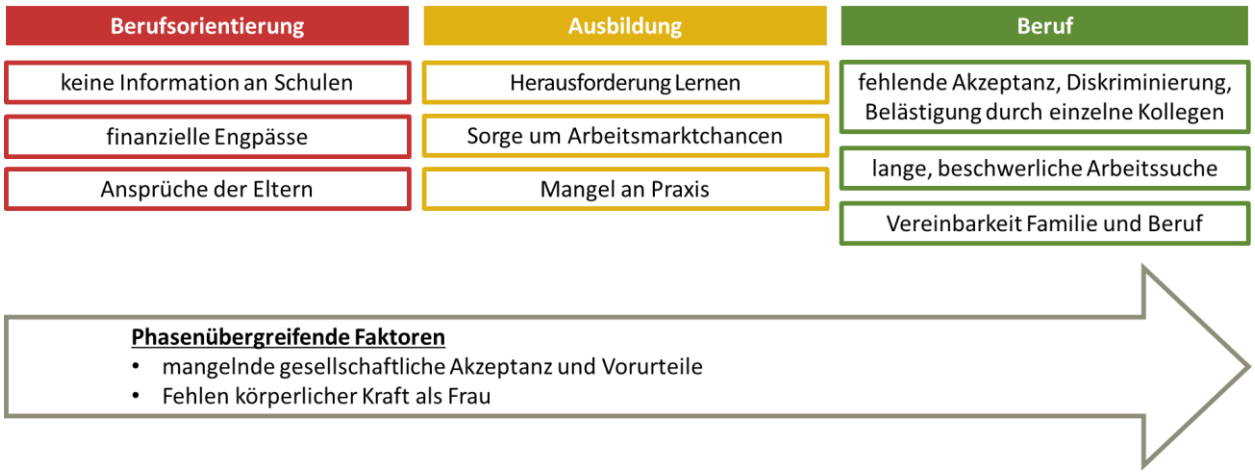
- Möglichkeit zum selbstständigen Arbeiten: Im Beruf sei die Möglichkeit zum selbstständigen Arbeiten sehr schön. Einerseits müssen nicht ständig KollegInnen um Hilfe gebeten werden, sondern man könne weitgehend eigenständig arbeiten, andererseits könne man später auch eine eigene Firma gründen.
- Ergebnis am Ende des Tages: Das sichtbare Produkt der Arbeit ist ein weiterer Grund für die Zufriedenheit in einem technischen Beruf, was auch die Motivation aufrechterhalte. Exemplarisch stellt eine Teilnehmerin dabei ihre Erfahrung im technischen Beruf den Erfahrungen im Büro gegenüber:

  *„Na, genau, es ist halt einfach schön, wenn du am Ende vom Tag gesehen hast, was du so geschafft hast. Egal ob jetzt, weiß ich nicht, wenn ich einen Tag lang Alu-Glastüren mach‘ und am Ende vom Tag seh‘ ich, ich hab‘ 20 Türen geschafft und die schauen alle super aus und, ja, das ist halt das, was mir damals im Büro gefehlt hat. Da gibst du was in den Computer ein und ich hab‘ halt eigentlich nie gesehen, was mit dem passiert ist.“*

## 4.4 HEMMENDE FAKTOREN

Analog zu den unterstützenden Faktoren wurden die Frauen auch nach hemmenden Faktoren am Weg in einen technischen Beruf gefragt. Auch hier wurden die Teilnehmerinnen ersucht, die Faktoren für die Phasen der Berufsorientierung, der Ausbildung und des Berufslebens festzuhalten. Dabei interessierte im Speziellen auch die Frage, wie die befragten Frauen mit den jeweiligen Hürden umgehen. Nachfolgend werden alle genannten Faktoren näher ausgeführt.

**Abbildung 4-3: Überblick über hemmende Faktoren**



**Phasenübergreifend**

Phasenübergreifend werden mehrere Hemmnisse am Weg in den technischen Beruf sowie im Berufsleben deutlich. Sehr häufig begegnen die Frauen der Hürde der mangelnden gesellschaftlichen Akzeptanz und Vorurteilen als Frau in der Technik. Damit einher gehen auch Ratschläge und Anweisungen von Eltern und Verwandten, die die Frauen meist „wohlgemeint" vom Ergreifen eines technischen Berufes abhalten, um sie insbesondere vor schlechten Erfahrungen zu schützen. Dies führt dazu, sich als Frau in einem technischen Beruf ständig beweisen zu müssen.

- mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz und Vorurteile: Frauen sind auf dem Weg zum Technikberuf und auch nachfolgend im Berufsleben wiederholt mit mangelnder gesellschaftlicher Akzeptanz und Vorurteilen konfrontiert. Bereits an der Formulierung der eigenen Interessen wird deutlich, dass diese von der Norm abweichen. So sprechen zwei Teilnehmerinnen aufgrund ihres Interesses an Technik in ihrer Kindheit davon *„ein verpatzter Bub"* zu sein, da sie für Mädchen untypische Interessen nachgingen. Vieles deutet darauf hin, dass bereits im Aufwachsen stereotype Rollen vermittelt werden. Folgende Zitate sollen exemplarisch dazu angeführt werden:

  *„Also zum Beispiel bei mir war's so, ich hab' zwei Brüder, und da hat's immer geheißen: ‚Du bist das Mädchen, du musst putzen und du musst kochen und ja nicht den Hammer nehmen oder sonst was.'"*

  *„Ich habe das* [Kärtchen mit dem Wort „Vorurteile", Anm.] *in dem Zusammenhang geschrieben, eh mit den älteren Menschen, sprich mein Papa und so. Die einfach noch in dem Jahrhundert leben, Männer arbeiten als Schlosser, als Bauhackler, als Mechaniker. Eine Frau hat daheim zu sitzen mit ihrem Kind, als Hausfrau, als Frisörin, Kindergärtnerin. Solche Sachen. Dass es da getrennte Jobs geben sollte. Männer in dem Beruf, Frauen in dem Beruf."*

  Diese klassischen Rollenbilder stellen in der Berufsorientierung ein Hemmnis für die Mädchen dar, da ihnen suggeriert wird, von der gesellschaftlichen Norm abzuweichen und nicht für eine technische Berufswahl geeignet zu sein. Doch auch später – wenn die Wahl letztlich auf einen technischen Beruf gefallen ist – macht sich die mangelnde Akzeptanz weiterhin in vielen weiteren Aspekten bemerkbar. Beschrieben werden etwa Probleme bei der Praktikumssuche. Eine Frau in der technischen Ausbildung erzählt in diesem Kontext, sehr häufig folgenden Satz gehört zu haben: *„Eine Frau in dem Bereich – unmöglich!"* Und auch nach absolvierter Ausbildung bleiben Vorurteile über mangelnde Fähigkeiten als Frau in der Technik aufrecht. Folgendes Beispiel eines Vaters, der trotz entsprechender technischer Ausbildung an den Fähigkeiten seiner Tochter zweifelte, unterstreicht dies:

  *„Zum Beispiel der Papa ist so, der wollt' für seine Modelleisenbahn im Garten ein W-Lan haben und ich hab' ihm gesagt: ‚Du brauchst das, das und das'. Und er so: ‚Kannst nicht einen Kollegen anrufen? Weil das ist sicher falsch.' Hab' ich einen Kollegen angerufen, der hat genau dasselbe gesagt.* [Der Vater meinte dann:] *‚Ok du kannst das wirklich.' Oder er wollte eine Homepage für seine Firma haben, hat im Endeffekt 5.000 Euro einer Firma bezahlt, wo ich mir denk', ich hab' das studiert, hallo. Die 5.000 hätt' ich auch brauchen können."*

  Die mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz und Vorurteile werden aber nicht nur im unmittelbaren Zusammenhang mit beruflichen Fähigkeiten erlebt, sondern auch privat. Bei der Suche nach einer Partnerschaft empfindet eine der Frauen ihren technischen Beruf

beispielsweise ebenfalls als Hemmnis. Dieser schüchtere potenzielle Partner aus ihrer Sicht ein:

*„Also ich muss sagen, ich bin alleine und wenn du wen kennenlernst, die sind schon ziemlich eingeschüchtert und da ist noch immer dieses Denken* [bei Männern, Anm.] *so: ‚Ich muss mehr verdienen als eine Frau. Ich muss die Familie erhalten.‘“*

Zu den **Strategien gegen Vorurteile** und mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz befragt, erzählen die Frauen von unterschiedlichen Ansätzen. Beispielsweise werden folgende Vorgehensweisen je nach Situation angewendet:

- **Ignorieren von Vorurteilen:** Teilweise wird versucht, über Vorurteile und Äußerungen bestmöglich hinwegzusehen und keine Reaktion zu zeigen.
- **mehr Leistung erbringen („sich beweisen“):** Sehr häufig reagieren die Frauen auf Vorurteile nach dem Motto *„Jetzt erst recht!“* und sehen diese als Ansporn, sich gegenüber den Männern zu beweisen. Die Strategie der Frauen ist dabei, mehr Leistung zu erbringen als die Männer, um ihre Fähigkeiten zu demonstrieren:

  *„Als Frau muss man schon mehr leisten als ein Mann, weil einem Mann kaufst du es gleich ab, dass er sich technisch auskennt, von einer Frau, ja, muss eigentlich viel mehr Ehrgeiz und mehr dahinter sein.“*
- **„Darüber stehen“:** Andere meinen in diesem Zusammenhang: *„Also mittlerweile, kann ich sagen, steh ich drüber.“*
- **Sanktionieren von Vorurteilen:** Eine Teilnehmerin erzählt, sich bei einzelnen Personen zu „revanchieren“: *„Also ich kränk‘ mich zwar dann ein bisschen bei sowas, aber dann zum Beispiel, wenn mich der* [Mann, der Vorurteile äußerte, Anm.] *dann anruft und irgendwas von mir braucht, dann seh‘ ich die Nummer, dann heb‘ ich nicht einmal ab. Das interessiert mich gar nicht.“*
- **soziale Unterstützung:** Viele Frauen suchen sich zudem soziale Unterstützung unter den MitarbeiterInnen bzw. in bestimmten Teams, sodass sie unangenehmen Kollegen aus dem Weg gehen können.

- Fehlen von körperlicher Kraft als Frau: Technische Berufe erfordern in bestimmten Branchen ein hohes Maß an körperlicher Kraft. Eine Teilnehmerin bezeichnet ihre Arbeit als *„Knochenjob“*. Als Frau sei man aufgrund der körperlichen Anforderungen im Nachteil, was sich laut einer Teilnehmerin insbesondere beim Berufseinstieg, aber auch später bemerkbar mache:

  *„Ja, also besonders am Anfang merkt man es halt schon. Also wenn du dann von nur in der Schule sitzen, von 0 auf 100 dann nur mehr stehen musst und zahn* [tragen, Anm.] *musst und so, das geht halt schon sehr rein. Und auch jetzt nach acht Jahren merk ich es immer noch, dass ich natürlich nicht körperlich dasselbe leisten kann wie die Männer.“*

  Als **Strategie im Umgang mit der fehlenden Kraft** werden zwei Vorgehensweisen deutlich:

  - Einerseits das **Holen von Unterstützung**,
  - andererseits den **Versuch, körperlich schwere Tätigkeiten anders zu lösen** (z.B. über das Bauen von Vorrichtungen). Zu letzterem Aspekt meint eine Teilnehmerin: *„Ja, nein, oft hat man es halt nicht in den Händen, sondern im Köpfchen.“*

**Berufsorientierung**

In der Berufsorientierung zeigen sich vor allem drei Hürden, die vor dem Ausbildungseinstieg überwunden werden müssen: Erstens erhielten einige Frauen zu wenige Informationen über technische Berufe in den Schulen, zweitens erzählt eine Teilnehmerin von ihrer herausfordernden finanziellen Situation, die ihr Vorhaben einer Ausbildung ins Wanken brachte, und drittens halten viele Eltern ihre Töchter vom Ergreifen eines technischen Berufes ab.

- keine Informationen in der Schule: Mangelnde Berufsorientierung in der Schule beklagen mehrere Frauen:

  *„Ja, weil eben, also bei uns zumindest im Gymnasium war es so, wir haben ja weder Berufsorientierung noch sonst irgendwas gehabt. Wir haben nicht einmal gewusst, dass es die Möglichkeit gibt, dass du nach der Matura nicht studieren gehst. Eben weil es alle gemacht haben, bist halt mit dem Strom geschwommen. Und, geschweige denn eine technische Ausbildung oder so, also dir ist da nichts erzählt worden."*

  Die Qualität der Berufsorientierung sei allerdings – so nehmen die Teilnehmerinnen wahr – abhängig von der jeweiligen Schule. Im Umfeld bzw. später im Beruf erfahren die Frauen, dass an manchen Schulen Wert auf Informationsveranstaltungen oder dergleichen gelegt wird, was sie sehr begrüßen und auch verstärkt einfordern.

- finanzielle Engpässe: Eine Frau schildert ihre finanziellen Engpässe als hinderlich für den Ausbildungsbeginn. Um die nach der Schulzeit erlangte finanzielle Unabhängigkeit von den Eltern nicht aufgeben zu müssen und sich die Ausbildung leisten zu können, wurde die berufliche Tätigkeit im bestehenden Beruf nicht aufgegeben. Über die Schwierigkeiten berichtet die betroffene Frau im Rahmen der Fokusgruppe folgendes:

  *„Und das war dann für mich, also das war für mich ein großer Punkt, weil ich bin eigentlich aus der Schule raus, bin arbeiten gegangen, hab' geschaut, dass ich mir alles selber zahl', dass ich eben nicht zu Mami und Papi rennen muss, hab' dann auch gesagt, ich will auch gar nix, ich will das alles alleine schaffen, ich möchte da von keinem abhängig sein, und das war dann wie gesagt für mich eben auch ein Punkt, wo ich dann zuerst eben sehr mit mir gehadert hab', ob ich das jetzt durchzieh'. Weil dann hockst von 8 bis 4 in der Schule, dann gehst noch von 6 bis 11 in der Nacht arbeiten, zwischendurch sollst lernen auch noch, ein Leben hast vielleicht auch noch nebenbei. Das war dann halt eine große, eine große Überwindung für mich. Im Endeffekt war es dann, also wenn du das jetzt wirklich schaffst und dann den Job hast, verdienst eh um einiges wieder mehr. Aber das war halt trotzdem, dass du da jetzt, blöd gesagt, doch zwei Jahre dann durchbeißen musst, ist halt auch wieder eine Geschichte, ne."*

- Ansprüche der Eltern: In engem Zusammenhang mit der fehlenden gesellschaftlichen Akzeptanz und den Vorurteilen gegenüber Frauen in der Technik, spricht sich ein Teil der Eltern und Verwandtschaft strikt gegen diese Berufswahl aus. Grund dafür ist unter anderem die Sorge, dass es als Frau mit technischer Ausbildung nicht möglich sei, einen Job zu finden:

*„Also wie ich gewechselt hab‘, also gesagt hab‘, ich mach‘ die Lehre, also wirklich von allen Seiten, so wie mit* [der] *Verwandtschaft: ‚Das kannst du nicht machen, du findest nie einen Job, du bist ein Mädchen, sowas gehört sich einfach nicht.‘ Also das hab‘ ich wirklich, weiß ich nicht, drei Monate gehört, auch schon wie ich die Lehre gemacht hab‘. Und dann wie ich gesagt hab‘: ‚Ok, ich geh studieren, weil, also ich find‘, ich lern‘ zu wenig in der Ausbildung.‘ Da ist das ganze wieder von vorn losgegangen. ‚Nein, das kannst ja nicht machen.‘“*

Zur **Strategie im Umgang mit den „wohlgemeinten“ Ratschlägen** befragt, erzählen die Frauen, dass diese vom Alter abhängt. Während in jungen Jahren oftmals die Empfehlungen aus dem eigenen Umfeld befolgt werden, gehen die Frauen in späteren Jahren ihren eigenen, von ihren Interessen geleiteten Weg:

„*Also irgendwann schaltet man einfach auf Durchzug, weil … Man weiß es ja, dass man es machen will und man ist ja alt genug. Ich mein‘, wenn ich 15 gewesen wäre, hätt‘ ich es mir ja einreden lassen, aber mit 25 ist es halt dann mal an der Zeit, wo ich sag‘, da müssen die Eltern… Und auch wenn ich schlechte Erfahrungen gemacht hätte, dann wären es halt meine schlechten Erfahrungen gewesen, das könnte meinen Eltern eigentlich wurscht sein in dem Alter. Ist meine Meinung.“*

**Ausbildung**

In der Ausbildung gibt es weitere spezielle Hürden, die überwunden werden müssen. Dazu zählen gerade für Umsteigerinnen nach längerer Zeit wieder Neues zu lernen sowie die Sorge, einen Arbeitsplatz zu finden. Zudem wird der Mangel an Praxiserfahrungen in der Ausbildung, die über ein Ausbildungsinstitut absolviert wird, kritisiert, da dieser in einer unzureichenden Vorbereitung auf das Berufsleben mündet.

- Herausforderung des Lernens: Gerade Umsteigerinnen stehen der Herausforderung gegenüber, Neues zu lernen, da die Schulerfahrungen bereits lange her sind und sie daher gewissermaßen wieder ins Lernen hineinfinden müssen. Zudem sind diese Frauen teilweise mit herausfordernden Rahmenbedingungen, wie der Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung, konfrontiert. Als **Strategie** im Umgang damit wird vor allem der **Gedanke an die Kürze der Ausbildung** von 18 Monaten in Erinnerung gerufen – verkürzte Lehrausbildung in einem Ausbildungsinstitut – und die Ausbildung damit als schwierige Zeit mit absehbarem Ende betrachtet.
- Sorge um Arbeitsmarktchancen: Einige Teilnehmerinnen, die sich beruflich neu orientierten, äußern Bedenken hinsichtlich späterer Jobchancen. Als **Strategie**, um die Sorge um Arbeitsmarktchancen zu verringern, absolvieren mehrere Teilnehmerinnen **Zusatzausbildungen.** Diese erhöhen die Einsetzbarkeit in Berufen und damit ihre Jobchancen. Eine Frau erzählt in diesem Zusammenhang: *„Ich mache gerade zum Beispiel einen Schweiß-Kurs. Weil ich mir denke, es ist einfacher dann wieder, dass du was findest, sag‘ ich mal, wenn du wieder mehr kannst.“*
- Mangel an Praxis: Als weiteres Hemmnis wird der Mangel an praktischer Erfahrung in der Ausbildung, von einigen TeilnehmerInnen der verkürzten Lehrausbildung an einem Ausbildungsinstitut, kritisiert. „Pure Theorie“ vermag allerding aus Sicht einer Teilnehmerin keine ausreichende Kompetenz für einen technischen Beruf zu vermitteln. Gefordert wird daher: *„Viel mehr Praktikum!“*

**Beruf**

Im Berufsleben sind es vor allem drei Aspekte, die speziell in dieser Phase als Hürden für einige Frauen in der Technik hinzukommen: unangenehme Arbeitskollegen, eine beschwerliche Arbeitssuche für Umsteigerinnen nach einer verkürzten Lehre und die herausfordernde Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

- fehlende Akzeptanz, Diskriminierung und Belästigung durch einzelne Arbeitskollegen: Beispielhaft schildert eine Teilnehmerin, dass sie am Arbeitsplatz dieselbe monotone Tätigkeit wochenlang ausführen musste, ohne eine Erklärung dazu erhalten zu haben. Die Kollegen hätten sie ignoriert:

  *„Und das war so richtig, weißt eh am Anfang nur: ‚Stell dich auf die Drehmaschine, da hast die Maße, dreh das!' Gut, ich hab' das gedreht und gedreht und gedreht. Wochenlang hab' ich gedreht. Ich hab' gesagt, erstens ich kann nicht mehr stehen, zweitens ich möcht jetzt verdammt nochmal wissen, was aus dem dummen Röhrl einmal wird. Ich hab' keinen Plan gehabt, ich hab' nichts gehabt. Also richtig so […]: ‚Stell dich dahin und mach das!' Ja. Ich hab' beim Chef, wie ich dort war, hab ich gesagt: ‚Ich möcht' in allen Bereichen arbeiten. Ich möcht'* [in die] *Schweißerei, ich möcht' Drehen, ich möcht' mit den Ventilen* [arbeiten], *ich möcht' das Zusammenbauen.' Einfach weil mir wird auch schnell fad. Was auch mein Problem ist. Wie gesagt, da haben sie mich nur hingestellt und weißt eh, keiner* [hat] *wirklich geredet mit dir."*

  Eine andere Teilnehmerin erzählt von einem Kollegen, der sie sexuell belästigte:

  *„Weil zum Beispiel, ich war einmal in einem Server-Raum drinnen, da war so eine Stange, und da war halt, irgendein wirklich alter ekelhafter, so richtig verschwitzter, wie man sich einen richtig grauslichen Mann halt vorstellt* [Lachen anderer Teilnehmerinnen, Anm.]. *Es ist so! Und der hat gesagt: ‚Na magst nicht zur Stange gehen, weil ihr Frauen könnts' das eh.' Aber halt auch noch mit so einem Blick, wo ich mir dacht hab': ‚Alter, was ist mit dir verkehrt?'"*

  Als **Strategie** wird anhand der Ausführungen der Frauen deutlich, dass viele sich **gegen Vorurteile, Diskriminierungen und Akzeptanzprobleme zur Wehr setzen**. So zeigt folgendes Zitat, dass eine **Kündigung als Notlösung** angesehen wird, vorerst allerdings um die Akzeptanz gekämpft wird:

  *„Weil ich hab' schon überlegt, dass ich dort auch wieder kündige, hab' mir aber wieder gedacht, ich will mir das nicht wieder antun, wieder neu beweisen, wieder sagen: ‚Ok ich bin nicht dumm, ich kann das, ich hab's nicht umsonst gelernt.' Dann hast wieder… Ich mein' einen* [Kollegen, Anm.] *haben wir dabei, der ist eine Katastrophe, der hat auch irgendwie gemeint, ich arbeite nur in der Firma, weil der Chef meinen Papa kennt. Hab' ich ihn eh angeschrien: ‚Heast, steh' ich in der Schweißerei oder mein Vater?' Ich mein, das sind halt so extreme Geschichten."*

  Relevant sei dabei die Firmengröße. Bei einer höheren Anzahl von MitarbeiterInnen wäre es einfacher, sich mit mehreren KollegInnen gut zu verstehen und damit Unterstützung zu erhalten. Zudem wird es einfacher, unangenehmen Kollegen auszuweichen. Diese Strategie wird ebenfalls des Öfteren gewählt.

- lange, beschwerliche Arbeitssuche: Als große Hürde im Berufsleben wird von den Umsteigerinnen mit verkürzter Lehre die lange beschwerliche Arbeitssuche im Bereich „Metall“ beschrieben. Eine Frau erzählt von den Erfahrungen einiger Bekannter, die unmittelbar nach Ausbildungsabschluss keine Arbeit finden: *„Als Frauen kommen sie nirgendwo hinein. Weil keine Erfahrung und wieder noch dazu eine Frau. Das ist unglaublich.“* Auf die Frage nach dem Grund für die herausfordernde Suche nach einem Job, gibt die Teilnehmerin folgende Einschätzung ab:

  *„Sicherlich, weil sie Frauen sind, einfach. Sie bekommen nicht die Möglichkeit einfach. Weil sie zu schwach sind, Frauen sind … du hast ein Kind oder würdest ein Kind haben usw. Es ist so. Ein Kind ist ein riesengroßer Nachteil bei Frauen. Bei Männern nicht. Mein Mann geht Arbeit suchen und: ‚Okay, passt schon, geht.‘ Aber als ich Arbeit suchen war, war immer die erste Frage: ‚Und, haben Sie schon Kinder?‘ Wenn ja: ‚Haben Sie wen, der ihnen aufpassen kann, weil sonst nehmen wir dich nicht.‘ Und wenn, sagst du: ‚Ja, natürlich habe ich eine Oma, die immer* (betont) *nur darauf wartet.‘ Weil dann nimmt dich niemand, fertig.“*

  Hilfreich für den Einstieg in den Job sei die **Strategie,** auch bei negativen Erfahrungen **„dran“ zu bleiben**. Dies wird etwa anhand folgendem Zitat deutlich: *„Ich habe im ganzen Praktikum, egal wo ich war, gesagt: ‚Ich möchte hier arbeiten.‘* (lacht)*“* Diese Haltung bewährte sich in diesem Fall letztlich: Über den Praktikumsplatz wurde auch die Arbeitsstelle gefunden. Eine andere Strategie ist das Absolvieren weiterer Ausbildung, wie beispielsweise Kurse für eine Spezialisierung (z.B. Alu-Bau oder Schweißen).

- mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Die beiden in der Fokusgruppe teilnehmenden Mütter berichten von großen Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So sei bei einer der beiden Frauen keine Elternteilzeit oder Pflegeurlaub möglich. Als Grund dafür sieht die Befragte den Umstand, dass Firmen mit fast ausschließlich männlichem Personal nicht über diese Dinge Bescheid wissen bzw. diese derartige Anfragen nicht gewohnt sind. Ähnlich beschwerlich ist dies für die andere Mutter in einer anderen Firma gewesen. Wie sie erzählt, sei ihr Kampf um die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, letztlich erfolgreich gewesen:

  *„Was mir da eingefallen wär‘, wär‘ nämlich auch, eben die Vereinbarkeit von Kind und Beruf in dem Fall. Weil ich war auch kurz davor, dass ich mir einen neuen Job such‘, weil ich einfach keine Lust mehr gehabt hab‘, auf die Diskussion bezüglich der Teilzeit. Es war keine Frage, ob ich Teilzeit arbeiten will, das war eine Feststellung, das war eine Information für euch, ich geh‘ so und so arbeiten. Das war auch schon… Also da hätt‘ ich mir schon fast was Neues gesucht.“*

  Während also eine **Strategie** das **Kämpfen um adäquate Rahmenbedingungen** ist, wählt die andere Mutter einen anderen Umgang, nämlich **die ungünstige Situation gegenüber dem Arbeitgeber nicht zu thematisieren** und die Kinderbetreuung innerhalb der Familie zu organisieren. Bei Krankheit der Kinder teilt sie diese zwischen sich, ihrem Mann und den Großeltern auf. Andere Optionen sieht sie für ihre Situation nicht: *„Das kann man anders nicht machen.“*

## 4.5 PERSPEKTIVEN

Die Frauen wurden im letzten Teil der Fokusgruppe um die Beantwortung der Frage „Welche Perspektiven sehen Sie für sich mit Ihrer technischen Ausbildung?“ gebeten. Dabei wurden unterschiedliche berufliche und persönliche Perspektiven vorgegeben und folgende Antwortmöglichkeiten standen jeweils zur Auswahl: „ja, sicher“, „eher schon“, „eher nicht“, „sicher nicht“. Tabelle 4-1 zeigt einen Überblick über die Anzahl der Antworten in den jeweiligen Antwortkategorien. Nachfolgend werden die Einschätzungen der Frauen näher erläutert.

**Tabelle 4-1: Einschätzungen der Teilnehmerinnen zu ihren Perspektiven**

| Welche Perspektiven sehen Sie für sich mit Ihrer technischen Ausbildung? | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **ja, sicher** | **eher schon** | **eher nicht** | **sicher nicht** |
| gute Aufstiegsmöglichkeiten | 5 | 7 | | |
| guter Verdienst | 7 | 4 | 1 | |
| sicherer Arbeitsplatz | 6 | 6 | | |
| Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten* | 2 | 3 | 4 | |
| gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf | 2 | 7 | 3 | |
| Erhalten von Anerkennung | 4 | 7 | 1 | |
| berufliche Weiterentwicklung | 8 | 4 | | |
| persönliche Weiterentwicklung | 11 | 1 | | |
| berufliche Zukunft in der Technik | 12 | | | |

* Die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, wurde von drei Frauen mangels Erfahrung nicht bewertet.

- **gute Aufstiegsmöglichkeiten:** Alle Teilnehmerinnen sehen diese sicher oder eher schon im technischen Beruf. Gedacht wird vor allem an eine Führungsposition, z.B. Abteilungsleiterin oder der Werkstattmeisterin. Bei einer Frau wurde die Aussicht auf eine Leitungsfunktion bereits beim Vorstellungsgespräch in Aussicht gestellt. Gerade in Verbindung mit beruflicher Weiterbildung werden jedenfalls Aufstiegsmöglichkeiten gesehen:

  *„Aber ich glaub schon, eben grad in Verbindung mit beruflicher Weiterentwicklung und persönlicher Weiterentwicklung, wenn man halt Schulungen macht, zum Beispiel den Tischlermeister, dann hat man natürlich Aufstiegsmöglichkeiten. Ich mein, wenn man nicht an sich selber arbeitet oder keine Ausbildungen machen möchte, dann hat man natürlich keine Aufstiegsmöglichkeiten, aber...“*

- **guter Verdienst:** Mit Ausnahme einer Person sehen alle Teilnehmerinnen gute Verdienstmöglichkeiten als berufliche Perspektive. Begründet wird dies etwa damit, dass es beispielsweise im Metallbereich gute Kollektivverträge gäbe. Die einzige Frau, die die Frage mit „eher nicht“ beantwortet, sieht dies in ihrem konkreten Beruf begründet: *„Ja, ich bin da bei ‚eher nicht‘. Also als Tischler wird man definitiv nicht reich. Wobei ich aber sagen muss, die Männer verdienen genauso viel wie ich.“*

- **sicherer Arbeitsplatz:** Die Perspektive eines sicheren Arbeitsplatzes wird ebenfalls von allen Teilnehmerinnen sicher oder eher schon gesehen. Insbesondere die Frauen mit Berufserfahrung sehen diese als sicher gegeben. Einschränkend wird jedoch darauf hingewiesen, dass gerade im Metallbereich oft auch Stellen über Leiharbeitsfirmen zu erhalten sind. Besonders gut bewertet wird die Sicherheit des Arbeitsplatzes von den beiden Teilnehmerinnen, die eine wirtschaftliche Erst- und technische Zweitausbildung absolvierten. Dies wird nicht nur bezogen auf eine konkrete Firma gesehen, sondern auf die Arbeitsmarktchancen im Allgemeinen:

  *„Ich würde es generell sehen* [zustimmende Bemerkungen der anderen Teilnehmerinnen, Anm.], *also nicht nur in der Firma, sondern generell aufs komplette Berufsleben bezogen. Weil, ich mein', bei mir ist es halt so, ich hab' halt die Wirtschaft und die Technik, und das ist immer mehr am Kommen, und die reinen Techniker sind schon so, die ganzen Spezialisten und Experten braucht man, aber die können mit wirtschaftlichen Zahlen nicht umgehen. Können sie nicht. Und der reine Wirtschafter hat von der Technik absolut keine Ahnung."*

  *„Das ist zum Beispiel das, wo ich auch… also mein Chef sagt, er mag die Kombination mit HAK, also ich hab' das wirtschaftliche Verständnis, aber auch das technische Verständnis. Vielleicht bin ich nicht so ein Experte wie zum Beispiel, wir haben einen Programmierer, der tut wirklich nur Programmieren, der kann keine Dokumentationen schreiben, keinen Report schreiben oder sonst was, der kann wirklich nur programmieren. Also, an den komm ich in zehn Jahr nicht ran. Aber ich kann auch programmieren, nur halt nicht so speziell wie es er halt kann, dafür kannst ihn für nix anders gebrauchen außer für das. Und das ist, so wie du sagst* [an eine andere Teilnehmerin gewandt, Anm.], *die Kombination, das ist wirklich was, wo sich die Leut' auch um dich reißen unter Anführungszeichen."*

- **Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten:** Kontrovers sind die Einschätzungen der Frauen in Bezug auf die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. Ein Teil sieht dies als Perspektive, ein anderer Teil hält dies eher nicht für möglich. Deutlich wird dabei, dass dies von den genauen Rahmenbedingungen in den Firmen und Branchen abhängt. Eine Frau, die diese Perspektive bejaht, sieht dies als abhängig von der Firmengröße. Bei entsprechend großem Personalstamm und einem guten Betriebsrat wird eine Teilzeit-Arbeit basierend auf ihren eigenen Erfahrungen ermöglicht:

  *„Naja, bei uns kommt es auf jeden Fall auf die Firmengröße d'rauf an. Weil, ich sag' einmal, ich kann es, weil es mir zusteht. Ich bin lange genug in der Firma, wir haben einen guten Betriebsrat, wir haben die Leute dazu. Ich hab' halt gesagt, das ist so und sie können nix dagegen tun. In einem Betrieb mit unter 20 Arbeitern geht's einfach nicht. Da steht dir das nicht zu und wenn der Chef sagt: ‚Nein', dann pfff ist es halt so. Naja. Ist halt so eine Sach'."*

  Im Bereich der Software-Entwicklung könne man zwar Teilzeit arbeiten, jedoch brauche es ein Mindestmaß an Stunden:

  *„Es kommt immer darauf an, was man will. Also zum Beispiel, ich kann nicht sagen, als Software-Entwickler 15 Stunden, geht nicht, also zu 90% nicht. Wenn du jetzt mit Teilzeit 30 Stunden meinst, da gibt's keine Probleme, also dass man was findet. Also das ist jetzt Auslegungssache, was Teilzeit arbeiten ist."*

  Eher nicht möglich sei eine Teilzeit-Arbeit hingegen in bestimmten Branchen. Etwa gäbe es keine Möglichkeit, wenn die Firmen Schichtbetriebe sind:

*„Also bei mir ist es zum Beispiel, ich hätt´ schon bei drei Firmen anfangen können, das wär' dann bei x, y und z* [Firmennamen, Anm.] *gewesen, und alle drei sind Schichtbetriebe. Wenn du im Prinzip in der Werkstatt bist und dann auf einmal sagst: ‚Ja, ich will Teilzeit'. Wie sollen sie dich denn da einteilen?"*

Im Allgemeinen wird diese Möglichkeit eher für technische Berufe, die in einem Büro ausgeübt werden, gesehen als für Berufe in der Werkstatt. Dies wird in folgendem Zitat deutlich:

*„Bei uns im Büro ist es natürlich auch einfacher zum Beispiel. Weil eben in der Werkstatt, wenn du eben Liefertermine einhalten solltest und so, da wehren sie sich ein bisschen dagegen. Das stimmt."*

- **gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Auch dieser Aspekt wird unterschiedlich beurteilt. Drei Personen sehen dies eher nicht als Perspektive, alle anderen (eher) schon. Eine Frau mit bislang positiven Erfahrungen diesbezüglich, erzählt von der Sicherstellung der Kinderbetreuung in diversen Firmen, die eine Vereinbarkeit erleichtert:

  *„Ja, ich wär' bei ‚ja, sicher' aus dem Grund, weil in allen Firmen, wo ich bis jetzt gearbeitet hab', hat's gegeben: Entweder einen Betriebskindergarten oder, […] die x* [Firma, Anm.], *die diskutieren jetzt glaub' ich eh gerade mit der Arbeiterkammer, ob es einen Betriebskindergarten geben soll. Es gibt aber zum Beispiel bei uns* [Firma, Anm.] *für die Sommermonate eine Kinderbetreuung. Also das hat's auch in jeder Firma gegeben, wo ich war. Und, also ich find', mein jetziger Job oder auch eben die letzten drei betrachtet, ist sehr gut vereinbar mit der Familie. Aber ich glaub auch, dass es da wieder auf die Größe d'rauf ankommt."*

  Auch hier scheint die Situation besonders für Frauen, die in Werkstätten oder in Schichtbetrieben arbeiten, ungünstig zu sein:

  *„Naja, ich hab' das* [Antwortmöglichkeit „eher nein", Anm.] *genommen, weil, wenn ich Schicht-Hakeln muss, weil Hakeln muss ich gehen. Mein Freund ist auch selbstständig und der arbeitet auch nicht nur 40 Stunden, sondern mehr, … also das, da muss ich jetzt schon überlegen, ob wir überhaupt Kinder kriegen demnächst. Also demnächst, ich bin jetzt 20, aber … weil sich's einfach von der Zeit her nicht ausgeht. Weil, wenn, dann muss ich mir überhaupt einmal einen Job finden, wo es Teilzeit gibt. Weil im Schichtbetrieb gibt es das nicht."*

  Das Kinderbetreuungsangebot wird in technisch-handwerklichen Betrieben der beiden Mütter, die an den Fokusgruppen teilnahmen, als spärlich erlebt. Die Herausforderungen wurden von den beiden Frauen folgendermaßen beschrieben:

  *„Die Konflikte sind eben, dass die Firma der Meinung war, dass ich Liefertermine nicht einhalten kann, dass ich natürlich um 6 in der früh nicht anfangen kann, wo eigentlich normalerweise Standard-Arbeitszeit beginnt, in der Produktion, weil natürlich keine Kinderbetreuung um 6 in der Früh offen hat. Das waren halt die Bedenken der Firma. Aber dadurch, dass wir eben so viele Leute haben und es ist trotzdem möglich, dass ich meine Arbeit… Obwohl ich später anfange, bring' ich meine Arbeit genauso fertig. Aber die Firma hat halt die Erfahrung einfach noch nicht gemacht, weil es hat so wen wie mich noch nie in der Firma gegeben. Also ich bin so der Präzedenzfall."*

*„Es ist schwierig. Weil die Schule öffnet nach der Arbeitszeit. Ich fange um sechs Uhr an, die Schule öffnet um sieben, die Kinder gehen um viertel Acht. Ich arbeite bis fünf, sechs, wie es kommt. Der Hort, der Kindergarten schließt um halb fünf. Deshalb: Unmöglich. Das Bringen und Abholen ist immer eine Tortur. Also wirklich. Die Tagesmutter, die kann man einfach nicht bezahlen, weil das ist so teuer und du musst die Kinder zur Tagesmutter bringen und dann wieder abholen."*

Dabei wird die Situation einer Kinderbetreuung im Burgenland als etwas aussichtsreicher gesehen als in Niederösterreich:

*„Kinderbetreuung ist im Umkreis ein bisschen mager. Im Burgenland immer noch besser als in Niederösterreich, weil ich bin ja ursprünglich in Niederösterreich daheim, arbeit' aber im Burgenland, und dadurch, dass wir halt auch hauptsächlich Männer in der Werkstatt sind, ja, ist das, ja, nicht so einfach."*

Die bisherige Situation der beiden Mütter wurde wie bereits oben erwähnt unterschiedlich gelöst: Während eine Frau letztlich eine adäquate Individuallösung mit der Firma vereinbaren konnte, organisierte die andere Mutter private Kinderbetreuung durch die Großeltern. Auf die Frage danach, welche Unterstützung seitens der Firma bei der Vereinbarung von Familie und Beruf gegeben wird, meint diese Frau: *„Sie haben mich aufgenommen, das ist schon was.* (lacht)"

- **Erhalt von Anerkennung:** Mit Ausnahme einer Person sehen alle Frauen den Erhalt von Anerkennung eher oder sicher als Perspektive. Dazu berichtet eine Teilnehmerin über die Situation in ihrer jetzigen Firma, wo sie Anerkennung auch von den Arbeitskollegen erhält:

  *„Also in der jetzigen Firma schon. Also ich hab', bin mit den Konstrukteuren quasi im Büro gesessen und die waren eigentlich durch die Bank immer höflich, respektvoll.* [Die] *waren dann auch ziemlich, wie soll ich sagen … erstaunt, dass ich das Studium trotz 60 Stunden Woche Arbeit, also* [unverständlich, Anm.] *durchzieh', und ja. Und von denen her schon. Es gibt natürlich immer wieder Neider,* […] *aber von den Konstrukteuren her kann ich jetzt schon sagen, die waren schon immer für Anerkennung."*

  Die einzige Person, die diesen Aspekt negativ sieht, begründet dies ebenfalls mit ihren eigenen Erfahrungen:

  *„Also ich war das mit ‚eher nicht', also ich kann sagen, grad eben technisch im Büro, ist es halt so, du haltest halt deine Deadlines ein, und da geht jeder davon aus, dass du´s einhaltest und der kommt nicht extra dein Kopferl streicheln oder so, des hast jetzt aber super gemacht oder sonst was, das tut einfach keiner. Weil entweder es ist fertig, oder du hast, schiach* [unschön, Anm.] *gesagt, versagt und musst halt jetzt schauen wie´s du das grade biegst."*

- **berufliche Weiterentwicklung:** Diese wird von allen Frauen als „sicher" oder „eher" als Perspektive erachtet. Aus- und Weiterbildungen, beispielsweise zur Spezialisierung, würden von den Firmen gefördert. Auch interne Schulungen werden häufig angeboten. Eine Teilnehmerin meint, dass ihr Vorgesetzter sie gerade als Frau in der Technik zudem darin bestärkt, nach dem Master-Studium auch das Doktorat anzuschließen: *„Ja, der* [Chef, Anm.] *redet auch in meinem Fall vom PhD. Also, ist auch ganz, ganz motiviert, dass ich das mach' und Frau in der Technik und so, das muss auf jeden Fall sein."*

- **persönliche Weiterentwicklung:** Diese sei aus der Sicht von elf Frauen „sicher“ eine Perspektive und aus der Sicht einer Frau „eher“ eine Perspektive. Exemplarisch wird die Steigerung des Selbstbewusstseins durch die Arbeit in der Technik genannt. Folgendes Zitat veranschaulicht diese individuelle Entwicklung:

  *„Zum Beispiel jetzt, wenn man halt viel präsentieren muss, ist es halt, beim ersten Mal vielleicht vor, vor vielen Leuten, was anderes, als wie wenn du das schon 10 Mal, 20 Mal gemacht hast. Weil ich bin jetzt konfrontiert damit, mit: ‚Hey, fahr auf eine internationale Konferenz und präsentier‘ dein Thema‘, wo ich mir denk: ‚Puh, nein, bitte ned!‘ So: ‚Kommt da wer mit der mir hilft?‘ ‚Nein.‘, ‚Ok.‘* (lachen) *Also da, da weiß ich aber, wenn ich das, weiß ich nicht, fünf Mal gemacht hab, ist das halt auch wieder was ganz was anderes. Also da glaub ich schon eben, wie sie sagt, mit, mit Selbstbewusstsein. Auch wenn du nervös bist, aber du trittst ja dann ganz anders auf, weil du halt mit der Situation dann schon mal konfrontiert worden bist.“*

- **berufliche Zukunft in der Technik:** Alle Frauen sind sich in Bezug auf diesen Aspekt einig: Eine berufliche Zukunft in der Technik ist mit Sicherheit eine Perspektive. Dabei äußert eine Teilnehmerin den Wunsch, bis zur Pension in ihrer aktuellen Firma bleiben zu wollen und meint dazu: *„Also ich geh‘ nicht freiwillig.* (lacht)“

# 5 ZENTRALE ERKENNTNISSE

Dieser Abschnitt soll in knapper Form die zentralen Erkenntnisse zusammenfassen. Die Gliederung umfasst drei Abschnitte: Der erste stellt Erkenntnisse zur Berufsorientierung und zum Weg in den Beruf dar. Der zweite Teil gibt relevante Befunde zum Berufsleben wieder. Im dritten Abschnitt werden strukturelle Ebenen zur Förderung von Frauen auf dem Weg in den Beruf und beim Verbleib im Berufsleben beschrieben. Handlungsableitungen für die Arbeiterkammer Burgenland finden sich schließlich in Kapitel 6.

**Der Weg in den Beruf**

Der Umweg ist der reguläre Weg.

Die Berufskarrieren der befragten Frauen sind sehr unterschiedlich: Der Einstieg in die technische Ausbildung erfolgt in unterschiedlichem Alter und mit verschiedenen Bildungs- und Berufswegen. Ebenso unterscheiden sich die Frauen hinsichtlich ihrer bereits gesammelten Erfahrungen im technischen Beruf. Allerdings zeigt sich eine Gemeinsamkeit: Niemand unter den Fokusgruppenteilnehmerinnen beginnt die technische Ausbildung auf „direktem" Weg im Anschluss an den Pflichtschulabschluss. Vielmehr gehen alle an den Fokusgruppen teilnehmenden Frauen einen Umweg: Unabhängig von den eigenen Interessen werden andere Erstausbildungen absolviert, teilweise erfolgt sogar ein Abschluss höherer allgemein- oder berufsbildender Schulen oder es wurde bereits langjährig ein nicht-technischer Beruf ausgeübt. Der Befund eines Umweges zeigt sich auch in der Studie von Riesenfelder, Schelepa und Wetzel (2006, S. 71-72), die Wege in ein naturwissenschaftlich-technisches Studium untersuchten. Die AutorInnen eruieren dabei wesentliche Momente dafür, nicht direkt in den technischen Beruf einzusteigen. Diese lassen sich auch in der vorliegenden Studie erkennen: Zum einen dauert es, bis Frauen den Mut für ihre Entscheidung für ein technisches Studium aufbringen, zum anderen erfolgt ein derartiges Studium teils gegen den Willen der Eltern, was ebenfalls Ursache für derartige Umwege ist.

Der Weg in die Technik ist somit für Frauen oftmals lang. Den Umweg nehmen sie zwar als *„ein bissl kompliziert*" oder *„ein bissl ungewöhnlich*" wahr, jedoch scheint dieser für die meisten Frauen keinen größeren Nachteil darzustellen. Gerade die Kombination einer wirtschaftlichen und einer technischen Ausbildung sei ein Jobgarant und führe laut Teilnehmerinnen dazu, dass sich Firmen „*um dich reißen"*. Auch andere kleine Vorteile werden beschrieben: Die an den Schulen erworbenen Grundkompetenzen wie z.B. Kommunikations- oder Präsentationsfähigkeit können unter anderem in handwerklichen Wettbewerben genutzt werden. Auch die Absolvierung einer Berufsschule fällt nach einer abgeschlossenen Matura sehr leicht.

Wegweiser in den Technikberuf: intrinsische Motivation und äußere Anstöße

Im Kern lassen sich zwei relevante Wegweiser für Frauen am Weg in technische Berufe feststellen: Der erste ist die intrinsische Motivation aufgrund des großen Interesses für handwerklich-technische Tätigkeiten, der zweite umfasst eine zu Beginn extrinsische Motivation, im Sinne von außen angeregten Anstößen.

- Eine Gruppe an Teilnehmerinnen beschreibt ein stark ausgeprägtes, intrinsisches Interesse für handwerklich-technische Tätigkeiten, das zum Teil bereits seit der Kindheit besteht und auch in der Schule schon deutlich erkennbar war (z.B. anhand der Berufswünsche oder der Vorliebe von Schulfächern). Trotzdem wählen diese Frauen – oft aufgrund entsprechender Wünsche der Eltern – vorerst einen nicht-technischen Bildungsweg. Später erkennen sie jedoch, dass dieser zuerst gewählte Bildungsweg/ Beruf nicht ihrem eigentlichen Interesse entspricht und entscheiden sich daher bewusst für einen Wechsel in die Technik.
- Die zweite Gruppe an Umsteigerinnen wird durch äußere Umstände zu einer Umschulung gebracht (z.B. aufgrund von Arbeitslosigkeit oder schlechter Rahmenbedingungen im vorangegangenen Job). Dabei erfolgt zuerst eine berufliche Neuorientierung. In dieser Gruppe spielt das AMS eine große Rolle, das einen bedeutsamen Anstoß zur technischen Berufswahl gibt. Erste Schritte in den technischen Beruf, wie die Teilnahme an Berufsorientierungsangeboten, erfolgen dabei aus einer extrinsischen Motivation heraus (v.a. aufgrund des Antriebes, die finanzielle Absicherung des AMS nicht zu verlieren). Erst im Zuge dieser Neuorientierung entdecken die Frauen dann ihr Interesse an einem technischen Beruf.

Der hohe Stellenwert der Eltern im jugendlichen Berufsorientierungsprozess

Der hohe Stellenwert der Eltern bei der Berufsorientierung von Jugendlichen wird in der vorliegenden Studie eindrücklich sichtbar. Auch andere Studien belegen die Wichtigkeit der Eltern in diesem Prozess (z.B. Thurnherr/ Schönenberger/ Brühwiler 2013, S. 269; Bergmann/ Gutknecht-Gmeiner/ Wieser/ Willsberger 2004, S. 55-56). Die Bildungslaufbahnen der Teilnehmerinnen zeigen, dass auch Frauen mit starkem Interesse für Technik oftmals zuerst den Wünschen ihrer Eltern folgen, die von der Wahl eines technischen Berufes abraten. Nicht zuletzt aufgrund bestehender gesellschaftlicher Vorurteile und Sorgen um die Jobchancen ihrer Töchter, empfehlen die Eltern die Wahl von nicht-technischen Ausbildungen. Eine Tendenz der Eltern, ihren Kindern zu einer „traditionellen Berufswahl“ zu raten, wird auch in der Studie von Bergmann und Kolleginnen (2004, S. 56) deutlich.

In jungem Alter kommen die Frauen mit bereits einer am Beginn hohen intrinsischen Motivation für einen Technikberuf – teils gegen ihr Interesse, teils mangels konkreter beruflicher Pläne – den Ansprüchen ihrer Eltern nach. Im Laufe der Jahre formt sich das vage Interesse an Technik zu klaren Berufswünschen und es wird den Frauen bewusst, dass sie diesen nachkommen wollen. Getreu dem Motto „Jetzt entscheide ich!“ werden die nicht-technischen Berufswege verlassen und stattdessen eine technische Ausbildung begonnen. Die Bedenken der Eltern werden dabei ausgeblendet – wie eine Teilnehmerin es formuliert: „*Also irgendwann schaltet man einfach auf Durchzug, weil … man weiß es ja, dass man es machen will und man ist ja alt genug*.“ Diese Entscheidungen, die sich gegen die Wünsche und Ratschläge der Eltern richten, erfordern eine Sicherheit in den eigenen Berufswünschen, die in jüngeren Jahren noch nicht ausreichend gegeben scheint. Daraus lassen sich vor allem zwei Aspekte ableiten: Zum einen ist es in der Berufsorientierung wichtig, die Eltern mit ins Boot zu holen, da deren Vorstellungen äußerst relevant für die Entscheidungen über die Berufswege sind. Zum anderen ist die Eröffnung und das Erleichtern von beruflichen Umstiegsmöglichkeiten für Frauen äußerst wichtig, um das Einschlagen eines für sie passenden Berufsweges in der Technik auch in späteren Jahren zu ermöglichen.

Berufsorientierung: Praktische Erfahrungen ermöglichen

Ideale Berufsorientierung bietet nicht nur Informationen über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten, sondern auch praktische Erfahrungsräume bzw. Möglichkeiten, sich ausprobieren zu können. Dies erlaubt den Jugendlichen, ihre Interessen und Talente herauszufinden. Wie die Erfahrungsberichte der Frauen zeigen, geschieht dies bei einem Teil bereits im familiären Kontext bzw. in einem informellen Setting.

Eine besonders wichtige Rolle spielen allerdings – insbesondere für jene Mädchen ohne Berührungspunkte mit Technik im persönlichen Umfeld – die Bildungseinrichtungen. Dort kann das Interesse entdeckt/ entwickelt und formales Lernen ermöglicht werden. Adäquate geschlechtssensible pädagogische Konzepte sind in Kindergärten und Schulen von hoher Bedeutung. Geschlechtssensible Pädagogik in Kindergärten zielt darauf, dass Mädchen und Jungen vielfältige Wege aufgezeigt werden sollen. Dies umfasst in Kindergärten etwa den Einsatz von weiblichem und männlichem Betreuungspersonal, die Vermeidung von vordefinierten Spielbereichen (z.B. Puppen- und Bauecke), eine bewusste Bücher- und Liederauswahl ohne Rollenklischees sowie Elternarbeit (Kapeller/ Hampel-Božek 2018, S.44). Bergmann und KollegInnen (2017, S.193) sehen die Schule als Ort der Veränderung oder Verfestigung der späteren Bildungs- und Arbeitsmarktsegmentation und empfehlen daher eine verbindliche Implementierung geschlechtssensibler Pädagogik (und Berufsorientierung) in Ausbildungs- und Lehrplänen. Grundvoraussetzung für das Ausprobieren ist etwa das im aktuellen Lehrplan der Grundschule vorgesehene technische und textile Werken als gemeinsamer Pflichtgegenstand für alle Kinder (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 2012, S. 72-74). Die veraltete Geschlechtertrennung (Handarbeit für Mädchen und Werkerziehung für Buben) widerspricht diesem Ansatz. Gerade die Vermeidung von geschlechtstypischer Aufgabenteilungen (wie z.B. die Zuweisung von handwerklichen, technischen Tätigkeiten an Jungen oder Väter) und Erfahrungen jenseits von Geschlechterklischees zu ermöglichen, ist in der Arbeit mit Kindern im Sinne einer genderbewussten Pädagogik wichtig (Focks 2016, S. 98).

Eine weitere Möglichkeit, sich auszuprobieren, bieten „Schnuppertage“ in technischen Betrieben oder Berufsorientierungsangebote wie z.B. AMS-Kurse. Auch die Befunde von Bergmann und Sorger (2010, S. 73) bestätigen Schnuppermöglichkeiten als wesentliche Möglichkeit, Mädchen bzw. Frauen für technische Berufe zu begeistern. Im Rahmen einer Studie zu jungen Frauen in ausgewählten technischen Lehrberufen in Oberösterreich (Hiesmair/ Niederberger 2017, S. 32) wurde der „Girls Day“ als effektivste Berufsorientierungsmaßnahme bewertet. Dieser stellt die größte österreichische Berufsorientierungsinitiative dar[2] und bietet Mädchen die Möglichkeit in verschiedenen Unternehmen – überwiegend aus der Industrie – Arbeitsplätze in Technik, Naturwissenschaften, Handwerk und Informationstechnologie direkt vor Ort kennenlernen.

[2] Für nähere Informationen zum Girls Day im Burgenland siehe: https://www.girlsday-burgenland.at/

**Das Berufsleben…**

Aussichtsreiche Perspektiven als Frau in einem Technikberuf

Die Teilnehmerinnen der Fokusgruppen äußern hohe Erwartungen an die Arbeit als Frau in der Technik: sehr gute Weiterentwicklungsmöglichkeiten, ein gutes Arbeitsklima, abwechslungsreiche und interessante Tätigkeiten sowie passende Rahmenbedingungen wie z.B. einen guten Verdienst oder die einfache Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auf Basis ihrer bisherigen Erfahrungen sollten die Technikerinnen auch eine Einschätzung zu ihren zukünftigen Perspektiven abgeben. Diese scheinen äußerst aussichtsreich: Jede einzelne Frau hält die berufliche Zukunft in der Technik für eine sichere Perspektive. Gute Aufstiegsmöglichkeiten, ein sicherer Arbeitsplatz und Weiterentwicklungsmöglichkeiten sind in der Einschätzung der Frauen eher oder sicher in einem technischen Beruf gegeben. In den meisten Branchen ist zudem ein gutes Gehalt zu erwarten. Außerdem verdeutlichen die Erfahrungsberichte, dass die Frauen mit Berufserfahrung ihre Arbeit gerne ausführen und ihre Zukunft daher auch im technischen Bereich sehen. So meint eine Frau in Zusammenhang mit der eigenen Zukunft in ihrer Firma: *„Also ich geh' nicht freiwillig.* (lacht)" Eine Studie von Schneeweiß (2016a, S. 68-101) zeigt anhand von Interviews mit Frauen in technischen Berufen ebenfalls, dass von spannenden und erfüllten Tätigkeiten berichtet wird, von einer zufriedenstellenden Einkommenssituation sowie von guten Aufstiegschancen bei jüngeren Frauen.

Der Kampf gegen Vorurteile als Frau in einem Männerberuf

Eingeschränkt wird die Attraktivität des Berufes durch gesellschaftliche Stereotype und wiederkehrende Vorurteile gegenüber Frauen in Technikberufen. Diese thematisieren meist die fälschlich zugeschriebenen mangelnden Fähigkeiten von Frauen bei der Ausführung eines technischen Berufes und beruhen auf Geschlechterrollenklischees. Diese Vorurteile sind weit verbreitet – sie werden aus dem persönlichen wie aus dem beruflichen Umfeld laut. In einem extremen Fall erlebte eine an den Fokusgruppen teilnehmende Frau sogar eine verbale sexuelle Belästigung.

Die Teilnehmerinnen setzen sich diesen Vorurteilen oder Belästigungen zur Wehr. Dabei werden verschiedene Strategien deutlich: Oftmals reagieren die Frauen in den Firmen damit, mehr Leistung zu erbringen als ihre männlichen Kollegen, um sich unter Beweis zu stellen und die Vorurteile zu entkräften. Viele Frauen suchen sich zudem soziale Unterstützung unter den MitarbeiterInnen bzw. in bestimmten Teams, sodass sie unangenehmen Kollegen aus dem Weg gehen können. Während einerseits immer wieder die Strategie verfolgt wird, über bestimmten Vorurteilen „drüber zu stehen", werden andererseits verbale Angriffe von Kollegen immer wieder seitens der Frauen sanktioniert (z.B. durch verbale Zurechtweisungen).

Implizit wird hier eines sichtbar: Frauen mit hohem Selbstbewusstsein, guter Kommunikationsfähigkeit und einer hohen Motivation für den Beruf sind klar im Vorteil. Die Teilnehmerinnen der Fokusgruppen mit längerer Berufserfahrung charakterisieren sich – wie aus ihren Erzählungen deutlich wird – durch eben diese Eigenschaften, die zu einem hohen Durchhaltevermögen beitragen. Allerdings zeigt eine Befragung von Frauen in technischen Lehrberufen in Oberösterreich, dass viele den Vorurteilen bzw. der Ungleichbehandlung nicht Stand halten können: Je häufiger junge Frauen ungleich behandelt wurden bzw. sich einen rauen Ton/ „blöde Sager" im Lehrbetrieb anhören mussten, umso häufiger wechselten sie aus ihrem erlernten in einen anderen Beruf (Hiesmair/ Niederberger 2017, S. 6). Dieser Befund

unterstreicht zusätzlich zu den vorliegenden Ergebnissen die hohe Relevanz von Unterstützungsmaßnahmen für berufstätige Frauen in der Technik.

Die Vereinbarkeitsproblematik als Mutter in einem Männerberuf

Eine zweite Problematik ergibt sich für Mütter in Männerberufen: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Immer noch liegt die reproduktive Arbeit und damit auch Kinderbetreuung und -erziehung zumeist in der Verantwortung von Frauen (Kapeller/ Hampel-Božek 2018, S.66). Zugleich verfügen gerade männerdominierte Firmen und darunter insbesondere Schichtbetriebe bzw. Werkstätten in der Einschätzung der befragten Frauen oft nicht über die notwendigen Strukturen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf einfache Weise ermöglichen. Als Grund dafür sieht eine Frau den Umstand, dass es bislang keine anderen Mütter in den Firmen gibt und familienfreundliche Rahmenbedingungen seitens der Männer nicht eingefordert wurden. Eben diese Problematik wird auch in der Untersuchung von Schneeweiß angeführt (2016b, S. 2). Es fehlen beispielsweise geeignete Arbeitszeitmodelle (z.B. die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit) sowie eine betriebliche Kinderbetreuung. Die in der vorliegenden Studie befragten Mütter arrangieren sich mit den für sie ungünstigen Rahmenbedingungen oder handeln sich mit den Firmen Individuallösungen aus. Wie Schneeweiß (2016b, S. 2) zusätzlich festhält, stellt dabei die allgemein umfangreiche Arbeitszeit mit zu leistenden Überstunden und einer flexiblen Verfügbarkeit von Frauen in der Technik ein zentrales Problem dar.

Die befragten Frauen schildern aber auch bestimmte Faktoren unter denen eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf begünstigt wird: Dazu zählt zum einen die Firmengröße, da bei einer höheren Anzahl an MitarbeiterInnen eher eine Umstellung der Arbeitszeiten (z.B. Teilzeitarbeit, mit Kinderbetreuung kompatibler Dienstbeginn) ermöglicht wird, und zum anderen eine gute Betriebsrätin/ ein guter Betriebsrat, die/ der sich in der Durchsetzung von geeigneten Rahmenbedingungen engagiert.

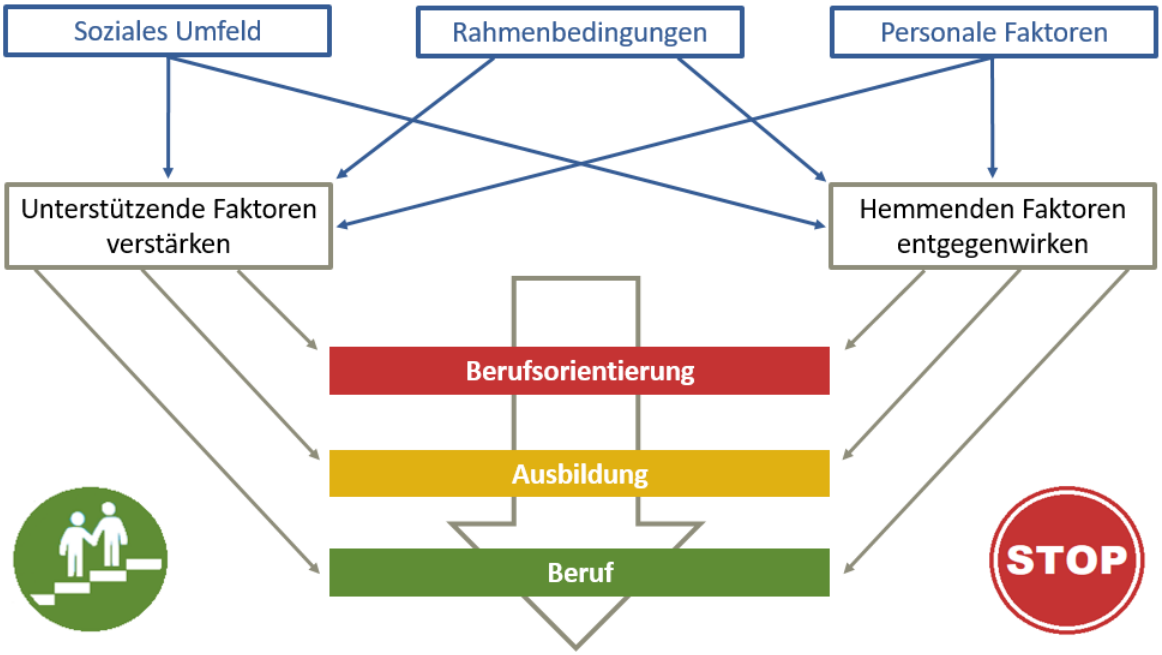
**Ansatzpunkte der Unterstützung**

Die Erkenntnisse aus den Fokusgruppen verdeutlichen, dass Unterstützung und Hürden am Weg in den technischen Beruf bzw. während des Berufes auf unterschiedliche Ebenen erlebt werden. Folgende lassen sich unterscheiden:

- die Ebene des sozialen Umfeldes
- die Ebene der Rahmenbedingungen
- die Ebene der personalen Faktoren

Abbildung 5-1 zeigt die Ebenen, an denen Unterstützungsangebote ansetzen können. Konkrete Beispiele für Maßnahmen, die sich auf den einzelnen Ebenen verorten lassen, finden sich im nächsten Kapitel (siehe Abbildung 6-1). Diese können auf die Verstärkung/ Förderung von bereits vorhandenen Unterstützungsfaktoren zielen oder auf die Beseitigung von hemmenden Faktoren. Dabei ist ein phasenspezifischer Ansatz möglich (speziell ausgerichtet auf die Phase der Berufsorientierung, der Ausbildung oder des Berufes) oder auch ein phasenübergreifender.

**Abbildung 5-1: Unterstützungsansätze**




**Forschungsausblick**

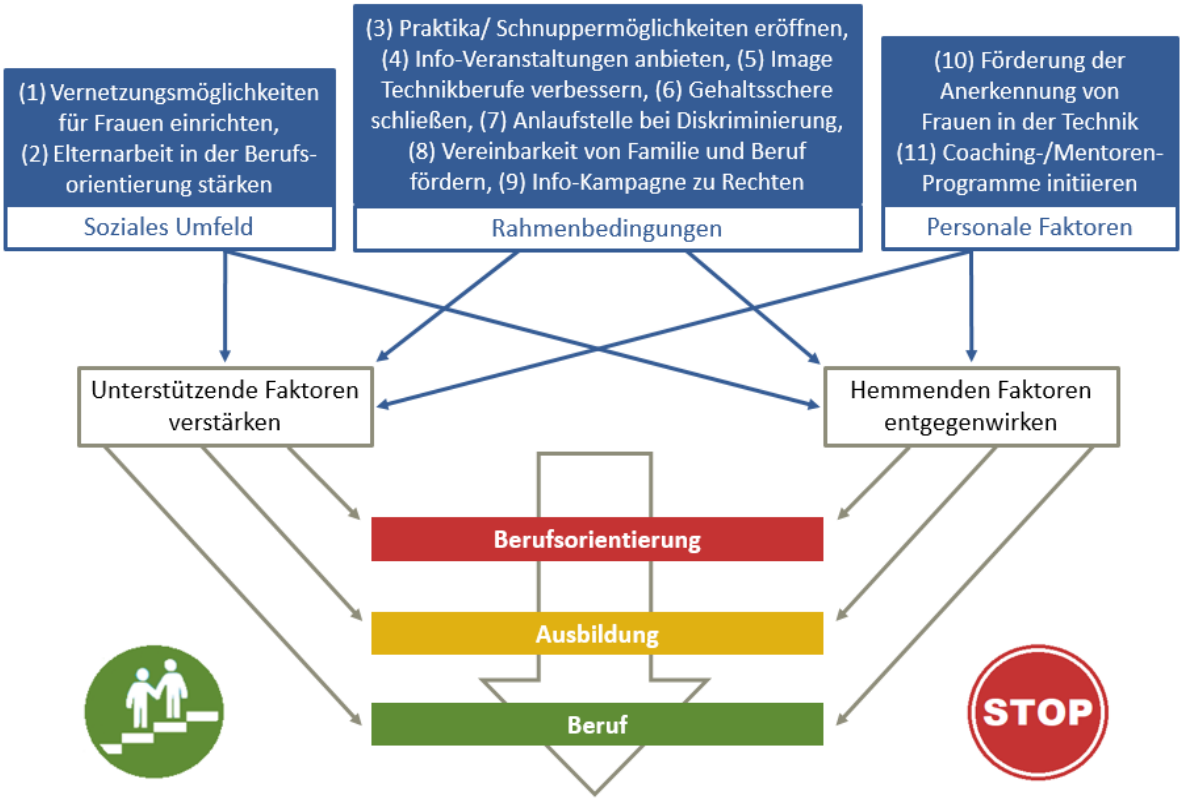
Das vorliegende Forschungsprojekt liefert zahlreiche relevante Erkenntnisse für die Förderung des Frauenanteils in technischen Berufen. Handlungsableitungen für die Arbeiterkammer Burgenland werden im nächsten Kapitel dargestellt. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass durch die Ergebnisse auch neue Fragestellungen aufgeworfen werden, die für weiterführende Studien relevant sein können:

- Die Ergebnisse deuten auf individuell sehr unterschiedliche Berufsbiographien hin. Um diese genauer zu untersuchen, benötigt es eine Längsschnittstudie zur Nachzeichnung dieser (z.B. bis ins Pensionsalter). Dies erlaubt nicht nur eine quantitative Einschätzung, welcher Anteil an Frauen tatsächlich Umwege auf sich nimmt, um letztlich in einem technischen Beruf zu arbeiten, sondern auch Aussagen über den langfristigen Verbleib in der Technik. Dabei scheint eine Beleuchtung der Abbrecherinnen lohnenswert. Die spezifische Gruppe der Frauen mit einer technischen Umschulung sollte dabei ebenfalls in einer längerfristigen Perspektive beleuchtet werden, um aufzuzeigen, ob deren Berufskarrieren sich von jenen von Frauen ohne Umschulung unterscheiden.
- Die Studie zeigte eine große Bandbreite von „Frauen in der Technik“, die von Programmierarbeit im Bürosetting bis hin zur Arbeit als Schweißerin auf einer Baustelle reicht. Unterschiede zwischen den Arbeitsstätten (z.B. Werkstatt, Baustelle, Büro) sind anzunehmen, wurden in diesem Forschungsprojekt aber nicht untersucht. Detaillierte Studien für einzelne Branchen und Settings, in denen der Beruf ausgeübt wird, sind daher wünschenswert, um tiefergehende Aussagen zu diesen treffen zu können.

# 6 HANDLUNGSABLEITUNGEN

Um als Arbeiterkammer Burgenland den Frauenanteil in technischen Berufen zu fördern und Interessentinnen bestmöglich auf ihrem Weg zu unterstützen, eröffnen sich auf Basis der Erkenntnisse des vorliegenden Forschungsprojektes mehrere Ansatzpunkte. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sollen relevante Maßnahmen in diesem Kapitel wiedergegeben werden. Diese lassen sich auf den bereits beschriebenen Unterstützungsebenen verorten (siehe Abbildung 6-1) und sollen in untenstehender Box näher beschrieben werden.

**Abbildung 6-1: Ansatzpunkte zur Förderung von Frauen in der Technik**




**Elf mögliche Ansatzpunkte zur Förderung von Frauen in der Technik**

**Soziales Umfeld**

- ***(1) Vernetzungsmöglichkeiten für Frauen und Interessentinnen einrichten:*** Frauen kommen nicht selten die Situation, in einem Team oder einem Betrieb mit ausschließlich männlichen Kollegen zu arbeiten. In diesem Fall kann es hilfreich sein, sich mit anderen Frauen austauschen zu können. Die Arbeiterkammer kann hierzu Vernetzungsmöglichkeiten etablieren, die einen Austausch zwischen Frauen mit (und ohne) Berufserfahrung ermöglichen. Zusätzlich können diese auch eine Plattform für ein Kennenlernen von Neueinsteigerinnen und langjährigen Technikerinnen bilden. Frauen am Beginn ihrer Berufskarriere profitieren dabei im Idealfall von einem Erfahrungsaustausch, gegenseitiger Bestärkung, der Vermittlung von Firmenkontakten oder der Ermöglichung von Praktika.

Auch bei individuellen Problemen – z.B. Bedarf an Nachhilfe bei Lernschwierigkeiten – können Ratschläge eingeholt werden.

- ***(2) Elternarbeit in der Berufsorientierung stärken:*** In jungem Alter wird die Berufswahl von Mädchen maßgeblich durch die Wünsche der Eltern mitbestimmt. Vom Ergreifen technischer Berufe raten diese oftmals ab. Grund dafür sind veraltete gesellschaftliche Rollenbilder und damit verbundene Zweifel an den beruflichen Perspektiven der Töchter. Als Handlungsableitung ist daher die Forderung nach einer Förderung von Elternarbeit in der Berufsorientierung festzuhalten (z.B. durch Gestaltung von Informationsschriften, Organisation von Elterntreffs oder die Herausgabe eines Berufswahlfahrplanes mit allen relevanten Handlungsschritten zur beruflichen Orientierung).

**Rahmenbedingungen**

- ***(3) Praktika und Schnuppermöglichkeiten eröffnen:*** Die Studienergebnisse zeigen, dass eine Berufsorientierung ohne praktische Erfahrungen unzureichend ist. Positive Erlebnisse bei handwerklich-technischen Tätigkeiten sind oft der Ausgangspunkt für den weiteren Weg in die Technik. Erst das Tun schafft Erkenntnisse darüber, ob ein Interesse und Talent für diese Tätigkeiten besteht. Die Förderung von Praktika und die Eröffnung von Schnuppermöglichkeiten sind somit weitere potenzielle Ansatzpunkte für Forderungen der Arbeiterkammer Burgenland, um den Frauenanteil in technischen Berufen zu erhöhen. Durch diese Angebote können Frauen sich ausprobieren und positive Erfahrungen sammeln – das ist vor allem dann bedeutsam, wenn solche Erfahrungsräume im familiären, informellen Kontext fehlen.
- ***(4) Informationsveranstaltungen anbieten:*** Bestehende Angebote zur Berufsorientierung an den Schulen werden überwiegend als mangelhaft erlebt. Konkrete Wünsche der befragten Frauen an die Arbeiterkammer umfassen daher Maßnahmen zur besseren Information und Aufklärung über technische Berufsmöglichkeiten. Besonders deutlich wird dabei der Ruf nach Informationsveranstaltungen, in denen Role-Models praxisnah von ihren Erfahrungen berichten.
- ***(5) Image der Technikberufe verbessern:*** Frauen mit Berufserfahrung in der Technik sehen eine Vielzahl an beruflichen und persönlichen Perspektiven: Gute Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit sowie die Aussicht auf berufliche und persönliche Weiterentwicklung. Dies gilt es, Interessentinnen zu kommunizieren, um zu einem positiven Image der Technikberufe beizutragen.
- ***(6) Gehaltsschere schließen:*** Gefordert wird von den Studienteilnehmerinnen die Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Die Erfahrungen von einigen Frauen zeigen: Männer erhalten für gleiche Leistungen bessere Bezahlungen. Die Arbeiterkammer Burgenland sollte sich daher aus Sicht der Frauen dafür einsetzen, dass die Gehaltsschere geschlossen wird, denn – in den Worten einer Teilnehmerin formuliert – *„[…] wenn eine Frau das Gleiche arbeitet wie ein Mann, dann soll sie das Gleiche verdienen.“*

- ***(7) Arbeiterkammer als Anlaufstelle bei Diskriminierung*:** Vorurteile und Diskriminierungserfahrungen sind für Frauen in der Technik anstrengend oder belastend. Eine umfassende Bekämpfung von geschlechterspezifischen Stereotypen sowie Unterstützung bei Diskriminierungserfahrungen (z.B. bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz) zählen zu wichtigen Maßnahmen. Sensibilisierungskampagnen sowie der öffentliche Auftritt der Arbeiterkammer Burgenland als Anlaufstelle bei Diskriminierung können einen Beitrag dazu leisten.
- ***(8) Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen:*** Mangelnde Flexibilität bei Arbeitszeiten (z.B. in Werkstätten und Schichtbetrieben) und fehlende Kinderbetreuungsangebote stellen Mütter, die in einem Technikberuf arbeiten, vor große Herausforderungen. Um die Frauen zu unterstützen, bietet es sich an, Kinderbetreuungsangebote mit geeigneten Öffnungszeiten und Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit gerade in männerdominierten (Schicht-)Betrieben als Arbeiterkammer Burgenland zum Thema zu machen.
- ***(9) Info-Kampagne zu Rechten von Arbeitnehmerinnen:*** In Fragen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zum Vorgehen bei Ungleichbehandlung und Diskriminierung ist die Kenntnis rechtlicher Regelungen von Vorteil. Als Minderheit fehlen Frauen in Technikberufen häufig Ansprechpersonen. Auch (männerdominierte) Firmen verfügen oftmals über wenig Erfahrungen und Know-How bei diesen Fragen, gerade wenn es keinen Betriebsrat gibt. Die Arbeiterkammer Burgenland kann dazu Maßnahmen zur Aufklärung über die Rechte von Frauen (z.B. Elternteilzeit, Pflegefreistellung, Pflegekarenz/ Pflegeteilzeit, Rechte bei Diskriminierung) zur Unterstützung von Betroffenen setzen.

**Personale Faktoren**

- ***(10) Anerkennung von Frauen in Technik fördern:*** Die Erzählungen der Studienteilnehmerinnen verdeutlichen die enormen Leistungen von Frauen in technischen Berufen. Dennoch finden diese häufig nicht die entsprechende Anerkennung. Bestandteil der Förderung von Frauen in der Technik seitens der Arbeiterkammer Burgenland kann sich einer Sensibilisierung für dieses Thema widmen und besondere Leistungen vor den Vorhang holen (z.B. durch Preisverleihungen für hervorragende Arbeiten, Veranstaltung von Wettbewerben mit ansprechenden Gewinnen oder dem Aufzeigen von Best-Practice-Beispielen in Informationsbroschüren).
- ***(11) Coaching-/ Mentoren-Programme initiieren:*** Die teilnehmenden Frauen in den Fokusgruppen charakterisieren sich durch hohes Durchhaltevermögen und bringen ein großes Selbstbewusstsein mit. Um in herausfordernden Situationen (z.B. im Umgang mit Vorurteilen) Unterstützung zu erlangen und das Selbstbewusstsein zu stärken, eignen sich Coaching-/ Mentoring-Programme mit bereits erfahrenen Frauen.

# 7 DAS SCHLUSSWORT DER TECHNIKERINNEN

Im Rahmen der Fokusgruppen wurde den Teilnehmerinnen ein Kurzfragebogen vorgegeben. Nachfolgende Sprechblasen geben ausgewählte Zitate der Frauen wieder, die im Fragebogen formuliert wurden und noch einmal die positiven Erfahrungen der Technikerinnen hervorstreichen:

***„Mir gefällt an meiner Arbeit in einem technischen Beruf, …“***

# 8 LITERATUR

Bergmann, Nadja/ Gassler, Helmut/ Kugi-Mazza, Edith/ Leitner, Andrea/ Scambor, Edith/ Waid, Margit (2017). Berufsbildung „aktuell": Renaissance der altbekannten Arbeitsmarktsegregation oder neue Möglichkeit für eine gleichstellungsorientierte Arbeitswelt? In: Schlögl, Peter et al. (Hrsg.): Berufsbildung, eine Renaissance? Bielefeld: Bertelsmann Verlag, S.184-198.

Bergmann, Nadja/ Sorger, Claudia (2010). Man muss 120% leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten: Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. In: AMS report, 77. Wien: Communicatio-Kommunikations- und PublikationsgmbH. Online verfügbar unter: https://www.econstor.eu/handle/10419/97904 [dl: 03.12.2019]

Bergmann, Nadja/ Gutknecht-Gmeiner, Maria/ Wieser, Regine/ Willsberger, Barbara (2004). Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. In: AMS report, 38, Wien: Communicatio - Kommunikations- und PublikationsgmbH. Online verfügbar unter: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/97947/1/786878665.pdf [dl: 03.12.2019]

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2012). Lehrplan der Volksschule. BGBl. Nr. 134/1963 in der Fassung BGBl. II Nr. 303/2012 vom 13. September 2012. Online verfügbar unter: https://www.bmbwf.gv.at/ [dl: 29.11.2019]

Busch, Anne (2013). Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Busch-Heizmann, Anne (2015). Frauenberufe, Männerberufe und die „Drehtür" – Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland. In: WSI Mitteilungen, 8/2015, S. 571-582.

Faulstich-Wieland, Hannelore (2014). Schulische Berufsorientierung und Geschlecht. Stand der Forschung. In: Freiburger Zeitschrift für Geschlechter Studien, 20(1), S. 33-46.

Focks, Petra (2016). Starke Mädchen, starke Jungen. Genderbewusste Pädagogik in der Kita. Freiburg u. a.: Herder.

Kapeller, Doris/ Hampel-Božek, Nataša (2018). Frauen im Burgenland. Bericht 2017. Eisenstadt: Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung. Online verfügbar unter: https://www.burgenland.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Buerger_und_Service/Frauen/Downloads/FrauenBericht_A4_allerletzte_Korr.pdf [dl: 03.12.2019]

Lentner, Marlene (2016). Berufswahlprozesse junger Frauen. Lebenskonstruktionen weiblicher Lehrlinge im Kontext gesellschaftlicher Wandlungsprozesse. (Nicht veröffentlichte Dissertation) Linz: Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität.

Mayring, Philipp (2000). Qualitative Inhaltsanalyse. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1(2). Online verfügbar unter: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002204 [dl: 06.12.2019]

Niederberger, Karl/ Hiesmair, Manuela (2017). Berufserfahrungen und Einschätzungen junger Frauen in ausgewählten technischen Lehrberufen in Oberösterreich (Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich). Linz: IBE. Online verfügbar unter: https://www.ibe.co.at/de/forschung/forschungsprojekt/forschungsprojekt.berufserfahrungen-und-einschaetzungen-junger-frauen-in-ausgewaehlten-technischen-lehrberufen-in-ooe.html?xtxsearchselecthit=1 [dl: 05.12.2019]

Ratzer, Brigitte/ Gartner, Helga (2013). Mehr Frauen in die Technik – Der weite Weg vom Anliegen zur Umsetzung. In: Diversitas 2013, 3 (1), S. 41-48. Online verfügbar unter: https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/dienstleister/abteilung_genderkompetenz/gender_Strategie/Download_Material/Ratzer__Gartner_Mehr_Frauen_in_die_Technik_-_Der_weite_Weg_vom_Anliegen_zur_Umsetzung_2013.pdf [dl: 15.12.2016)]

Riesenfelder, Andreas/ Schelepa, Susanne/ Wetzel, Petra (2006). Karrieretypen im naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld: Eine Studie zu Dimensionen von (Dis-)Kontinuität in den Karrieren hochqualifizierter Frauen und Männer. Wissenschaftliche Langfassung. [Studie im Auftrag der FFG im Rahmen des Programms w-fFORTE − ein Programm des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)]. Wien: L&R Sozialforschung.

Schneeweiß, Sandra (2016a). Wenn die Norm ein Geschlecht hat: Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich. In: AMS report, 116, Wien: Communicatio - Kommunikations- und PublikationsgmbH. Online verfügbar unter: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/156323/1/859919218.pdf [dl: 02.12.2019]

Schneeweiß, Sandra (2016b). Frauen im technischen Arbeitsfeld: Strukturelle Hürden und exkludierende Praktiken. In: AMS info, 350. Wien: Communicatio - Kommunikations- und PublikationsgmbH. Online verfügbar unter: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/156350/1/866189009.pdf [dl: 03.12.2019]

Steiner, Karin/ Kerler, Monika/ Schneeweiß, Sandra (2015). Praxishandbuch: Technische und naturwissenschaftliche Qualifizierung von Frauen. Berufsorientierung und Methoden für gendergerechte Didaktik. Resilienzfaktoren gegen die geschlechtsspezifische Segregation. Wien: Communicatio. Online verfügbar unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_BO_MGGD.pdf [dl: 04.12.2016]

Thurnherr, Gregor/ Schönenberger, Samuel/ Brühwiler, Christian (2013). Hilfreiche Unterstützung in der Berufsorientierung aus Sicht von Jugendlichen. In: Faßhauer, Uwe/ Fürstenau, Bärbel/ Wuttke, Eveline (Hrsg.): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2013. Opladen u.a.: Budrich, S. 259-270.

# 9 AUTORINNEN

**Manuela Hiesmair, Mag.[a]**

Diplomstudium Sozialwirtschaft an der Johannes Kepler Universität Linz. Thema der Diplomarbeit: „Digitale Ungleichheit. Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Situation in Österreich.“ Seit April 2011 am IBE als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt mit den Arbeitsschwerpunkten Evaluierungen, Gesundheit und Pflege, Moderationen und qualitative Sozialforschung.

**Sandra Rigler, Mag.[a], BA**

Diplomstudium Psychologie und Bachelorstudium Philosophie an der Universität Salzburg. Diplomarbeit im Themenfeld Lernen und Schlaf, Bachelorarbeit zum Thema Generationengerechtigkeit. Seit März 2014 am IBE als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt mit den Arbeitsschwerpunkten Rehabilitation, Gesundheit, Arbeit, Evaluierungen.