



Evaluierung Projekt ELEKTRA - lehrWERKstatt

Im Auftrag des Verein Sunwork

Graz, Dezember 2005

Dietmar Paier & Gerd Beidernikl

ZBW – Zentrum für Bildung und Wirtschaft
Forschungs- und Beratungsges. mbH
A-8010 Graz, Joanneumring 5/4
Tel +43 / 316 / 72 17 44-10, Fax 21

Web: www.zbw.at, Email: office@zbw.at

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1 Kurzdarstellung der Maßnahme ELEKTRA - lehrWERKstatt	4
2 Erfahrungen und Entwicklung der Teilnehmerinnen	6
(Kap. 2: Autorinnenschaft der MitarbeiterInnen der lehrWerkstatt)	
2.1 Erfahrungen und Ergebnisse ELEKTRA - lehrWERKstatt.....	6
2.2 In der Berufsschule	8
2.3 In den Betrieben.....	9
2.4 Nachhaltigkeit	11
3 Die Perspektive der Betriebe	12
3.1 Die Ausbildungsbetriebe	12
3.2 Motivation zur Aufnahme von Mädchen	13
3.3 Erfahrungen mit den Teilnehmerinnen	16
3.4 Die Kooperation mit ELEKTRA - LehrWERKstatt.....	22
3.5 Nutzen für die Betriebe	23
4 Der institutionelle Kontext von ELEKTRA - lehrWERKstatt	27
4.1 Die Perspektive des Arbeitsmarktservice	27
4.2 Die Maßnahme aus Sicht der Innung und der Berufsschule	30
5 Modellbewertung	33
5.1 Stärken und Schwächen der Maßnahme	33
5.2 Überlegungen zu Fortführung und Weiterentwicklung	36

Vorwort

Das Projekt ELEKTRA - lehrWERKstatt zielt darauf ab, Mädchen den Zugang in nicht-traditionelle Berufe zu ermöglichen. Es stellt damit eine Bemühung dar, der anhaltenden geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, der damit für Mädchen und Frauen verbundenen Diskriminierung und der Reduzierung der Erwerbsmöglichkeiten entgegen zu wirken. ELEKTRA - lehrWERKstatt ist damit als Initiative zu sehen, die Trennung von „Frauenberufen“ und „Männerberufen“ zumindest ein Stückweit aufzuheben. Im Rahmen des Projektes wurde es dabei zehn Mädchen ermöglicht, eine Lehre als Elektroinstallationsstechnikerinnen in Niederösterreich zu beginnen.

Viele Personen haben unsere Arbeit während dieses Vorhabens auf konstruktive Weise unterstützt. Dazu zählen neben den Projektmitarbeiterinnen des Vereins **SUNWORK** vor allem auch unsere InterviewpartnerInnen des AMS Niederösterreich, der Landesberufsschule Stockerau sowie der Landesinnung der ElektrotechnikerInnen Niederösterreich. Ihnen gilt unser Dank.

Ein großes Dankeschön gilt auch allen Ausbildungsbetrieben der Teilnehmerinnen der ELEKTRA - lehrWERKstatt, die uns im Rahmen von Telefoninterviews für Auskünfte zur Verfügung gestanden sind.

Graz, Dezember 2005

1 Kurzdarstellung der Maßnahme ELEKTRA - lehrWERKstatt

Bei dem Projekt ELEKTRA - lehrWERKstatt handelt es sich um ein im Zeitraum September 2001 bis September 2005 durchgeführtes Lehrlingsausbildungsprojekt für Mädchen im nicht-traditionellen, technischen Bereich. Im Rahmen eines freiwilligen Ausbildungsverbundes erlernten zehn Mädchen¹ in sechs niederösterreichischen Ausbildungsbetrieben den Beruf der Elektroinstallations-technikerin mit Schwerpunkt Bus- und Prozessleittechnik (Doppellehre) und der Zusatzqualifikation Solarteurin. Durchgeführt wurde das Projekt vom Verein SUNWORK.

Die lehrWERKstatt

Die im Rahmen des Projektes ELEKTRA - lehrWERKstatt konzipierte Lehrausbildung unterscheidet sich inhaltlich und strukturell von einer Standardausbildung im dualen System. Kernstück ist ein triales Konzept, in dem die Teilnehmerinnen regulär in einem Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind, die Berufsschule besuchen und zusätzlich in der von SUNWORK betriebenen lehrWERKstatt ihr Berufswissen vertiefen, ihre Schlüsselqualifikationen verfeinern, Zusatzqualifikationen erwerben und Ausbildungsbegleitung erhalten.

Das Maßnahmenkonzept sieht vor, dass die lehrWERKstatt als Drehscheibe, Trainingsstation und Vermittlungsinstanz zwischen Berufsschule, Betrieben und Mädchen fungiert. Inhaltlich übernimmt sie die Vermittlung von Qualifikationselementen, die im Ausbildungsbetrieb nur schwer verwirklicht werden können. Im Rahmen der lehrWERKstatt waren dies vor allem die Zusatzqualifikationen in Bus- und Solartechnik. Im Projektleitfaden zur lehrWERKstatt wird das Zusammenspiel der drei Ausbildungssäulen wie folgt umrissen. Die Schwerpunkte liegen auf:

- Berufsschule: Wissen (Fachspezifische Kenntnisse)
- Betrieb: Können (Fachspezifische Fertigkeiten)
- lehrWERKstatt: Verbindung von Wissen, Können und persönlicher Entwicklung (Vertiefende Kenntnisse und Fertigkeiten, Schlüsselqualifikationen)

Ablauf

Der Ausbildung vorgeschaltet war eine 10-wöchige Vorqualifizierung (Akquisition der Teilnehmerinnen, Betriebe-Akquisition, Vorbereitung auf den Eignungstest in der Berufsschule, fachspezifische technische Vorqualifizierung). Die Ausbildung in der lehrWERKstatt erfolgte einerseits jeden Freitag (ganztägig), zusätzlich gab es mehrmals jährlich Projektwochen im Ausmaß von insgesamt durchschnittlich 7 Wochen pro Jahr.

¹ Zehn Mädchen haben diese Ausbildung ursprünglich angetreten. Aufgrund von Ein- und Ausstiegen liegt die Zahl der fertig gewordenen Mädchen bei neun.

Wesentliche Elemente der lehrWERKstatt sind:

- **Trainieren von Schlüsselkompetenzen:** Gemäß Maßnahmenkonzept erfolgte die Vermittlung wichtiger Schlüsselqualifikationen (z.B. Teamarbeit, Selbstbehauptung, Kommunikationstraining).
- **Vermittlung fachspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten:** Im Rahmen von Blockwochen wurden in der lehrWERKstatt vertiefende fachspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt. Von der Konzeption her wurde ein Mix aus praktischen und theoretischen Inhalten, sowie aus Einzelarbeit und Gruppenarbeit angestrebt.
- **Ausbildungsbegleitung:** Die Lehrlinge wurden im Rahmen des Projektes bei persönlichen Problemen, Problemen in der Berufsschule oder dem Lehrbetrieb etc. von Maßnahmenmitarbeiterinnen unterstützt. In Einzel- und Gruppengesprächen wurden dabei Probleme analysiert und gemeinsame Lösungsstrategien erarbeitet.

Als Trainerinnen in der lehrWERKstatt fungierten einerseits Fachfrauen, andererseits ExpertInnen aus dem jeweiligen Fachbereich. Der Lernerfolg in der lehrWERKstatt wurde durch regelmäßige Blockabschlüsse, Entwicklungsgespräche und praktische Projektarbeiten überprüft. Im ersten bis dritten Lehrjahr kam eine Jahresprüfung hinzu. Die Bereiche EIB, Fotovoltaik, Solarthermie wurden mit offiziell anerkannten Zertifikaten abgeschlossen.

2 Erfahrungen und Entwicklung der Teilnehmerinnen

2.1 Erfahrungen und Ergebnisse ELEKTRA - lehrWERKstatt

Mit acht Teilnehmerinnen der lehrWERKstatt wurden Interviews durchgeführt, mit einer Teilnehmerin kam das Interview aus terminlichen Gründen nicht zustande. Die Interviews wurden wörtlich transkribiert und nach ausgewählten Indikatoren ausgewertet.

Die Ergebnisse dokumentieren die Entwicklung der Teilnehmerinnen als einen Prozess von Aufbruch, von Krisen, von positiven Lernerfahrungen, gestiegenem Selbstbewusstsein, dem Wachsen eines außergewöhnlichen Gruppenzusammenhalts. Sie dokumentieren auch das Erleben von Diskriminierung und der verschiedenen Strategien, sie zu bewältigen. Im Zentrum stehen die Erfahrungen, Lernprozesse und Resümees der Teilnehmerinnen. Die Teilnehmerinnen beschreiben ihre Erfahrungen im Betrieb, in der Berufsschule und wie sie den Lernraum lehrWERKstatt erlebt haben.

2.1.1 Die lehrWERKstatt als Freiraum für persönliche Entwicklung

Die Teilnehmerinnen mussten nicht nur ihre Fachkompetenz ständig unter Beweis stellen, sondern waren auch im Bereich der Schlüsselkompetenzen sehr gefordert. Die Schlüsselqualifikationen wurden aufgrund des didaktischen Konzeptes in allen Ausbildungsinhalten und Schwerpunkten eingebunden und trainiert.

Die jungen Frauen entwickelten ein hohes Maß an Durchhaltevermögen, Selbstdisziplin, Reflexionsbereitschaft, Eigeninitiative, Stressbewältigung und Selbstsicherheit. Sie zeichnen sich alle durch große Begeisterungsfähigkeit, überdurchschnittliche Lernbereitschaft, große Selbstständigkeit aus, haben im Laufe der vier Jahre Vertrauen in ihre Fähigkeiten und Stärken gewonnen und gelernt, ihr Potenzial besser zu nutzen.

„(..) wenn ich eine Aufgabe kriege, schaue ich sie mir immer selbst an, schaue, ob ich's verstanden habe, ob ich das selbst lösen kann und so. Und wenn ich Fragen habe, dann ist mir das nicht peinlich, dann gehe ich einfach hin oder rufe ihn an (..)“

Ausbildungsbegleitung in der lehrWERKstatt

Die Teilnehmerinnen beurteilten - mit einer Ausnahme - die Ausbildungsbegleitung überaus positiv und förderlich für ihre persönliche Entwicklung. Sie fühlten sich individuell aktiv unterstützt und in ihren Interessen und Bedürfnissen ernst genommen. Für einige Teilnehmerinnen war es sehr wichtig, weibliche Vertrauenspersonen in der lehrWERKstatt zu haben, die sich mit Interesse an ihrer Person einsetzten und hilfreich beim Erarbeiten von Lösungsstrategien zur Seite standen. Diese Unterstützung trug maßgeblich zum Abschlusserfolg bei,

ohne die sie die Lehre nicht so gut bewältigt hätten. Die Ausbildungsbegleitung übernimmt eine wichtige Funktion bei der Bewältigung von schwierigen Ausbildungsphasen.

„Sie waren einfach wirklich für uns da. Sie haben wirklich auf uns geschaut – dass es uns gut geht und dass wir keine Probleme haben und dass es uns in den vier Jahren so gut wie möglich geht in der Firma.“

„In den ersten zwei Lehrjahren hat es ab und zu schon schlimme Zeiten gegeben in der Firma, wo ich gemeint hab, ich kann das eh selbst regeln, (..) und dann habe ich das da auch in der lehrWERKstatt besprochen“.

Die Gruppe

Für alle Teilnehmerinnen war die Gruppe ein wichtiger Ort des Austausches. Der Umgang miteinander war von starker sozialer Zuwendung und Hilfsbereitschaft geprägt. Sie halfen, motivierten und unterstützten einander beim Lernen und bei privaten Problemen. Eigene Profilierungsmöglichkeiten z.B. in der Berufsschule wurden zugunsten der Gruppe zurückgestellt. Das Gemeinschafts- und Zugehörigkeitsgefühl wurde von den Teilnehmerinnen als Entlastung und positiver Ausgleich zur betrieblichen Situation beschrieben. Die Teilnehmerinnen erlebten die Gruppe als bestärkend für die Bewältigung des betrieblichen oder schulischen Alltags, abwertende und sexistische Erlebnisse wurden erst in der Gruppe „ansprechbar“. Die vertrauensvolle Atmosphäre bewirkte, dass sie sich nicht allein mit ihren Problemen fühlten und ermöglichte, strukturelle gesellschaftliche Grenzen wahrzunehmen und Strategien zum Umgang mit diesen Grenzen zu entwickeln.

„Da kannst dich austauschen mit den anderen Mädchen, wir haben immer zusammengeholfen, wenn´s einer schlecht gegangen ist in der Firma oder sonst wo.“

Die lehrWERKstatt als Trainingsstation

Im Mittelpunkt stand die Verbindung Theorie und Praxis – Wissen und Können sowohl bei der Vermittlung fachspezifischer Kompetenzen wie auch bei der Vermittlung der Zusatzqualifikation. Schlüsselqualifikationen wie Teamarbeit wurden in Form von Projekt- und Gruppenarbeit trainiert, die eine wichtige Möglichkeiten zur Vertiefung der praktischen und theoretischen Kompetenzen waren. Zu Beginn war für viele Teilnehmerinnen das team- und gruppenorientierte Arbeiten ungewohnt. Mit Ende der Ausbildung bewerteten sie Teamarbeit als ausgesprochen positive Erfahrung und als Bereicherung. Besonders deutlich wird die hohe Teamkompetenz beim Bau der hauseigenen Solarthermie und Photovoltaik Anlage.

„Und ich habe das auch echt super gefunden, als wir in der lehrWERKstatt unsere eigene Photovoltaik-, und Solarthermie-Anlage, gebaut haben, eine ich habe das super gefunden, dass sie das irgendwie verbinden konnten, dass man zuerst die Theorie hat, dass man überhaupt erst einmal das Fachwissen darüber hat und es dann selbst ausprobieren kann.“

Die Teilnehmerinnen erlebten die lehrWERKstatt als Lernraum sehr fördernd und positiv. Die Lernatmosphäre wurde als sehr angenehm, stressfrei beschrieben. Die Ausbilderinnen wurden positiv wahrgenommen, als Unterstützerinnen für die fachliche und persönliche Entwick-

lung und nicht als Vorgesetzte. Die geschlechtshomogenen Gruppen ermöglichten die uneingeschränkte Förderung der Teilnehmerinnen, stärkten die Selbstsicherheit und das Selbstvertrauen in die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten. Die Teilnehmerinnen bestätigen, dass die kleine Gruppe und die geschlechtshomogene Zusammensetzung es ihnen erleichterte, Fragen zu stellen, Wissenslücken ohne Angst vor Blamage einzugestehen. Die Mehrheit sah die LehrWERKstatt auch als Trainingsstation, als einen Ort zum Üben, zum Begreifen von Zusammenhängen und zum Vorbereiten auf den Berufsschulstoff. Fehlendes Fachwissen und Praxis, fehlende Zusammenhänge, konnten aus ihrer Sicht in diesem Lernraum vertieft und ergänzt werden.

„Und theoretisch haben wir sehr viel gemacht, darüber bin ich auch froh, denn ab und zu schaue ich halt doch nach, und die Mappen werde ich mir sicher alle aufheben.“

„Vor der Berufsschule hatten wir immer eine Woche oder so, wo wir Zeit hatten zum Lernen, um das noch einmal durchzugehen.“

„Und das für die Lehrabschlussprüfung war auch super mit dem Lernen.“

Zusatzqualifikation

Die Teilnehmerinnen fühlen sich durch die Zusatzqualifikation in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt. Allerdings konnte die Mehrheit der Teilnehmerinnen Zusatzwissen und -qualifikationen im Betrieb noch nicht oder nur teilweise anwenden.

„Es ist schon irgendwie ein tolles Gefühl, jemandem was erklären zu können, wo man weiß, der macht zwar den gleichen Beruf, aber ich habe halt ein bisschen mehr dazugelernt und auch andere Sachen gehört, und man kann dem was Neues erklären, worüber er noch nichts Genaues weiß.“

Problematische Aspekte

Bis auf eine Ausnahme würden die Teilnehmerinnen die kombinierte Form der Lehrausbildung weiterempfehlen. Das kompetenz- und biographieorientierte Lernen sowie die Projektarbeit haben wesentlich zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung beigetragen. Diesem offenen Lernkonzept entsprechend wurden die Leistungen der Teilnehmerinnen nicht benotet, sondern qualitativ bewertet. Für die Mehrheit der Teilnehmerinnen war diese Form der Leistungsüberprüfung ungewohnt und irritierend. Sie vermuten, dass durch ein Benotungssystem, bessere Leistungen zu erzielen gewesen wären.

„Ja, in der Schule strenge ich mich viel mehr an, denn da gibt's Noten darauf. In der LehrWERKstatt wars eher ohne Druck, da bist du nicht so gezwungen worden, dass du dir wirklich was merkst (...).“

2.2. In der Berufsschule

Die aktive Lerneinstellung und die berufsschulischen Leistungen der Mädchen waren überdurchschnittlich, ihr Notendurchschnitt war 1,6. Die meisten Teilnehmerinnen fühlten sich zu Beginn der Berufsschule sehr gestresst, waren unsicher, was auf sie zukommt. Am Ende traten sie selbstsicher und kompetent auf, fühlten sich richtig wohl, konnten mit Prüfungstress umgehen und auf persönliche Strategien zur Stressbewältigung zurückgreifen. Sie nahmen die Berufsschule sehr ernst, beteiligten sich aktiv am Unterricht, stellten sofort Fragen, wenn sie etwas nicht verstanden. Durch das Fragenstellen und Verstehenwollen hatten sie die volle Aufmerksamkeit der LehrerInnen. Mit dem Lehrpersonal sind sie gut ausgekommen und erhielten auch positives Feed-back. Das Auftreten in der Gruppe gab ihnen Selbstvertrauen und mehr Selbstsicherheit. Gegenüber den Burschen konnten sie sich gut behaupten. Sie sahen einen klaren Vorteil darin, dass sie als Gruppe nicht zu übersehen waren und dadurch ihre Anliegen besser berücksichtigt und wahrgenommen wurden.

„Also ich war froh, dass (..) sie [das lehrWERKstatt-Tem, Anm.] das so organisiert haben, dass wir alle gleichzeitig in die Berufsschule kommen. Ich weiß nicht, ob ich das allein geschafft hätte – auf keinen Fall, da hätte ich mir sicher um einiges schwerer getan.“

2.3. In den Betrieben

Alle Teilnehmerinnen waren sich ihres Exotinnenstatus im Betrieb bewusst. Ihre Anwesenheit rief unterschiedliche Reaktionen hervor: Erstaunen, neugieriges Interesse, Ablehnung, Unbehagen bei Kollegen und Vorgesetzten fallweise auch bei KundInnen. Einzelne hatten das Gefühl, dass der Betrieb eigentlich dagegen ist, Frauen in diesem Beruf auszubilden. Ihnen wurde vermittelt, dass sie nicht „richtig sind“, als Mädchen nicht in diesen Beruf passen. Ein Großteil der Teilnehmerinnen beschrieb das Betriebsklima als unkollegial und unangenehm. Aufgrund von Interventionen der lehrWERKstatt hat sich die Situation für die Teilnehmerinnen im Laufe der vier Jahre, bis auf eine Ausnahme, verbessert. Der respektlose und sexistische Umgang von Kollegen und Ausbildern führte zwangsläufig zu großen persönlichen Belastungen und Krisen. Die mangelnde Anerkennung ihrer Arbeitsleistung, ein schlechtes Betriebsklima und eine nicht funktionierende Zusammenarbeit mit den Kollegen sowie das Desinteresse gegenüber den Inhalten der lehrWERKstatt wirkten sich auf die Arbeitszufriedenheit der Teilnehmerinnen unmittelbar aus. In den vier Jahren wollten **vier** von **acht** interviewten Teilnehmerinnen ihre Ausbildung abbrechen. Nur zwei Teilnehmerinnen gaben an, dass sie diese Überlegungen nicht hatten.

„In diesen vier Jahren prägt dich überhaupt alles. Mich hat die Firma schon geprägt – dass sie so gemein waren und mich nicht akzeptiert haben.“

Fachliche Anleitung in den Betrieben

Die Hälfte der Teilnehmerinnen hatten keine kontinuierliche fachliche Anleitung und Lehrlingsbetreuung. Sie erlebten mehrmalige Meisterwechsel bzw. Wechsel in der fachlichen Anleitung, es fehlte oft an Zeit etwas zu erklären.

„Ich habe dreimal in meiner Lehrzeit den Meister gewechselt und jeder war anders.“

„Mein Meister, der die ersten zwei Lehrjahre für mich verantwortlich war, war wirklich ein sehr negativer Mensch und hat das an anderen Mitarbeitern ausgelassen. Das hat mich richtig mitgenommen, und dann hat mich das arbeiten auch nicht interessiert“

Grundsätzlich wurde mit Lob und Anerkennung in den Betrieben sehr sparsam umgegangen. Wesentlich häufiger hörten die Teilnehmerinnen Kritik und Unzufriedenheiten.

„Kritik hört man immer. Aber Lob habe ich keins gekriegt.“

Positives aus den Betrieben

In jenen Betrieben, die aktiv die Lehrausbildung gestalteten, hatten die Teilnehmerinnen einen Ausbilder, er war Ansprechperson in fachlichen Fragen und Vertrauensperson. Es gab in drei Betrieben regelmäßige MitarbeiterInnengespräche und verschiedene Formen der Rückmeldung. Diese Betriebe bemühten sich aktiv, den Teilnehmerinnen ein möglichst breites Spektrum des gesamten Berufsfeldes praktisch zu vermitteln, interessierten sich für die schulischen Leistungen, bestärkten und motivierten sie in ihrer Arbeit, brachten Kritik konstruktiv an. Arbeitsteams wurden gezielt zusammengestellt, damit die Zusammenarbeit gut funktionieren kann. Sie bestärkten und förderten die Teilnehmerinnen in ihrer beruflichen als auch persönlichen Entwicklung. Die jungen Frauen fühlten sich als Lernende und nicht als „billige“ Arbeitskraft. Das Interesse an ihrer Arbeit und auch an den Inhalten der lehrWERKstatt sowie positive Bestätigungen motivierte sie und brachte ihnen große Zufriedenheit mit der Arbeit.

„Ja, ich war immer bei einem Obermonteur, bei einem Gesellen, die ganzen vier Jahre. Ja, er hat mir immer alles erklärt, was ich gefragt habe. Und wenn ich eine Arbeit hatte, ist er auch immer hergekommen: Ob ich noch was wissen will dazu.“

Exotinnenstatus in den Betrieben

Mädchen sind in diesem männerdominierten Beruf noch immer die Ausnahme. Die Teilnehmerinnen musste sich in einer von traditionellen Werten und Rollenbildern geprägten, männlich dominierten Betriebskultur, zurechtfinden. Alle Teilnehmerinnen haben sich allmählich an ihren Exotinnenstatus gewöhnt und Strategien entwickelt, mit ihrer Ausnahmerolle als Frau in diesem Beruf umzugehen. Es wurde zur „Normalität“, in dem Sinne, dass „es einfach so ist“.

Aus den Interviews geht hervor, dass die Mädchen/Frauen in diesem Beruf ihre Fachkompetenz ständig beweisen, immer einen Tick besser sein müssen und im Umgang mit Kollegen, Vorgesetzten und KundInnen besonderer Beobachtung ausgesetzt sind. Auf Baustellen fallen Frauen besonders auf, es wird ihnen häufig Ablehnung und Missachtung, manchmal auch

neugieriges Interesse entgegengebracht. Auch in der Berufsschule hat die Mädchengruppe zuerst Irritation ausgelöst, die sich aber mit der Zeit gelegt hat. Die Mädchen fühlten sich akzeptiert und wertgeschätzt.

„Man wird aber immer wieder als kleines Mädchen behandelt, also nicht wirklich als Frau und Erwachsene (..) irgendwie ist das eh lieb, aber man kommt sich irgendwie schon ein bisschen klein vor auf einmal.“

“Ab und zu kommen sicher auch blöde Meldungen, aber da darfst einfach nicht so zurückzucken, da musst gleich einmal einen Satz loslassen, damit die sehen, dass du dir nichts gefallen lässt.“

2.4. Nachhaltigkeit

Die Teilnehmerinnen schätzen ihre Zusatzqualifikation durchwegs als Wettbewerbsvorteil für ihre berufliche Zukunft ein. Es gibt ihnen zusätzliches Selbstbewusstsein und berufliches Selbstverständnis, es ermöglicht ihnen mehr Handlungsspielraum und größere Flexibilität bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer beruflichen Perspektiven. Sieben von acht interviewten Teilnehmerinnen wollen im Beruf bleiben. Drei wollen zukünftig mehr im Bereich KundInnenberatung bzw. Service tätig sein, zwei wollen sich im EIB-Bereich spezialisieren, zwei wollen noch einige Jahre auf Baustellen arbeiten und später in die Planung wechseln, eine Teilnehmerin will Soziales und Technik kombinieren, sie plant eine einschlägige Ausbildung im Sozialbereich.

„(..), denn ich fühle mich speziell im Theoretischen als im Praktischen besser ausgebildet durch die lehrWERKstatt, weil ich ja auch eine ganz andere theoretische Ausbildung hatte als andere.“

„Ich hab´ von meinem Chef die Möglichkeit bekommen, mit ihm gemeinsam nächstes Jahr (..) ein EIB-Programm zu machen (..) und da habe ich sofort gesagt, ja, das möchte ich auf jeden Fall machen, denn ich habe das Zertifikat, ich habe das Theoretische dazu – und das Praktische auf jeden Fall, und es interessiert mich auch, und ich möchte das auch im Berufsleben dann weiter machen.“

Weiterbildungsbereitschaft

Die Teilnehmerinnen signalisieren grundsätzlich ein starkes Interesse an Weiter- und Fortbildung.

„Als Frau musst du die Kinder kriegen – und wenn du zwei Jahre weg bist im Elektrobereich, musst du schon nebenbei wieder was lernen, auch wenn du in Karenz bist, sonst bist du weg vom Fenster.“

3 Die Perspektive der Betriebe

3.1 Die Ausbildungsbetriebe

Die Lehrlinge der ELEKTRA - lehrWERKstatt wurden in insgesamt sechs niederösterreichischen Betrieben im Bereich Elektrotechnik und Elektronik ausgebildet. Die Varianz der betrieblichen Charakteristika war recht groß. Von einem niederösterreichischen Leitbetrieb wie Klenk & Meder mit 500 MitarbeiterInnen bis hin zu Familienbetrieben mit Elektrobereich mit 10 MitarbeiterInnen war das Spektrum abgedeckt. Die Mehrzahl der Betriebe ist dabei im Elektroinstallationsbereich tätig, was bezüglich der Arbeitstätigkeiten und dem Einsatzbereich der Lehrlinge Baustellenarbeit bedeutet. Eine Übersicht über die interviewten Betriebe findet sich in Tabelle 1.

Die Mehrzahl der Betriebe – und dabei vor allem die Großbetriebe – haben im Zuge des Projektes ELEKTRA - lehrWERKstatt erstmals Mädchen in eine technische Lehre aufgenommen. In der Regel wurde pro Betrieb jeweils ein Mädchen aufgenommen. Die Ausnahme stellt der Betrieb Klenk & Meder da, der insgesamt fünf Mädchen der Maßnahme ELEKTRA - lehrWERKstatt aufgenommen hat – drei dieser Mädchen haben die Lehre beendet bzw. werden sie dort beenden.

Im Rahmen der gegenständlichen Evaluierung wurden mit VertreterInnen aller Ausbildungsbetriebe jeweils ein Telefoninterview geführt (20-30 Minuten). Die jeweiligen AnsprechpartnerInnen der Betriebe wurden von der Betriebskontakterin des Projektes ELEKTRA - lehrWERKstatt nominiert. Dabei handelte es sich vorwiegend um die FirmeninhaberInnen bzw. GeschäftsführerInnen. Bei Großbetrieben wurde weiters – wo möglich – ein direkter Ausbilder der Mädchen als zweiter Interviewpartner hinzugezogen.

Man kann zusammenfassend von einem sehr großen Engagement der Interviewpersonen und einer äußerst positiven Interviewbereitschaft sprechen. Dabei wurden ausnahmslos alle Fragen des Leitfadens beantwortet und auch heikle Themen wie mögliche Probleme im Betrieb (z.B. Belästigungen der Mädchen) angesprochen. Die Ergebnisse sind entlang der unterschiedlichen Fragestellungen der Evaluierung nachfolgend zusammengefasst.

Tabelle 1: ELEKTRA - LEHRWERKSTATT Ausbildungsbetriebe

Firma	Beschreibung
Fa. König	Familienbetrieb im Bereich Elektroinstallation und Verkauf mit ca. 10 MitarbeiterInnen. Erstmals Mädchen in technischer Lehre. Ein Mädchen aus ELEKTRA - lehrWERKstatt wurde aufgenommen.
Fa. Posch	Elektroinstallationsbetrieb mit ca. 15 MitarbeiterInnen. Hatte schon zuvor Mädchen in technischen Lehrberufen. Ein Mädchen aus ELEKTRA - lehrWERKstatt wurde aufgenommen.
Fa. Spreitzer	Familienbetrieb im Bereich Elektroinstallation. Erstmals Mädchen in technischer Lehre. Ein Mädchen aus lehrWERKstatt wurde aufgenommen.
Hereschwerke DIGI Technologies GmbH	Betrieb im Verteilerbau/Anlagenbau mit ca. 30 MitarbeiterInnen am Standort NÖ. Erstmals Mädchen in technischer Lehre. Ein Mädchen aus ELEKTRA - lehrWERKstatt wurde aufgenommen.
Klenk & Meder	Niederösterreichischer Leitbetrieb im Elektrobereich mit rund 500 MitarbeiterInnen und 70 Lehrlingen. Produktion in hausinterner Werkstätte wie auch Installation vor Ort. Erstmals Mädchen in technischer Lehre. Insgesamt 5 Mädchen aus ELEKTRA - lehrWERKstatt wurden aufgenommen; zwei davon sind aus der Lehre ausgeschieden.
SIKOM ESSRA GmbH	Sicherheits-, Mess-, Regeltechnik und Anlagenbau. Mittelgroßer Betrieb. Im Betriebsbereich der Teilnehmerin ca. 12 MitarbeiterInnen. Erstmals Mädchen in technischer Lehre. Ein Mädchen aus ELEKTRA - lehrWERKstatt wurde aufgenommen.

Anmerkungen: Die Fa. Spreitzer konnte im Rahmen der Evaluierung nicht interviewt werden. Der Termin kam aus betrieblichen Gründen nicht zustande.

Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse werden in anonymisierter Form wiedergegeben. Es wird dabei nicht auf Einzelbetriebe Bezug genommen, sondern auf charakteristische Erfahrungen und Einschätzungen der Betriebe.

3.2 Motivation zur Aufnahme von Mädchen

Für die meisten Betriebe war es im Rahmen des ELEKTRA - lehrWERKstatt Projektes das erste Mal, dass ein Mädchen in einen technischen Lehrberuf aufgenommen wurde. In den

Interviews wurden die Betriebe deswegen darum gebeten die Gründe zu nennen, warum sie sich dazu bereit erklärt haben, ein Mädchen aufzunehmen.

Grundbedingungen

Diesbezüglich sprachen die Betriebe zumeist erst von zwei Grundbedingungen, die aus ihrer Sicht gegeben sein müssen, damit die Aufnahme eines Mädchens überhaupt in Frage kommt:

- a) Das Mädchen muss prinzipiell handwerkliche Erfahrungen haben. Es geht dabei nach Aussage der UnternehmensvertreterInnen weniger um konkrete handwerkliche Vorqualifikationen, sondern um eine gewisse Affinität zu diesem Bereich, erste Erfahrungen und abgebaute Hemmschwellen.
- b) Das Mädchen muss persönlich den Eindruck vermitteln, dass es für den Beruf geeignet ist und in einer Männerwelt bestehen kann.

Gerade beim ersten Punkt wurde immer wieder betont, dass das Projekt ELEKTRA - lehrWERKstatt bei den Mädchen sicher Hemmschwellen abgebaut hat und auch deswegen eine gute Startbasis für Mädchen in den technischen Berufsbereich bietet.

Förderung

Für die Ausbildung der Mädchen im Rahmen von ELEKTRA - lehrWERKstatt erhielten die Betriebe attraktive Förderungen. Die Höhe der Förderung betrug während der gesamten Lehrzeit 240 Euro pro Monat. Sie war nicht primär als Benefit für den Betrieb, sondern als Ersatz der Lohnkosten für die Zeit der betrieblichen Abwesenheit der Lehrlinge (Tagesmodule und Blockwochen in der lehrWERKstatt). Die 240 Euro wurden als Durchschnitt ausbezahlt, daraus resultiert eine im Vergleich der Lohnkosten sehr hohe Förderung in den ersten beiden Lehrjahren, und eine relativ geringe Förderung im dritten und vierten Lehrjahr, also in jenen Lehrjahren, in denen die Produktivkraft der Lehrlinge größer ist.

Dementsprechend liegt auch der Schluss nahe, die Förderung selbst sei ein attraktives Angebot für die Lehrbetriebe, ein Mädchen aufzunehmen. Der überwiegende Teil der Unternehmen stimmt der prinzipiellen Anreizfunktion von Förderungen auch zu (vor allem Kleinbetriebe).

Zumindest drei der befragten Betriebe relativierten jedoch die Attraktivität der Förderungen. Ihr Hauptargument stützte sich vor allem auf die individuellen Erfahrungen, die sie mit den von ihnen aufgenommenen Mädchen gemacht haben. In einem Fall war eine sehr hohe Zahl an Krankenstandstagen eines Lehrlings der ELEKTRA - lehrWERKstatt Ausschlag gebend für die Meinung, dass Förderungen allein kein Grund für die Aufnahme von Mädchen sind. Die beiden anderen Unternehmen bezogen sich auf die regelmäßigen Abwesenheiten der

Mädchen, die durch den wöchentlichen Besuch und die zusätzlichen projektbezogenen Ausbildungsblöcke der lehrWERKstatt entstanden.

Jene Betriebe, die die Attraktivität von Fördermitteln reserviert beurteilen, meinten dazu:

„Im Nachhinein kann man gar nicht sagen, dass es eine hohe Förderung war. Wenn ich nachrechne, was das Mädchen nicht im Betrieb war! [Anm.: Bezieht sich auf die Abwesenheit durch die Teilnahme an Aktivitäten der lehrWERKstatt]. Das kann es nie aufwiegen. Aber das kann ich auch heute erst beurteilen, nachdem ich es probiert habe. Wir sind deswegen zu dem Entschluss gekommen, dass wir eine Fördermaßnahme mit solchen Fehlzeiten nicht mehr machen!“ (Zitat)

„Aus betrieblicher Sicht war der Elektra-Lehrling ein teurer Spaß. Förderung hin, Förderung her!“ (Zitat)

Im Hinblick auf die Lehrstellenförderung kann auch trotz der geringen Zahl an Betrieben zwischen verschiedenen betrieblichen Lehrausbildungsstrategien unterschieden werden: Während für die Kleinbetriebe die Nutzung der Produktivkraft von Lehrlingen bereits während der Lehrzeit wichtig ist und gleichzeitig Förderungen für sie eine größere Bedeutung haben, tendieren die befragten Großbetriebe eher zu langfristigen Perspektiven (Lehrausbildung als längerfristige Investition in den eigenen Fachkräftebedarf) und bewerten die Bedeutung einer Förderung vergleichsweise gering.

Hauptbeweggrund

Als Hauptbeweggrund für die Aufnahme von Mädchen im Rahmen des Projekts geben alle Betriebe an, dass die persönliche Überzeugungsarbeit durch das AMS oder durch InteressensvertreterInnen eine wichtige Rolle gespielt hat. In einem Fall war das aufgenommene Mädchen durch private Kontakte zur Geschäftsführung zusätzlich gut bekannt. Keiner der Betriebe hätte nach eigenen Angaben einen weiblichen Lehrling aufgenommen, wenn sie nicht persönlich vom AMS darum gebeten worden wären. Ein Prokurist antwortete auf diese Frage:

„Warum wir das Mädchen genommen haben? Soll ich ehrlich sein? Nur weil das AMS an unseren Geschäftsführer herantreten ist und ihn persönlich ersucht hat, wir mögen es probieren. Das war der einzige Grund.“ (Zitat)

Allerdings muss hier angemerkt werden, dass im Vorfeld der Ausbildung von den Mitarbeiterinnen der lehrWERKstatt einerseits 29 Betriebe kontaktiert wurden, einige davon auch persönlich. Andererseits wurden entsprechende Inserate geschaltet und eine Veranstaltung „clevere Chefs suchen clevere Mädchen“ durchgeführt. Allem Anschein nach haben die Unternehmen diese Aktivitäten vor allem dem Arbeitsmarktservice zugeschrieben, da in den Interviews angemerkt wurde, die Überzeugungsarbeit wäre hauptsächlich vom Arbeitsmarktservice geleistet worden.

Hemmschwellen

Aus den Interviews geht auch hervor, dass vor allem zwei Argumente aus Sicht der Betriebe gegen eine Integration von Frauen in den Elektrobereich sprechen:

- a) Die meisten Frauen würden nach der Lehre den handwerklichen Bereich ohnehin wieder verlassen. Man würde somit jemanden ausbilden, den man nicht langfristig beschäftigen kann. Diese Vermutung wird als allgemein bekannte Tatsache präsentiert. Konkrete Quellen konnte auf Nachfrage keine Interviewperson nennen, was auch nicht überraschend ist, weil es dazu aufgrund der geringen Repräsentanz von Mädchen in elektrotechnischen Lehrausbildungen nur sehr eingeschränkte Erfahrungswerte gibt.
- b) Frauen wären körperlich nicht genug belastbar und können deswegen nicht in allen Unternehmensbereichen eingesetzt werden. Die Groß- und Mittelbetriebe sprechen auch davon, dass sie Frauen gezielt schonen würden und intern nur in bestimmten Bereichen einsetzen würden (z.B. Reparaturwerkstätte).

→ Zusammenfassung

Grundbedingungen

Es gibt von betrieblicher Seite gewisse Grundbedingungen für die Aufnahme von Mädchen. Dabei scheinen eine prinzipielle handwerkliche Affinität und erste praktische Erfahrungen am wichtigsten zu sein. Konkrete Vorqualifikationen werden nicht erwartet.

Förderungen

Ob eine Förderung ein für Betriebe attraktives Angebot ist, hängt mit der Einstellung der Betriebe hinsichtlich der Lehrausbildung zusammen. Förderungen scheinen vor allem für kleinere Firmen ein relevantes Kriterium zu sein.

Motivation

Bei keinem der Betriebe kann man von einer Eigenmotivation zur Projektbeteiligung ausgehen. Hauptbeweggrund für die Projektbeteiligung scheinen vielmehr bilaterale Gespräche von AMS und Betrieben gewesen zu sein.

3.3 Erfahrungen mit den Teilnehmerinnen

In punkto Zufriedenheit der Betriebe mit den Teilnehmerinnen kann zwischen zwei Gruppen unterschieden werden: 1. Betriebe, deren Mädchen bis heute im Ausbildungsbetrieb verblieben sind, und 2. Betriebe, deren Mädchen aus unterschiedlichen Gründen die Lehre abgebrochen haben. Die Betriebe der ersten Gruppe weisen insgesamt eine sehr hohe Zufriedenheit mit den Mädchen auf. Dies betrifft sowohl die fachlichen Kompetenzen als auch die persönlichen Eigenschaften der Teilnehmerinnen.

Die Betriebe der zweiten Gruppe berichten stärker von negativen Erfahrungen: Der Lehrabbruch wäre entweder auf Probleme in der Firma, welche den Mädchen zugeschrieben werden, oder auf hohe krankenstandsbedingte Fehlzeiten zurückzuführen. Somit müssen auch in diesem Punkt die Äußerungen der Unternehmen sehr genau betrachtet werden, weil die Vermutung nicht von der Hand zu weisen ist, dass von Einzelfällen auf die gesamte Gruppe der Mädchen geschlossen wurde. Die nachfolgend näher erläuterten Ergebnisse bezüglich der Zufriedenheit der Betriebe mit den Mädchen beziehen sich daher vorwiegend auf jene Mädchen, die auch in den Betrieben verblieben sind.

Die Betriebe bewerten die Lehrabbrüche als bedauerliche Entwicklung. Insgesamt sind die Darstellungen der Betriebe sehr differenziert: Die teils negativen Erfahrungen mit bestimmten Mädchen werden in der Regel nicht mit Erfahrungen mit anderen Teilnehmerinnen oder Lehrlingen vermischt. Bei einem Mädchen führt ein Firmenleiter beispielsweise körperliche Prädispositionen an, die seiner Meinung nach für den Lehrabbruch Ausschlag gebend waren.

Fachliche Kompetenzen

Auf Basis der Interviews kann man feststellen, dass die Betriebe insgesamt mit den Mädchen, die die Lehre bis zum Ende absolviert haben, auch fachlich sehr zufrieden sind. Dies betrifft sowohl die innerbetrieblichen Leistungen als auch die in der Berufsschule erzielten Noten. Die Mehrheit der InterviewpartnerInnen betont, dass das Niveau fachspezifischer Kenntnisse recht hoch liegt und die Mädchen bezüglich ihres beruflichen Wissens und handwerklichen Geschicks im Vergleich zu anderen Lehrlingen gut bis überdurchschnittlich gut abschneiden. Besonders die überwiegend guten Berufsschulleistungen der Teilnehmerinnen werden wiederholt hervorgehoben. Die beiden folgenden Aussagen von FirmenleiterInnen untermauern dieses allgemein sehr positive Stimmungsbild:

„Wir waren mit dem Mädchen sehr zufrieden. Sie hat brav gelernt und sich immer bemüht. Fachlich war sie meist sogar besser als der Durchschnitt.“ (Zitat)

„Wir waren sehr zufrieden. Die Ausbilder waren oft überrascht, was sie alles kann. Meist war sie schneller als ihre männlichen Kollegen.“ (Zitat)

In keinem einzigen Interview fallen negative Äußerungen über das fachliche Niveau der aufgenommenen Lehrlinge.

Zusatzqualifikationen im Rahmen der lehrWERKstatt

Im Rahmen der lehrWERKstatt wurden die Teilnehmerinnen auch in einigen Elektrobereichen ergänzend ausgebildet, die als Zusatzqualifikationen für ihren weiteren Berufsweg zu werten sind. Dazu zählen vor allem Bus- und Prozessleittechnik. In den Interviews

wurden die Ausbildungsbetriebe auch über ihre Wahrnehmung dieser Zusatzqualifikationen befragt.

Dabei kann man zusammenfassend feststellen, dass die allgemeine Bedeutung dieser Zusatzqualifikationen insgesamt recht hoch eingeschätzt wird. Bedeutsam erscheint diese Zusatzqualifikation den Betrieben vor allem als „Mitgift“ für die zukünftige berufliche Entwicklung der Mädchen selbst. Die direkte Verwertbarkeit im jeweiligen Betrieb wird jedoch von allen Interviewpersonen im Moment als weniger bedeutend angesehen. Eine Firmenleiterin meinte dazu:

„Zusatzqualifikationen sind generell wichtig. Und was sie dort lernen sind zukünftige Technologien. [...] Na ja, aber gebraucht haben wir sie [Anm.: die erworbenen Kenntnisse] nicht. Wir machen einfach etwas ganz anderes und haben keine Verwendung dafür.“ (Zitat)

Damit scheint es so, als ob ein spezifischer Teil der in der lehrWERKstatt vermittelten Ausbildungsinhalte, welcher im Maßnahmenkonzept eine zentrale und wichtige Überlegung darstellte, innerbetrieblich etwas zurückhaltender beurteilt wird. Das ist auch darauf zurückzuführen, dass die Unternehmen den Wert dieser Zusatzqualifikationen im Lichte einer nüchternen Kosten-Nutzen-Kalkulation bemessen: Aus dieser Perspektive betrachtet stehen einem unmittelbar nur eingeschränkt verwertbaren Ausbildungsinhalt relativ große Fehlzeiten für die Vermittlung gerade dieser Inhalte gegenüber.

Deutlich zutage tritt dieser Umstand vor allem bei Betrieben mit geringer MitarbeiterInnenzahl, also jenen, die bezüglich ihrer angestellten Lehrlinge vor allem an eine aktuell verfügbare Arbeitskraft denken. Betriebe (meist Großbetriebe und mittlere Betriebe), die hinsichtlich ihrer Lehrlinge nicht nur die aktuelle Arbeitskraft sehen, sondern auch eine mittel- bis langfristige Entwicklung fördern, beurteilen auch die Fehlzeiten und die erlernten Zusatzqualifikationen etwas differenzierter. So etwa der Ausbilder eines Großbetriebes:

„Wir haben ja auch nicht erwartet, dass sie sofort irgendwie mehr kann als andere Lehrlinge. [...] Meine Überlegung ist: Wenn sie gut ist und dann noch Zusatzqualifikationen erwirbt, dann kann man mittelfristig anders mit ihr agieren. Das ist unser Gedanke. Man bildet einen Lehrling aus, der sein Wissen längerfristig einbringt. Aber für die Lehrzeit selber gesehen bringen mir die Zusatzqualifikationen gar nichts. Da geht sie [Anm. der Lehrling] einfach nur ab im Betrieb.“ (Zitat)

Abwesenheiten durch Teilnahmen an der lehrWERKstatt

Das Argument hoher Abwesenheitszeiten durch Teilnahme an der lehrWERKstatt wird durchgängig in allen Interviews angeführt. Diese – aus betrieblicher Sicht – Fehlzeiten kamen durch die regelmäßigen Freitage in der lehrWERKstatt und zusätzliche Projektwochen im Rahmen von ELEKTRA - lehrWERKstatt zustande. Bis auf einen Betrieb äußern alle Interviewpersonen diesbezüglich offene Kritik. Zwei exemplarische Aussagen illustrieren diesen Umstand:

„10 Wochen Berufsschule, jeden Freitag nicht da, zusätzlich Blöcke in der lehrWERKstatt und 300 Stunden Krankenstand - eigentlich war das Mädchel eh nie da.“ (Zitat)

„Das Mädchen war ja regelmäßig nicht da. Jeden Freitag in dieser lehrWERKstatt. Die Arbeit im Betrieb geht aber weiter. Meine Lehrlinge lernen jeden Tag etwas Neues. Und die [Vorname] musste ich dann am Montag alles Nachlernen. Ich hab ihr keine Arbeiten geben können wie den anderen Lehrlingen die immer da waren. So etwas stört sehr!“ (Zitat)

Die in der lehrWERKstatt verbrachte Zeit wird von den Betrieben somit primär als für den Betrieb nicht nutzbare und daher verlorene Zeit betrachtet. Für die betriebliche Arbeitsplanung und die konkrete Arbeit selbst entstehen dadurch Probleme, die für Außenstehende, teilweise sogar für die Lehrlinge selbst, nicht ersichtlich sind (z.B. Arbeitseinteilung, innerbetrieblicher Ausbildungsplan). Damit muss man davon ausgehen, dass ein wesentlicher Bestandteil des ELEKTRA - lehrWERKstatt Konzeptes (regelmäßige Einheiten in der lehrWERKstatt zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen) auf Basis der Interviews den betrieblichen Bedürfnissen zu widersprechen scheint.

Allerdings muss auch hier die Sicht der Betriebe mit einer gewissen Vorsicht betrachtet werden, weil die Abwesenheiten den Betrieben von Beginn an bekannt waren. Es war den Unternehmen auch bekannt, dass daraus Probleme entstehen können. Diese wurden jedoch auf in den laufenden Betriebsbesuchen, die die Mitarbeiterinnen der lehrWERKstatt durchführten, als bewältigbar betrachtet.

Aus Sicht der Unternehmen sind in der abschließenden Bewertung die Ausbildungsanteile der lehrWERKstatt kein direkt lukrierbarer Gewinn. An dieser Stelle muss auch darauf hingewiesen werden, dass für die Wahrnehmung der Betriebe zwei Gründe Ausschlag gebend sind:

- Zum einen haben die Betriebe nur ein geringes Wissen darüber, welche Aktivitäten in der lehrWERKstatt gesetzt werden. Somit muss es für Betriebe auch schwierig sein, die fachliche Relevanz angemessen zu beurteilen und eine direkte Verbindung mit den betrieblichen Anforderungen überhaupt herzustellen.
- Zum anderen dürfte auch eine stärkere Abstimmung der Inhalte der lehrWERKstatt auf die fachlichen Bedarfe der Betriebe vor gewissen Schwierigkeiten gestanden sein. Gerade bei trialen Ausbildungskonzepten hat eine kooperative Ausbildungsplanung auch eine wichtige Bedeutung für die wechselseitige Akzeptanz derjenigen Stellen, die die Ausbildung durchführen.

Schlüsselkompetenzen

Neben der Vermittlung von Zusatzqualifikationen war die Vermittlung und Festigung klassischer Schlüsselqualifikationen ein dezidiertes Ziel des ELEKTRA - lehrWERKstatt Projektes. Dabei reicht das Spektrum von Soft Skills wie Teamfähigkeit bis hin zum Bereich der Selbstorganisation und Selbstständigkeit. Es handelt sich dabei insgesamt um einen sehr weitläufigen Bereich an Themen, die im Rahmen der zeitlich sehr beschränkten Telefoninterviews nur begrenzt thematisiert werden konnte.

Man kann aber zusammenfassend davon ausgehen, dass die Betriebe auch mit den vermittelten Schlüsselqualifikationen sehr zufrieden gewesen sind. Unter anderem werden im Hinblick auf die Mädchen folgende Wahrnehmungen hervorgehoben:

- Die hohe Selbstständigkeit der TeilnehmerInnen bei innerbetrieblichen Aufgabestellungen.
- Die gute Zusammenarbeit im Team trotz teilweise schwieriger Arbeitsbedingungen (z.B. voreingenommene männliche Kollegen).
- Die insgesamt gute Meinung anderer KollegInnen über die ELEKTRA - lehrWERKstatt - Teilnehmerinnen.
- Der hohe Lernwille und eine „gesunde“ Lerneinstellung.

Ein Ausbilder meinte im Interview auch, dass das ELEKTRA - lehrWERKstatt-Mädchen im Vergleich zu den anderen Lehrlingen insgesamt wesentlich angenehmer gewesen sei. Er verallgemeinert dies folgendermaßen:

„Mädchen sind im Durchschnitt reifer als männliche Lehrlinge. Das macht das Arbeiten eigentlich angenehmer.“ (Zitat)

Persönliche Eigenschaften der Teilnehmerinnen

Auch hinsichtlich der persönlichen Eigenschaften der in die Lehre aufgenommenen ELEKTRA - lehrWERKstatt-Mädchen äußern sich die Betriebe durchwegs positiv. Dabei wird vor allem

- a) das hohe Engagement der Mädchen im Betrieb hervorgehoben. Es wird diesbezüglich wiederholt erwähnt, dass gerade durch die Konkurrenz zu männlichen Kollegen die Mädchen überdurchschnittliches Engagement an den Tag gelegt hätten, um sich im Betrieb zu behaupten.
- b) das hohe Durchhaltevermögen betont. Gerade der Einstieg in den jeweiligen Betrieb war durch oft vorhandene Vorurteile der männlichen Belegschaft nicht leicht. Die Interviewpersonen wissen dies und bewerten dadurch das Durchhaltevermögen und das „Schaffen-Wollen“ der Teilnehmerinnen als hoch. Bezüglich teilweise schwieriger Situationen wird auch die Unterstützungsleistung von ELEKTRA - lehrWERKstatt lobend erwähnt.

Es gibt aber auch negative Erfahrungen. Diese konzentrieren sich auf jene Mädchen, die die Lehre abgebrochen haben. In einem Fall berichtet der Firmenleiter von fehlendem Engagement eines Mädchens. Er formuliert dies so:

„Die [Vorname] ist fachlich sehr gut. Sie weiß recht viel. Aber zupacken will oder kann sie nicht. Die steht dann herum, bis man sie dreimal extra einladet.“ (Zitat)

Er plausibilisiert das fehlende Engagement mit einer mangelnden körperlichen Leistungsfähigkeit des Mädchens. Dabei wird auf die harte körperliche Tätigkeit im Bereich der Elektroinstallationen verwiesen. Ein Mädchen könne gar nicht so zupacken wie ein Bursche, selbst wenn sie wollte. Bis auf diese wenigen negativen Beispiele fällt die Bewertung der Mädchen hinsichtlich ihrer Arbeitseinstellung und persönlichen Eigenschaften sehr gut aus.

Probleme während der Lehrzeit

Während der Projektlaufzeit kam es hinsichtlich der ELEKTRA - lehrWERKstatt-Mädchen in den Lehrbetrieben auch vereinzelt zu innerbetrieblichen Problemen wie Belästigung, Verspottung bis hin zu sexuellen Anzüglichkeiten. Diese Themen waren im Rahmen der Betriebsinterviews nur sehr schwer zu hinterfragen, es ergeben sich aber dennoch zwei wesentliche Aspekte:

- a) Innerbetriebliche Vorfälle werden in den Interviews insgesamt eher verharmlost und als „übliche Scherze unter Lehrlingen“ dargestellt.

„Wir haben da mal....ich will nicht sagen ein Problem.....aber....es haben halt manche geglaubt immer irgendwelche...so Späßchen zu machen. Da red' man halt mal so dumm dahin. Unter Männern ist das so, aber mit Frauen ist das was anderes. Da habe ich schon mal zu den Burschen gesagt: Das ist a Frau. Da muss man auch entsprechend umgehen. Das hat sich dann gebessert, da ist meinen Burschen auch einiges bewusst geworden.“ (Zitat)

- b) Die Firmenchefs und Ausbilder scheinen dennoch stets bemüht, innerbetrieblichen Problemen rasch entgegen zu wirken. Dies hat in den meisten Fällen eine Besserung der Situation bewirken können (z.B. Wechsel des Meisters einer Teilnehmerin aufgrund von wiederholten Problemen).
- c) Schwieriger erscheinen jedoch Situationen, in denen die Interventionsmöglichkeiten der Betriebe eingeschränkt sind. So etwa bei Baustellenarbeit, wo die Mädchen teils unangenehmen Verhaltensweisen von fremden Handwerkspartien ausgesetzt sind. Hier gestehen die Firmenchefs ihre eigene Ratlosigkeit und Handlungsunfähigkeit voll ein.

„Wir haben versucht Probleme auszugleichen. Ich seh es nicht ein, dass da irgendeiner seine Vorurteile auslebt. Aber ich kann sie nicht verhindern. Schon gar nicht auf einer Baustelle bei fremden Partien. Wie soll ich das verhindern?“ (Zitat)

Auch hinsichtlich aufgetretener Probleme wird die wichtige Unterstützungsleistung von Sunwork für die Mädchen von betrieblicher Seite her gesehen und anerkannt.

→ Zusammenfassung

Fachliche Qualifikationen

Die Betriebe schätzen die Mädchen mit Lehrabschluss als gut ausgebildete Facharbeiterinnen, die sie langfristig im Betrieb halten möchten. Das fachliche Wissen der Lehrlinge wird als durchwegs gut beurteilt und als überdurchschnittlich bezeichnet.

Zusatzqualifikationen

Die in der lehrWERKstatt vermittelten Zusatzqualifikationen werden von den Betrieben nicht als direkter Nutzen wahrgenommen. Zwar bewerten sie die prinzipielle Bedeutung dieser Zusatzqualifikationen als hoch, ihre direkte innerbetriebliche Verwertbarkeit wird aber als gering eingestuft.

Schlüsselqualifikationen

Die aufgenommenen ELEKTRA - lehrWERKstatt Teilnehmerinnen werden von den Interviewpersonen auch hinsichtlich Schlüsselqualifikationen und persönlichen Eigenschaften durchwegs positiv beurteilt.

Abwesenheiten durch die lehrWERKstatt

Negativ werden die hohen innerbetrieblichen Abwesenheitszeiten bedingt durch Teilnahmen an der lehrWERKstatt beurteilt. Aus betrieblicher Sicht scheinen die gebotenen Zusatzqualifikationen den zeitlichen Fehlbestand nicht aufzuwiegen.

3.4 Die Kooperation mit ELEKTRA - LEHRWERKSTATT

Zufriedenheit mit der Kooperation

Insgesamt kann man die Zufriedenheit der Betriebe bezüglich der Kooperation mit ELEKTRA - lehrWERKstatt als sehr positiv beschreiben. Die Zusammenarbeit hat aus betrieblicher Sicht durchwegs gut funktioniert, und es wird auch betont wie engagiert die Mitarbeiterinnen von Sunwork in ihrer täglichen Arbeit gewesen sind. Nach Auskunft der Interviewpersonen hat sich die zuständige Betriebskontakterin regelmäßig mit ihnen in Verbindung gesetzt und sich nach dem Befinden der Mädchen, ihrem aktuellen Status in der Lehre und der Zufriedenheit des Betriebes erkundigt. Diesbezüglich besteht ein äußerst guter Eindruck, den die Maßnahme bei den Betrieben hinterlassen hat. Unter anderem sind durch den regelmäßigen Kontakt zwischen Maßnahme und Ausbildungsbetrieben auch Betriebsbesichtigungen zustande gekommen.

Hinsichtlich der Kommunikation und Kooperation zwischen Sunwork und Ausbildungsbetrieben kann man somit von einer hohen Gesamtzufriedenheit sprechen. Dennoch zeigt sich ein mögliches Problemfeld: Trotz regelmäßiger Kontakte zwischen Sunwork und den Ausbildungsbetrieben scheint seitens der Betriebe kein wirkliches Wissen darüber bestanden zu haben, welche Aktivitäten innerhalb der LehrWERKstatt im Detail durchgeführt wurden.

Als Indiz dafür kann gelten, dass die Hälfte der Interviewpersonen meinte, sie wüssten nicht was in der LehrWERKstatt genau unterrichtet und gelehrt wird. In Oberbegriffen waren allen die zentralen Lernbereiche (z.B. persönliche Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen,...) bekannt. Diese wurden aber meist relativiert weil, da – so scheint es – seitens der Betriebe keine Möglichkeit bestand zu beurteilen, was und wie genau unterrichtet wurde. Zwei Interviewpersonen beschreiben es so:

„Habe von Sunwork nur die Fr. [Name] kennen gelernt. Hat einen netten Eindruck gemacht. [...] Ich mein, ich weiß natürlich nicht was die dort wirklich gemacht haben in der LehrWERKstatt, aber das hat prinzipiell gut geklungen. Also das, was ich gehört habe.“ (Zitat)

„Sie sind zusätzlich zur Berufsschule jede Woche in diesem Verein und nicht in der Firma. Und keiner weiß, was sie dort machen.“ (Zitat)

Image der Maßnahme

Trotz einer allgemein sehr guten und stabilen Kooperation zwischen den Ausbildungsbetrieben und dem Verein Sunwork ist es sehr interessant, wie das Projekt ELEKTRA - LehrWERKstatt von betrieblicher Seite aus wahrgenommen wird. Dabei lassen sich die Antworten der Befragten wie folgt zusammenfassen:

- ELEKTRA - LehrWERKstatt wird von den Befragten mehrheitlich als Sozialprojekt gesehen in dem versucht wird, für schwierige Jugendliche eine Lehrstelle zu finden. Die Teilnehmerinnen werden wiederholt als „*Problemmädchen*“ bezeichnet.
- Auch rückt der Qualifizierungsaspekt von ELEKTRA - LehrWERKstatt gegenüber anderen Maßnahmencharakteristika in den Hintergrund. Die Betriebe äußern die Ansicht, dass die Mädchen meisten „*nur Reden*“ bzw. dort sozialpädagogisch betreut werden.
- ELEKTRA - LehrWERKstatt wird von den Betrieben insgesamt als teure Maßnahme bezeichnet, da der betriebene Aufwand gegenüber der Zahl der Lehrlinge im Projekt hoch erscheint.

Man muss also davon sprechen, dass die Teilnehmerinnen von ELEKTRA - LehrWERKstatt in gewisser Weise durch die Projektteilnahme stigmatisiert erscheinen, auch wenn von den Betrieben auf Nachfragen kein konkreter Anlass für die Einschätzung als „*Problemmädchen*“ genannt werden konnte. Verstärkt wird diese stigmatisierende Haltung durch den Umstand, dass die Betriebe scheinbar zu wenig Wissen darüber besitzen, was in der LehrWERKstatt genau mit den Mädchen „*passiert*“.

→ Zusammenfassung

Kooperation

Die Betriebe bewerten die Kooperation mit ELEKTRA - lehrWERKstatt insgesamt sehr positiv.

Stigma „Sozialprojekt“

Die Betriebe betrachten ELEKTRA - lehrWERKstatt mehrheitlich als Sozialprojekt. In dem versucht wird für „Problemmädchen“ eine Lehrstelle zu finden. Der Qualifikationsaspekt wird als zweitrangig erachtet. Die Projektteilnahme scheint sich in diesem Zusammenhang als Stigma auf die Mädchen („Problemmädchen“) zu übertragen.

3.5 Nutzen für die Betriebe

Es wurde in den Interviews auch nach den konkreten Nutzendimensionen gefragt, die sich für die Betriebe durch ihre Teilnahme am ELEKTRA - lehrWERKstatt-Projekt ergeben. Dabei gilt es zusammenfassend zu sagen, dass jene Betriebe, bei denen die Teilnehmerinnen die Lehre auch abschließen und nach dem Lehrabschluss vorhaben beruflich weiterhin tätig zu sein, von einer neuen, gut ausgebildeten Fachkraft als direkten Nutzen sprechen. So etwa die die Inhaberin eines Kleinbetriebes:

„Sie ist fachlich gut und arbeitet brav. Wir sind froh, eine gute Facharbeiterin wie sie zu haben.“ (Zitat)

Nichtsdestoweniger gilt es auch, einige Nutzendimensionen hinsichtlich der spezifischen ELEKTRA - lehrWERKstatt-Elemente in der Lehrausbildung herauszuarbeiten. Dabei kann man zusammenfassen:

- Die vermittelten Zusatzqualifikationen werden von allen Betrieben als wichtig, zukunftssträchtig und wertvoll eingeschätzt.
- Die direkte innerbetriebliche Verwertbarkeit der vermittelten Zusatzqualifikationen wird von den Betrieben dennoch als derzeit nicht direkt gegeben bewertet. Demgemäß sehen die Betriebe die Zusatzqualifikationen vorrangig als Vorteil für die Teilnehmerinnen und ihren beruflichen Lebensweg, nicht aber als direkten Nutzen für die Betriebe.
 - Die befragten Kleinbetriebe nennen als Grund dafür ihre speziellen betrieblichen Schwerpunkte, die vorwiegend in der Elektroinstallation auf Baustellen liegen. Die Zusatzqualifikationen sind primär deshalb nicht einsetzbar.
 - Die befragten Groß- und Mittelbetrieben sprechen davon, dass die Zusatzqualifikationen zwar wertvoll sind, ihren vollen Wert jedoch erst mit einigen Jahren

Berufserfahrung entfalten können, wenn die ehemaligen Lehrlinge als Facharbeiterinnen in anderen Unternehmensbereichen arbeiten.

- Die Großbetriebe sprechen auch von positiven Imageeffekten durch die Projektteilnahme (z.B. Medienresonanz, Nennung als Vorzeigebetrieb). Dies scheint für Kleinbetriebe nicht relevant.

Im Gegenzug betonen alle Betriebe die Schwierigkeiten einer solchen Projektteilnahme und stellen den Nutzen auch dem eigenen innerbetrieblichen Aufwand gegenüber. Dabei wird von den Interviewpersonen mehrheitlich die regelmäßige Abwesenheit der Lehrlinge in der lehrWERKstatt als Nachteil der Maßnahmenkonzeption eingebracht. So etwa von einem Firmenleiter:

„Es war dann eh normal: Freitag = [Vorname] nicht da, weil in der lehrWERKstatt. Aber für uns war das ein Problem. Das hat der Lehrling selber gar nicht mitgekriegt. Aber für uns war es schwierig in der Arbeitsplanung. Wir haben da oft geflucht!“ (Zitat)

Da die in der lehrWERKstatt verbrachten Zeiten für den Betrieb zusätzlich zu den Berufsschulzeiten eine fehlende Arbeitskraft bedeuten, wurden in den Interviews wiederholt die daraus entstehenden finanziellen Belastungen für die Betriebe angeführt. So etwa ein Firmenleiter, wenn er über die Projektteilnahme resümiert:

„Für uns hat es – hart gesagt – eigentlich nur Geld gekostet!“ (Zitat)

Nur ein einziger Betrieb kritisiert diese regelmäßige Abwesenheit aufgrund der lehrWERKstatt nicht. Wie sich beim Nachfragen herausstellte war es dort üblich, dass die Hauptarbeiten auf Baustellen Montag bis Donnerstag erledigt werden. Der Freitag war in diesem individuellen Fall also innerbetrieblich nicht relevant.

Im Hinblick auf die von den Betrieben in Anspruch genommenen Fördersummen wird somit auch deutlich, dass die Betriebe keinen Zusammenhang zwischen der Abwesenheit der Lehrlinge und der Förderung sehen, welche auch einen gewissen Ausgleich für die Fehlzeiten bedeuten.

Wiederaufnahme von Mädchen

Der Abschluss der Interviews bildete die Frage, ob die jeweiligen Firmen wieder Mädchen aufnehmen würden. Dabei war bei allen befragten Firmen die prinzipielle Meinung: Ja. Das bedeutet auch, dass es durch die Maßnahme gelungen ist, in den beteiligten Betrieben die Akzeptanz für Mädchen in technischen Lehrausbildungen zu erhöhen.

Diese allgemeine Zustimmung war aber in allen Fällen auch von einer gewissen Skepsis begleitet, ob Frauen in handwerklichen Berufen nicht immer einen Exotinnenstatus haben

werden. Als Begründung dafür werden meist die harten Arbeitsbedingungen auf Baustellen angeführt. So etwa von einem Firmenleiter:

„Wir sind sehr zufrieden [...] Aber die Skepsis ist ungebrochen. Das ist eine Männerdomäne. Das spielt sich 365 Tage im Jahr im Freien ab, auf Baustellen, im Dreck und Staub. Das ist nicht lustig für eine Frau. Und es ist vor allem nicht lustig in einer männerdominierten Branche. Es kann auf Baustellen auch durchaus Repressalien geben, dass ein Vorarbeiter sagt: Ich will keine Frauen auf der Baustelle. Das hat es auch schon gegeben.“ (Zitat)

Insgesamt schränken auch vier von fünf befragten Betrieben ein, dass sie vermutlich keine Teilnehmerinnen aus zeitintensiven Projekten wie ELEKTRA - lehrWERKstatt übernehmen werden, da die Abwesenheitszeiten nicht in Relation zu den Vorteilen für die Betriebe stehen. Ein Interviewpartner formuliert es folgendermaßen:

„Es war ein Versuch. Es hat gute Zeiten gegeben, es hat schlechte Zeiten gegeben. Wir werden es aber nicht mehr machen.“ (Zitat)

Es ist dies ein Hinweis darauf, dass Maßnahmen wie ELEKTRA - lehrWERKstatt eine wichtige Eisbrecher-funktion haben können. Zugleich belegen die Aussagen der Unternehmen aber auch, wie resistent Einstellungen gegenüber Mädchen und Frauen real sind und real wirken, und, dass letztlich auch insgesamt positive Erfahrungen mit Mädchen in technischen Lehrberufen hartnäckige sozio-kulturelle Einstellungen nur ansatzweise aus dem Gleichgewicht bringen können.

→ Zusammenfassung

Facharbeiterinnen

Die Betriebe schätzen die Mädchen mit Lehrabschluss als gut ausgebildete Facharbeiterinnen mit entwickelten Schlüsselkompetenzen. Darüber hinausgehende Nutzenaspekte werden nicht angeführt.

Zusatzqualifikationen

Die in der lehrWERKstatt vermittelten Zusatzqualifikationen werden von den Betrieben als für die Zukunft wichtig, nicht aber als aktuell verwertbarer Nutzen wahrgenommen.

4 Der institutionelle Kontext

4.1 Die Perspektive des Arbeitsmarktservice

Motivation:

Die Maßnahme ELEKTRA - lehrWERKstatt hatte für das Arbeitsmarktservice Niederösterreich den Status eines Pilotversuchs. Die wesentliche Motivation für die Förderung der Maßnahme resultierte aus einem geschlechterpolitisch vertieften Verständnis von Arbeitsmarktpolitik. Dabei standen folgende Überlegungen im Mittelpunkt:

- Die Maßnahme, die auf die Integration von Mädchen in handwerklich-technische Berufe abzielte, sollte einen Rahmen bieten, in denen die sozialisationsbedingten Nachteile der Mädchen in segregierter Form aufholbar sind.
- Um konventionelle Geschlechterrollenbilder ausgleichen zu können, benötigen Mädchen gegenüber den Betrieben zusätzliche Assets in Form einer spezifischen Zusatzqualifikation.
- In der Ausbildung muss der Betrieb die vorherrschende Rolle spielen. Die betriebliche Integration muss von Anfang an gegeben sein, um die Wertigkeit der Ausbildung in den Augen der Betriebe sicherzustellen.

Diese Überlegungen haben aus Sicht der AMS maßgeblich die Konzeption der Maßnahme beeinflusst. Im Zentrum stand somit die Verknüpfung einer dezidiert gleichstellungspolitischen Maßnahmenkonzeption, welche durch die von ELEKTRA - lehrWERKstatt getragenen Anteile in der Ausbildung (Zusatzqualifizierung) und durch die Ausbildungsbegleitung sichergestellt wird, mit einer weitgehend vom Betrieb und seinen Rahmenbedingungen bestimmten Ausbildung.

Zusätzlich waren die arbeitsmarktpolitischen Überlegungen durch eine gewisse Unsicherheit bestimmt wie die Maßnahme von den Betrieben aufgenommen wird. Angenommen wurde, dass die Maßnahme aus Sicht der Wirtschaft eine „exotische Ausbildung“ (Vertreter AMS) darstellen würde und entsprechende Vorbehalte stimulieren könnte. Um die Durchführbarkeit der Maßnahme sicherzustellen, hat das AMS durch ein erhöhtes Fördervolumen den Betrieben nicht zuletzt auch deshalb „viele Geschenke“ gemacht (Vertreterin AMS).

Die Unterstützungsfunktion des AMS

Das AMS Niederösterreich betrachtete es als wesentliche Unterstützungsfunktion, die Betriebe von der Aufnahme der Mädchen in die Lehrausbildung zu überzeugen. Dementspre-

chend wurden auch persönliche Kontakte mit GeschäftsführerInnen genutzt, um eine Aufnahme von Mädchen zu fördern. Komplementär dazu verfolgte das AMS im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit den Vertretern der Innung eine Marketingstrategie, die die kooperative Bewerbung der Thematik zum Ziel hatte. Auch wird die Öffentlichkeitsarbeit der Wirtschaftskammer sehr positiv gesehen, wobei aus Sicht des AMS die Aufklärungsarbeit der Wirtschaftskammer gegenüber den Mitgliedsbetrieben durchaus noch verstärkt werden sollte.

Auch wenn insgesamt die direkten Rückmeldungen der Betriebe über die Maßnahme an das AMS eher gering sind, verzeichnete das AMS positive Rückmeldungen einzelner Betriebe im Rahmen von Veranstaltungen. Die Rückmeldungen zeigen auch, dass die ursprünglichen Vorbehalte der Betriebe im Laufe der Zeit an Stärke verloren und sich gewandelt haben - bis hin zu einer indirekten Wertschätzung. Angesprochen auf diese ursprünglichen Vorbehalte, erklärte ein Vertreter des AMS Niederösterreich:

„Nein, die involvierten Männer reden jetzt gut über das Projekt. Das ist auch das Ergebnis der Marketingstrategie, die auf die Innungsvertreter zugeschnitten war und vom AMS bewusst verfolgt wurde ... Wir haben eher ein paar Adepten gewonnen“

Als wesentlicher Effekt der Kooperation mit den Betrieben und der Maßnahmenumsetzung ergab sich für das AMS nicht nur eine deutliche Reduktion der Vorbehalte, sondern auch eine Steigerung des Interesses der Betriebe. Für die involvierten Betriebe hat das Projekt zwar nicht eine gewisse „Exotik“ verloren, jedoch waren die Rückmeldungen der vorrangig männlichen Geschäftsleitungen positiv. Insgesamt hätte sich das Interesse der Wirtschaft am Projekt „gut entwickelt“ (Vertreter AMS).

Erfahrungen und weiterführende Überlegungen

Grundsätzlich hat sich aus Sicht des AMS die Machbarkeit der Maßnahme bestätigt. Der arbeitsmarktpolitische Erfolg ist aus Sicht des AMS aufgrund der Ausbildungserfolge der Teilnehmerinnen eindeutig gegeben. Dadurch kann auch die gleichstellungspolitische Zweckmäßigkeit der Maßnahme begründet werden.

Auf Basis der Interviews mit AMS-ExpertInnen ergeben sich im Hinblick auf weiterführende Überlegungen einige Fragestellungen. Dies betrifft

- die Kosten der Maßnahme
- den arbeitsmarktpolitischen Bedarf
- die Nutzung der Erfahrungen für das Ausbildungssystem und
- die Positionierung der Maßnahme und des Trägers in kommenden Programmen.

Aus Sicht des AMS ist die Maßnahme mit sehr hohen Kosten verbunden. Diese resultieren zum einen aus den spezifischen Förderungen, zum anderen aus den hohen Infrastrukturkosten für die lehrWERKstätte. Die Werkstattkosten stehen in einem ungünstigen Verhältnis

zur insgesamt geringen Auslastung, die im Wesentlichen nur durch die Maßnahme ELEKTRA - lehrWERKstatt sichergestellt wird. Grundsätzlich ist für das AMS eine Wiederholung der Maßnahme nur unter der Voraussetzung einer Kostenreduktion vorstellbar.

Festgehalten werden muss in diesem Zusammenhang, dass für das AMS eine unveränderte Fortsetzung der Maßnahme nicht als zweckmäßig eingestuft wird. Dies wäre ein „falsches Signal“ (Vertreterin AMS) auch dann, wenn die Finanzierung unproblematisch wäre, zumal dies eine einseitige Finanzierungsform darstellt. Eine Voraussetzung für eine modifizierte Finanzierung stellt aus Sicht des AMS jedenfalls eine Kostenteilung für die Zusatzqualifizierung unter Einbeziehung der Betriebe dar.

Ebenfalls sehr differenziert stellt sich der Bedarf an Ausbildungen für Mädchen in nicht-traditionellen Berufen aus der Perspektive des AMS dar. Im gleichstellungspolitischen Sinn ist der Bedarf eindeutig gegeben. Geringer wird allerdings der konkrete arbeitsmarktpolitische Bedarf eingeschätzt, wofür vor allem das Argument angeführt wird, dass der Bedarf durch männliche Lehrlinge abgedeckt werden kann und somit für die Betriebe in diesen Berufen faktisch keine Motivation besteht, von traditionellen Mustern der Rekrutierung bzw. der Fachkräfteausbildung abzurücken und Mädchen auszubilden.

Im Hinblick auf das Ausbildungssystem ergibt sich für das AMS ebenfalls eine Reihe von Fragen. Zum Interviewzeitpunkt bewegte sich die Beschäftigung im AMS mit den konkreten Erfahrungen der Maßnahme auf einem vorläufigen Niveau. Erwiesen war die Machbarkeit der Maßnahme. Die Maßnahme wird darüber hinaus als „methodisch innovativ“ (Vertreterin AMS) eingeschätzt. Allerdings war die Nutzung bzw. Verwertung der Erfahrungen in anderen Zusammenhängen zum Interviewzeitpunkt noch nicht Gegenstand von systematischen Überlegungen, auch wenn eine Implementierung von ELEKTRA - lehrWERKstatt-Modulen in anderen Bereichen des Regelsystems prinzipiell vorstellbar war. Als strategische Überlegung kristallisierte sich die Nutzung der Kernkompetenzen des Trägervereins im Bereich der betriebsnahen Ausbildungen heraus.

Für das AMS ergaben sich zwei wesentliche Lerneffekte: Zum einen die Gewissheit, dass dieses Projekt nicht nur im urbanen Kontext, sondern auch im ländlichen Raum durchführbar ist; zum anderen wissen die BeraterInnen im Unterschied zur Startphase des Projekts mit Sicherheit, dass die Zuweisung von Mädchen zu Maßnahmen wie ELEKTRA - lehrWERKstatt arbeitsmarktpolitisch Erfolg versprechend ist.

Für die Weiterführung des Projekts standen zum Interviewzeitpunkt aus Sicht des AMS die „Lichter auf Grün“, sofern die Parameter „Qualität der Ausbildung“ und „Zufriedenheit der Betriebe“ in Rechnung gestellt werden. Der Kostenaspekt hat hingegen gegen die Fortführung gesprochen. In diesem Zusammenhang müsste zunächst intern über eine Ausdehnung auf andere Branchen und einen Einbau der Maßnahme bzw. spezieller Maßnahmenteile in das Regelsystem nachgedacht werden.

Als nicht zu unterschätzender Aspekt wurde auch betont, dass die kompensatorische Bildung nicht Aufgabe des AMS sein kann. Vielmehr muss eine Verstärkung der gleichstellungsorientierten Erziehungs- und Bildungsansätze vor allem frühzeitig durch die Schulen erfolgen.

4.2 Die Maßnahme aus Sicht der Innung und der Berufsschule

Motivation:

Die Position der Innung gegenüber der Maßnahme ist insgesamt gesehen gemischt. Die Bereitschaft zur Bewerbung der Maßnahme ist hoch einzustufen, nicht weniger hoch sind allerdings auch die Schwierigkeiten in der Überzeugung der eigenen Mitgliedsbetriebe anzusiedeln.

Die Innungsvertreter definieren ihre Rolle in Verbindung mit der Maßnahme vorrangig als Promotoren gegenüber den Mitgliedsbetrieben und im Sinne der Hilfestellung für die Mädchen, einen Ausbildungsplatz zu finden.

Die Bewerbung der Maßnahme als solche stellte sich für die Innungsvertreter schwierig dar. Zum einen muss in den nächsten Jahren aufgrund der demographischen Entwicklung von einem deutlichen Überhang an Lehrstellensuchenden in Relation zu Lehrstellen ausgegangen werden, sodass eine rein beschäftigungspolitische Argumentation als wenig zugkräftig erachtet wird. Ein weiterer Aspekt, der von den Vertretern der Innung genannt wird, betrifft den unmittelbaren betrieblichen Nutzen: Prinzipiell ist es schwer, den Nutzen der Integration von Mädchen für die Betriebe zu argumentieren, weil die Maßnahme vor allem für die Mädchen vorteilhaft ist, der Nutzen für die Betriebe dafür umso schwerer kommuniziert werden kann. Allerdings gehen auch die Innungsvertreter davon aus, dass die Zusatzqualifikation einen spezifischen Nutzen darstellen kann, sofern diese mit den betrieblichen Aufgabenstellungen verknüpft wird. In welchem Ausmaß dies tatsächlich gelungen ist, konnte von den Innungsvertretern nicht beantwortet werden.

Unterstützung durch die Innung

Die Innung nutzte für die Bewerbung der Maßnahme vor allem die intern verfügbaren Medien wie z.B. das Elektrojournal) sowie die Homepage. Auch in direkten Gesprächen mit Mitgliedsbetrieben ist die Maßnahme beworben worden. Trotz dieser Bemühungen war die tatsächliche Integration der Mädchen aus Sicht der Innungsvertreter zumeist ein schwieriges

Unterfangen. Darüber hinaus wäre aus Sicht der Innung auch eine stärkere Vermarktung der Maßnahme durch das AMS notwendig gewesen.

Die Bewerbung der Maßnahme und mit ihr auch der grundsätzlichen Idee ist für die Innungsvertreter auch aus anderen Gründen schwierig, weil diese zu einem Zeitpunkt erfolgte, an dem unmittelbarer „Handlungsdruck“ bestand - schließlich sollten in kurzer Zeit Lehrstellen akquiriert werden. Dies lässt allerdings wenig Spielraum für die Betriebe für eine tiefer gehende Auseinandersetzung mit dem Thema zu. Ähnlich wie das AMS, sehen auch die Innungsvertreter die Pflichtschule als Ort an, in dem die Kontakte mit Betrieben intensiver gefördert werden sollten. Vor allem müssten Maßnahmen wie ELEKTRA - lehrWERKstatt bereits im Vorfeld, z.B. in Verbindung mit Schnupperkooperationen zwischen Betrieben und Polytechnischen Schulen intensiver beworben werden und das Thema „Mädchen in nicht-traditionellen Berufen“ auch in diesem Zusammenhang bereits kommuniziert werden.

Erfahrungen

Die konkreten Erfahrungen der Innungsvertreter mit der Durchführung der Ausbildung und die Situation im Betrieb sind gering. Im Besonderen beziehen sich die Erfahrungen auf drei Bereiche:

- Lehrabschluss und fachliche Kompetenzen der Mädchen
- Marketing
- Zukünftige Perspektiven der Mädchen

Die Innungsvertreter sind in der kommissionellen Lehrabschlussprüfung vertreten und verfügen dementsprechend über Erfahrungswerte bezüglich Qualität der Lehrabschlussprüfungen.

Den Wahrnehmungen der Innungsvertreter und des Berufsschulvertreters zufolge sind die Leistungen der Mädchen im Vergleich mit denen der Buben formal gesehen nicht geringer anzusiedeln. Interessanterweise werden den Mädchen jedoch auch seitens der Innung gewisse Verständnisschwierigkeiten zugeschrieben, die im Rahmen der Lehrabschlussprüfung zu beobachten gewesen wären. Relativierend wurde zwar angemerkt, dass fachliche Verständnisschwierigkeiten auch bei männlichen Prüfungskandidaten beobachtet werden können, dies jedoch in geringerem Ausmaß. Es kann hier nur vermutet werden, dass dies eine Zuschreibung ist, die als Resultat geschlechtsspezifischer Stereotype aufzufassen ist. Ein Beleg dafür ergibt sich aus dem Hinweis des Berufsschulvertreters, demzufolge nur eines von zehn Mädchen beim ersten Prüfungstermin durchgefallen ist und das Fachgespräch nachholen muss. Bei den Buben liegt die Durchfallsquote erfahrungsgemäß hingegen bei 17%, wie auch von den Vertretern der Innung bestätigt wurde. Auch würden hinsichtlich der Lerneinstellung die Teilnehmerinnen der Maßnahme gegenüber Buben überdurchschnittlich

gut abschneiden. Dies betrifft vor allem den Fleiß, den Ehrgeiz und insgesamt die schulische Entwicklung der Mädchen.

Insgesamt erscheinen die Aussagen einzelner Innungsvertreter deutlich von Geschlechterklischees durchzogen, die eine angemessene Interpretation der Aussagen erheblich erschweren. Dass diese Disposition zutage tritt, zeigt sich auch bei der Einschätzung der praktischen Schwierigkeiten, mit denen weibliche Lehrlinge im Betrieb rechnen müssten.

So erklärte ein Innungsvertreter, dass auf Frauen in handwerklich-technischen Betrieben generell viele „erschwerende Sachen“ hinzukommen, womit allerdings nicht allgemein die geringe Akzeptanz von Frauen in Männerberufen allgemein gemeint war, sondern auch handfeste Formen von Übergriffen. Es wäre dies eine Problematik, die nur schwer zu kontrollieren ist, weil einerseits Geschäftsführungen nur selten Informationen über die Aktivitäten von Mitarbeitern in der Produktion oder auf Baustellen erlangen. Treten diskriminierende Vorfälle zutage, wären diese aufgrund der gegebenen traditionellen Einstellungen wiederum nur schwer bewältigbar. Im Unterschied dazu wurde in diesem Zusammenhang seitens der Berufsschule betont, dass auch Betriebe lernen müssten, einen korrekten Umgang der Geschlechter im Unternehmensalltag sicherzustellen und - auch im Hinblick auf die Maßnahme - entsprechende Vorkehrungen auf Mitarbeiterebene getroffen werden müssen.

Insgesamt zeigen die Ausführungen, dass die Maßnahme sich in einem geschlechterpolitischen Dilemma befindet, das auch die praktischen Seiten der Kooperation zwischen den beteiligten Stellen betrifft. Die Kooperation mit der Innung hat zweifellos auch für eine Sensibilisierung mit der Thematik innerhalb der Innung gesorgt. Allerdings bleibt der Eindruck bestehen, dass einerseits die Innungsvertreter mit dem Thema Gleichstellung noch wenig vertraut sind und es als schwierig betrachten, es intern zu promoten bzw. die Gleichstellungsförderung als betriebliches Thema und als Thema der Interessensvertretung zu etablieren. Somit fehlt es einerseits schlicht an Gender Kompetenzen. Andererseits ist es evident, dass die Innungsvertreter der Thematik diskriminierendes Verhalten und sexuelle Übergriffe in Unternehmen etwas ratlos gegenüberstehen.

Im Hinblick auf die Berufsperspektiven der Mädchen gehen die Innungsvertreter davon aus, dass rund 50% Prozent der Teilnehmerinnen sowohl den Beruf als auch die Branche wechseln wollen. Das würde weiters bedeuten, dass sich der Aufwand von Innung und Betrieben nicht gelohnt hat. In diesem Zusammenhang wird auch vermutet, dass den Mädchen das Interesse an der weiteren Arbeit als Elektrotechnikerin fehlt. An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass diese relativ hoch anmutende Quote an „Aussteigerinnen“ nicht mit den Angaben der Mädchen selbst übereinstimmen. Der Großteil der Mädchen gibt an, im erlernten Beruf verbleiben zu wollen und innerhalb dieses Berufes die Schwerpunkte verlagern zu wollen (z.B. in Richtung Planung, Service). Auch muss angemerkt werden, dass laut Aussagen der Innung die Quote der männlichen Lehrlinge, die den Beruf wechseln, in einzelnen Branchen bis zu 80% beträgt. Das würde bedeuten, dass der Berufs- und Branchenwechsel kein geschlechtsspezifisches Phänomen ist und auch ein guter Teil der Betriebe, der männ-

liche Lehrlinge ausbildet, große Verluste im Sinne verlorener Ausbildungsinvestitionen beklagen muss.

Weiterführende Überlegungen

Trotz gewisser Unklarheiten über die Bedeutung gleichstellungspolitischer Ansätze und noch größerer Unklarheiten über die praktische Behandlung als Interessensvertreter, ist das Interesse der Innung an einer Weiterentwicklung entsprechender Maßnahmen durchaus gegeben. Für die Innungsvertreter sind vor allem zwei Aspekte bei einer eventuellen Weiterführung des Projekts zu bedenken:

Zum einen sollte die räumliche Ausrichtung der Maßnahme überdacht werden. Vor allem würde es im Süden Niederösterreichs größere Betriebe geben, die auch einen größeren Bedarf an Lehrlingen hätten. Diese Anregung ist auch deshalb wichtig, weil die betriebliche Lehrlingsausbildung in größeren Betrieben in der Regel einen höheren Grad an systematischer Organisation aufweist. Dies könnte auch für die Weiterentwicklung der Kooperation mit Betrieben, z.B. im Hinblick auf die Abstimmung der Ausbildungsinhalte und die regelmäßige Qualitätssicherung genutzt werden.

Zum anderen regen die Innungsvertreter an, die Konzeption der Maßnahme zu verändern. Am Beginn der Maßnahme sollte eine längere Einstiegsphase vorgesehen werden, in der die Mädchen ca. drei Monate lang unterschiedliche Betriebe kennen lernen. In dieser Einstiegsphase hätten die Mädchen die Möglichkeit, unterschiedliche Tätigkeitsbereiche kennen zu lernen, womit auch die definitive berufliche Entscheidung auf besseren Kenntnissen aufbauen könnte. Zusätzlich hätten Betrieb und Mädchen die Möglichkeit, sich besser kennen zu lernen, was für beide Seiten eine besser begründete Entscheidung zur Folge hat.

Dieser Vorschlag, der aus Sicht der Innungsvertreter im Rahmen eines Ausbildungsverbunds umgesetzt werden sollte, hat in der Tat einen weiteren Vorteil vor allem für Betriebe. Die Einstiegsphase bietet für diese auch die Möglichkeit, mehrere Bewerberinnen kennen zu lernen und die für die spezifischen betrieblichen Aufgabenstellungen und Anforderungen passenden und interessierten Mädchen auszuwählen. Eine derartige Modifikation der Maßnahme würde in weiterer Folge auch die Maßnahmenkonzeption in Richtung verstärkte Kooperation mit Betrieben in den Phasen der Rekrutierung, Reflexion von Lern- und Arbeitsanforderungen und auch der Organisation und Qualitätssicherung des Ausbildungsverbundes lenken.

5 Modellbewertung

5.1 Stärken und Schwächen der Maßnahme

Die Maßnahme ELEKTRA - lehrWERKstatt besitzt eine spezifische Struktur, deren Eckpunkte in Abschnitt 1 dargestellt wurden. Im Sinne eines zusammenfassenden Überblicks sind die Stärken und Schwächen in Tabelle 1 dargestellt.

In der Gesamtbewertung der Maßnahme können positive Effekte bzw. Stärken resümierend festgehalten werden. Dazu zählen:

- Die **Machbarkeit** der Maßnahme wurde belegt
- Die arbeitsmarktpolitischen **Zielsetzungen wurden erreicht** bzw. übererfüllt (Lehrabschlussprüfungen)
- Die **Einstiegsphase und Vorqualifizierung** erleichterten den Teilnehmerinnen das Finden eines Ausbildungsbetriebs und den Einstieg in die Lehre und Berufsschule
- Die Betriebe bestätigen das insgesamt **hohe fachliche Ausbildungsniveau** sowie die aktive Lerneinstellung der Teilnehmerinnen
- Komplementär dazu verhält sich die sehr **gute Beurteilung der schulischen Entwicklung** durch die Berufsschule
- Aufgrund des didaktischen Konzepts und der spezifischen Ausbildungsinhalte unterstützt die lehrWERKstatt die fachliche, persönliche und soziale Entwicklung der Teilnehmerinnen entscheidend.
- Hervorzuheben sind im Sinne der **persönlichen Effekte** vor allem die Stärkung der Schlüsselkompetenzen und des professionellen Selbstbewusstseins der Teilnehmerinnen
- Die **Ausbildungsbegleitung** hat sich im Verhältnis zu den männlich dominierten Arbeitsumgebungen als wichtiger Faktor für die Bewältigung von schwierigen Ausbildungsphasen herausgestellt.
- Die Betriebe bewerten auch die **Kooperation mit ELEKTRA - lehrWERKstatt als positiv und verlässlich**.

Auf der Schwächenseite ergeben sich einige Hinweise, die weniger die Umsetzung, sondern vielmehr auf die Konzeption der Maßnahme zurückzuführen sind. Dazu zählen:

- Die Betriebe messen der **Zusatzqualifikation** eine wichtige zukünftige, aber eine geringe aktuelle Bedeutung bei.

- Diese Einschätzung resultiert aus mangelndem Wissen der Betriebe über die konkreten Aktivitäten und Inhalte in der Zusatzqualifizierung. Daraus muss sich zwangsläufig eine geringerer „Nutzwert“ für die Betriebe ergeben.
- Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass die **Zusatzqualifizierung in geringem Maße auf die betrieblichen Anforderungen abgestimmt** war. Somit ergibt sich auf Seiten der Betriebe ein Kreislauf aus geringer Akzeptanz und geringem Wissen.
- Die betrieblichen **Absenzen der Teilnehmerinnen** sind insofern problematisch als ihre persönliche und sozialpädagogische Notwendigkeit von den Betrieben nur schwer nachvollzogen werden kann. Der Grund dafür liegt schlicht in der nicht vorhandenen Sensibilität der Unternehmen gegenüber Gender Mainstreaming und im fehlenden Wissen darüber.
- Aus Sicht der Betriebe bringen die Absenzen auch gewisse **organisatorische Schwierigkeiten** mit sich. So müssen Betriebe und Teilnehmerinnen sicherstellen, dass die durch die außerbetrieblichen Ausbildungszeiten versäumten innerbetrieblichen Ausbildungsaktivitäten nachgeholt bzw. kompensiert werden.
- Die Betriebe erscheinen weitgehend **unvorbereitet** auf die Anforderungen, die durch die **Integration von Mädchen und jungen Frauen** in Männerdomänen entstehen. Für den Umgang der Geschlechter wurden in den Unternehmen nur in Ausnahmefällen Vorkehrungen getroffen bzw. strukturelle Veränderungen vorgenommen. Es besteht der Eindruck, dass die Unternehmen der neuartigen Geschlechterkonstellation im Unternehmen und den daraus resultierenden Schwierigkeiten etwas hilflos gegenüber stehen.
- ELEKTRA - lehrWERKstatt wird von den Betrieben eher als „**Sozialprojekt**“ denn als „Ausbildungspartner“ gesehen. Hier wäre vor allem eine Weiterentwicklung des Projekts im Sinne der Positionierung als Ausbildungspartnerin für Unternehmen zu überlegen. Dies könnte durch den systematischen Einbau von regelmäßigen fachlichen, konzeptiven und organisatorischen Schnittstellen (Abstimmung Ausbildungsinhalte, Qualitätssicherung der Ausbildung, Support-Leistungen für Betriebe i.S. des Gender Mainstreamings) erfolgen.

Tabelle 1: Stärken- & Schwächenprofil aus der Sicht der beteiligten Akteure nach ausgewählten Dimensionen

	Fachl. & theoretische Entwicklung	Kooperation während der Maßnahme	Ausbildungsinhalte / Didaktik	Wirkung / Erfahrungen	Lessons learned
Teilnehmerinnen	Theoretische Vertiefung in Lehrwerkstätte	k.A.	Verbindung Theorie-Praxis Didaktischer Mehrwert der lehrWERKstatt durch didaktisches Empowerment Zusatzqualifikation als wichtig für die berufliche Zukunft	Stärkung des persönlichen und professionellen Selbstbewusstseins durch lehrWERKstatt Mehr fachliche und theoretische Sicherheit Zu geringe formale Beurteilung innerhalb der lehrWERKstatt	Zusätzlich: Stärkung von Schlüsselqualifikationen
Betriebe	Allgemein positiv	Mit Träger allgemein positiv Teilweise bessere Abstimmung in der Rekrutierung erwünscht Intensiveres Marketing durch AMS erwünscht	Zusatzqualifikation wichtig für die Zukunft, aber aktuell nicht direkt verwertbar Qualifizierungsinhalte der lehrWERKstatt nicht transparent	Organisatorische Schwierigkeiten durch Fehlzeiten (lehrWERKstatt, sozialpäd. Begleitung) Geringe Akzeptanz des Maßnahmenkonzepts aufgrund Absenzen	Prinzipielle Bereitschaft zur Aufnahme von Mädchen gestiegen Häufig geringe Kenntnisse im Umgang mit Mädchen & Geschlechterdynamik im Betrieb
AMS	Angestrebte Ausbildungserfolge erfüllt	Mit Träger allgemein positiv Intensiveres Marketing durch Innung erwünscht	Innovative Didaktik	Umsetzbarkeit inkl. ampol. Zielerreichung bestätigt	Unterschiedliche Optionen angedacht
Innung	Allgemein positiv	Mit Träger allgemein positiv	k.A.	Gleichstellungsthematik institutionell nicht verankert	Modifikation des Maßnahmenkonzepts angedacht
Berufsschule	Besonders aktive Lerneinstellung & entsprechende Erfolge	Gute Kommunikation während der gesamten Projektlaufzeit	k.A.	Positive Veränderungen auch innerhalb der Berufsschule	k.A.

5.2 Überlegungen zu Fortführung und Weiterentwicklung

Für die Einschätzung der Maßnahmenkonzeption gibt es eine zentrale Prämisse: Die Relevanz der Gleichstellungsthematik für die beteiligten AkteurInnen. Es ist ganz offensichtlich, dass dieser für das AMS und für den Maßnahmenträger zentrale „Motivator“ eine gewisse Asymmetrie aufweist, weil für die Unternehmen dieses Thema weder eine signifikante Relevanz besitzt noch das entsprechende Wissen dafür vorhanden ist. Letztes betrifft vor allem den innerbetrieblichen Umgang mit ungewohnten Formen der Geschlechterdynamik aber auch allgemein die Bereitschaft, sich von bestimmten Klischees zu lösen, die trotz der positiven Einschätzung der fachlichen Entwicklung die Einsatzmöglichkeiten der Mädchen beschränkt erscheinen lassen.

Kulturelle Faktoren und Diversity Management:

Die Modellbewertung muss zwischen kulturellen Kontextfaktoren, die die Maßnahmenakzeptanz massiv beeinflussen, und der Konzeption und praktischen Umsetzung der Maßnahme trennen. Die zentrale Fragestellung ist, wie es möglich ist, mit Unternehmen eine gleichstellungspolitisch motivierte Ausbildungsmaßnahme kooperativ durchzuführen, wenn gleichzeitig die Bereitschaft und das Handlungswissen der Unternehmen, betriebsintern entsprechende Veränderungen vorzunehmen (z.B. Weiterbildung und Empowerment von Ausbildern und Mitarbeitern in punkto Diversity) beschränkt sind. Diese Fragestellung betrifft auch die Kooperationspartner der Innung.

Eine wesentliche Frage betrifft in diesem Zusammenhang die Wahrnehmung der Maßnahme durch die Unternehmen: Aus den Unternehmensinterviews geht hervor, dass es vereinzelt bestimmte Schwierigkeiten mit den weiblichen Lehrlingen gab. Es geht aber auch hervor, dass diese Schwierigkeiten - mit einer Ausnahme - von den Betrieben im Wesentlichen den Mädchen geschlechtsspezifisch zugeschrieben wurden, nicht aber als Folge einer neuartigen Geschlechterkonstellation im Betrieb gesehen wurden, die auch eine entsprechende Änderung der Betriebskultur erfordern würde. Die geringe oder nicht vorhandenen Fähigkeiten, derartige Schwierigkeiten wahrzunehmen, ist Ausdruck einer „Gender Blindness“: Kulturelle oder strukturelle Probleme werden den vermeintlichen VerursacherInnen zugeschrieben, die eigenen Voraussetzungen und strukturellen Zusammenhänge werden jedoch ausgeblendet und sind dadurch nicht oder nur eingeschränkt reflektierbar.

Die Erkenntnis, dass in Unternehmen ein geringes Bewusstsein über Geschlechterstrukturen und damit verbundene kulturelle Einstellungen existieren ist alles andere als neu. Bekannt ist mittlerweile auch, dass die Forcierung der Gleichstellungspolitik in Unternehmen auf durchaus langwierigen Veränderungsprozessen aufsetzen muss, um Bewusstsein und Handlungsbereitschaft zu erzeugen. Eben dieser Anteil an gleichstellungsorientierter Betriebsarbeit konnte im Rahmen der Maßnahme nicht geleistet werden, noch sahen sich die Betriebe veranlasst, im Sinne des Diversity Management die innerbetrieblichen Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln. Man wird aber davon ausgehen müssen, dass gerade das fehlende

Gender-Bewusstsein in den Betrieben auch für die Formulierung von Klischees und - in weiterer Folge - auch für die hartnäckige reservierte Haltung verantwortlich ist. Das Resultat sind in der Folge widersprüchliche Aussagen der Betriebe über die Mädchen: Diese würden sich überwiegend durch aktive Lernbereitschaft auszeichnen, wären geschickt, fachlich gut qualifiziert und gut motiviert, hätten aber letzten Endes kein Interesse im erlernten Beruf weiter zu arbeiten, weshalb sich letztlich auch die betrieblichen Investitionen nicht gelohnt hätten.

Das kurze Fazit lautet somit: Die Betriebe waren grundsätzlich bereit, es mit weiblichen Lehrlingen zu probieren. Es fehlte ihnen jedoch an Bewusstsein und Kompetenzen, die neuartigen Geschlechterkonstellationen bewusst zu steuern. Dies hatte eine wesentliche Konsequenz zur Folge, die darin bestand, dass die positiven Wahrnehmungen über die fachliche Entwicklung der Teilnehmerinnen und ihre generelle Arbeitseinstellung zum Teil von resistenten traditionellen Klischees überlagert wurden. Eben dadurch reduzierte sich auch der wahrgenommene Gesamtnutzen der Maßnahme aus Sicht der Betriebe.

Transparenz:

Eine grundsätzliche Fragestellung betrifft die Transparenz der Maßnahme für die Betriebe. Einerseits fühlen sich die Betriebe über die von ELEKTRA - lehrWERKstatt durchgeführten Ausbildungsanteile schlecht informiert, andererseits war die betriebliche Resonanz auf Einladungen zu Präsentationen über die in der lehrWERKstatt durchgeführten Aktivitäten gering. So kamen auf Einladung von ELEKTRA - lehrWERKstatt nur vereinzelt Betriebe in die lehrWERKstatt, um sich über die Ausbildungsaktivitäten zu informieren. Auch die Aktivitäten der Ausbildungsbegleitung waren für die Betriebe nur in geringem Maß nachvollziehbar. Somit entwickelte sich die Maßnahme aus Sicht der Betriebe zu einer „Parallelaktivität“ zur betrieblichen Ausbildung, und mussten beide Schienen vor allem in fachlicher Hinsicht nur gering gekoppelt erscheinen. Wahrnehmbar waren hauptsächlich die Absenzen, nicht aber die in diesen Zeiten durchgeführten betrieblich möglicherweise relevanten Aktivitäten.

Diese mangelnde Transparenz ist auch im Hinblick auf die Zusatzqualifikation zu konstatieren. „Interessant, aber erst für die Zukunft“ kann das Fazit der Betriebe auf einen kurzen Nenner gebracht werden. Das bedeutet aber auch, dass kein direkter Zusammenhang mit den betrieblichen Ausbildungsschwerpunkten hergestellt werden konnte. Eine Ursache dafür liegt vermutlich auch in der geringen Abstimmung im Zuge der Ausbildungsplanung.

**Kooperation im Ausbildungsverbund:
Ausbildungsplanung & Ausbildungsmanagement**

Die Inhalte der Zusatzqualifikation basierten auf der Überlegung, den Mädchen ein zukunfts-trächtiges Asset mitzugeben. Dieses Asset wurde jedoch nicht mit direkten betrieblichen Erfordernissen gekoppelt. Grundsätzlich sollte für eine Fortführung bzw. Weiterentwicklung des Maßnahmenkonzepts überlegt werden, eine kooperative Phase der Ausbildungsplanung zu verankern, die die betriebliche Verankerung der Zusatzqualifikation sicherstellt. Darüber hinaus sollte angedacht werden, die Zielerreichung auch durch ein laufendes Ausbildungsmanagement in Zusammenarbeit mit den Betrieben zu sichern.

Ausbildungsplanung und Ausbildungsmanagement könnten die folgenden Aktivitäten umfassen:

- Festlegung der betrieblichen Bedarfe und spezifischen Kompetenzanforderungen für die Auszubildenden im Hinblick auf die betrieblichen Schwerpunkte
- Vereinbarung über die kooperative Umsetzung der benötigten Qualifikationen im Zuge der kooperativen Ausbildung
- Qualitative Bestimmung der Ausbildungsziele (fachlich, methodisch, sozial)
- Festlegung eines Monitorings für die fachliche Entwicklung der Teilnehmerinnen im Betrieb. Dieses könnte z.B. auf den Instrumenten „kooperative Lehrlingsgespräche“ (Lehrling, Betrieb, Trägereinrichtung) und regelmäßigen Reflexionen mit Ausbildungsverantwortlichen aufbauen.
- Laufende Reflexion der organisatorischen Grundlagen der Ausbildung

Insgesamt sollte die Kooperationsorientierung auf der Basis klarer Vereinbarungen, Zielpa-rameter und definierter Kooperationsbereiche gesteigert werden. Es muss an dieser Stelle auch festgehalten werden, dass diese betriebsbezogenen Aktivitäten eigentlich zum organi-satorischen Grundrepertoire von Ausbildungsverbänden zählen. Anders herum: Ohne ein gewisses Set an Methoden und Verfahren für die Planung, das Management und die Quali-tätssicherung wird man schwerlich von einem Ausbildungsverbund sprechen können. Das erfordert allerdings auch entsprechende finanzielle und zeitliche Ressourcen.

In diesem Zusammenhang muss auch festgestellt werden, dass einerseits im Maßnahmenkonzept der Bereich „Planung und Management des Ausbildungsverbunds“ nur kursorisch anformuliert, aber nicht systematisch ausgearbeitet wurde. Andererseits fehlten für diesen wichtigen Teil schlicht die Ressourcen. Insofern wurde die Ambition „Ausbildungsverbund“ aufrechterhalten, ohne dass dafür die entsprechenden Möglichkeiten für eine qualitativ hochwertige Umsetzung zur Verfügung standen.

Betriebsakquisition:

Die Betriebsakquisition erfolgte informell, häufig durch Interventionen seitens des AMS. Auch die Vertreter der Innung sahen ihre „Aufgabe“ darin, den Mädchen zu einer Lehrstelle zu „verhelfen“. Vorrangig ging es darum, über unterschiedliche Kanäle Betriebe zu „finden“.

Grundsätzlich müsste ein weiterentwickeltes Maßnahmenkonzept auch auf einer klaren Strategie zur Akquisition von Betrieben aufsetzen. Ein Konzept zur Betriebsakquisition sollte die folgenden Punkte im Sinne von Minimalstandards enthalten:

- Größe und Typ der Betriebe
- Erfahrungen der Betriebe in der Lehrausbildung
- Ressourcen und Verfahren der Betriebe für die interne Qualitätssicherung der Lehrausbildung (z.B. kontinuierliche Weiterbildung von Ausbildern),
- Analyse der betrieblichen Rahmenbedingungen für die Integration von Mädchen und Frauen in nicht-traditionellen Bereichen
- Motivation der Betriebe für die Integration von Mädchen und Frauen in nicht-traditionellen Bereichen
- Bewertung der Kooperationsbereitschaft für Planung, Management und Qualitätssicherung der Ausbildung (inkl. zeitliche Anforderungen)
- „Reifegrad“ des Personalentwicklungssystems im Betrieb

Ausbildungsbegleitung:

Die Ausbildungsbegleitung der Mädchen nimmt solange einen wichtigen Stellenwert ein, solange die betrieblichen Rahmenbedingungen von der Diskriminierung von Mädchen und Frauen geprägt sind. Gerade für Mädchen, deren Erfahrungen als Frau in männerdominierten Bereichen in diesem Altersabschnitt noch in der Prägung begriffen sind, ist eine entsprechende Begleitung und Unterstützung in der Entwicklung der persönlichen und beruflichen Identität unverzichtbar. Aus diesem Grund ist eine Beibehaltung der Ausbildungsbegleitung notwendig.

Im Sinne der Kooperation mit Betrieben sollte aber verstärktes Augenmerk darauf gelegt werden, dass diese die Notwendigkeit der Ausbildungsbegleitung nachvollziehen können. Nur dadurch erscheint eine bessere Akzeptanz der durch die Ausbildungsbegleitung verursachten Absenzen erzielbar. Es ist dies in Verbindung mit den skizzierten kulturellen Faktoren vermutlich der schwierigste Teil der Maßnahme, weil die Fähigkeit, die angesprochene Notwendigkeit zu erkennen untrennbar mit der Fähigkeit verbunden ist, kompetent mit der betrieblichen Geschlechterdynamik umzugehen. Das ist eine Frage der Einstellung und des Bewusstseins und damit zum Großteil der direkten Beeinflussbarkeit jeder arbeitsmarktpolitischen Maßnahme entzogen.

Es wird dennoch unumgänglich sein, die Betriebe auch über die Zwecke der Ausbildungsbegleitung zu informieren. Dadurch könnte eine Kommunikationsebene hergestellt werden, in

denen Betriebe mit der Problematik diskriminierender Verhaltensweisen konfrontiert, aber auch vertraut gemacht werden.

Gender Mainstreaming für Betriebe: Marketing, Schulung ...?

In Verbindung mit dem vorangegangenen Abschnitt stellt sich die Frage, in welchem Ausmaß durch gezieltes Marketing für Gender Mainstreaming und Diversity Management die betriebliche Akzeptanz, vor allem aber praktische Fähigkeit von Betrieben zur Schaffung von geschlechtergerechten Rahmenbedingungen gesteigert werden kann.

Dieses Thema entzieht sich weitgehend der Beeinflussbarkeit durch die Maßnahme selbst, wenn man davon ausgeht, dass die Veränderungen von Unternehmenskulturen längerfristige Veränderungsprozesse voraus setzt. Durch die Maßnahme können - insbesondere angesichts der vorhandenen Ressourcen - im günstigen Fall bestimmte bewusstseinsfördernde Wirkungen erzielt werden. Diese Wirkung wurde auch erzielt. Die Auskünfte der Unternehmen belegen auch, dass die Bereitschaft zur Integration von Mädchen in technische Lehrausbildungen durch die Maßnahme gesteigert werden konnten. Von der Maßnahme selbst konkrete kulturelle Änderungen in den Unternehmen zu erhoffen wäre allerdings zuviel verlangt.

Man muss die nachhaltigen Effekte der Maßnahme also vorsichtig einschätzen, wenn es um die Veränderungen der betrieblichen Rahmenbedingungen geht. Aus den Betriebsinterviews geht hervor, dass die Vision des geschlechtergerechten Unternehmens vor allem in handwerklich-technischen Unternehmen auch von einer ansatzweisen Realisierung weit entfernt ist. Zwar sind die Problematiken den einzelnen Geschäftsleitungen durchaus bewusst; eine Mischung von traditionellen Einstellungen, geringem internen Durchsetzungsinteresse für frauenfreundliche Arbeitsverhältnisse und einer gewissen Hilflosigkeit im praktischen Umgang mit Geschlechterthemen dürften kurzfristigen Erfolgen im Wege stehen.

Die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen ist somit weniger eine Frage des Marketings, als vielmehr eine Frage des langfristigen kulturellen Wandels. Eine Voraussetzung für diesen kulturellen Wandel sind fortgesetzte Initiativen, die von unterschiedlichen Institutionen und Stellen im Umfeld der Unternehmen gleichermaßen vertreten werden.

Im Hinblick auf die unterschiedlichen Unternehmenstypen dürften die größten Chancen für eine praktische Durchsetzung von gleichstellungsorientierten Change-Prozessen in größeren Unternehmen mit einem institutionalisierten Personalentwicklungssystem bestehen. Hier sind erfahrungsgemäß die Personalverantwortlichen eher mit neuen Ansätzen vertraut und ist die Kultur des Change Managements fixer Bestandteil des Geschäftslebens. Man muss aber auch hinzufügen, dass große Produktionsbetriebe wie Siemens, Phillips oder Magna in Österreich erst seit kurzer Zeit Mädchen und Frauen in technisch-handwerklichen Lehren ausbilden. Eine Sogwirkung auf KMU's sollte in diesem Zusammenhang nicht angenommen werden.

Festgehalten werden muss im Sinne eines Resümeees, dass durch die Aktivitäten von AMS, Wirtschaftskammer und Träger die angestrebte Zahl an Lehrstellen erreicht werden konnte.

Für die Betriebe war jedoch die praktische Handhabung von Schwierigkeiten angesichts der neuen Konstellationen weitgehend Neuland. Für eine Fortsetzung der Maßnahme bzw. für die Modifikation des Maßnahmenkonzepts erscheint es daher unerlässlich, die Unterstützung der Betriebe in punkto Verbesserung der Geschlechterverhältnisse zu forcieren. Dabei sollten zusätzlich zu den Geschäftsleitungen auch die Ausbilder und nach Möglichkeit auch BelegschaftsvertreterInnen berücksichtigt werden. Dafür könnte vor allem das Konzept der Erfahrungsgruppen als integraler Bestandteil von laufenden Qualitätssicherungsmaßnahmen genutzt werden.

Zeitliche und organisatorische Konzeption der Maßnahme

Die Unternehmen erlebten die zeitlichen Absenzen der Mädchen überwiegend als „Fehlzeit“ und nicht als Phase der zusätzlichen Qualifizierung bzw. Bildung. Wie andere Beispiele trialer Ausbildungsmodelle zeigen, ist die außerbetriebliche Durchführung von Lehrausbildungen generell mit einigen organisatorischen Schwierigkeiten verbunden.² Die bestmögliche Akzeptanz außerbetriebliche Ausbildungsphasen bei allen Beteiligten setzt in der Regel eine klare inhaltliche Planung (Fachlicher Mehrwert der außerbetrieblichen Lehrausbildung) und eine klare organisatorische Planung der Lehrausbildung im Betrieb voraus. Letztere ist umso wichtiger, wenn ein Betrieb unterschiedliche Lehrlingsgruppen koordinieren muss. In diesem Fall entstehen vor allem dann regelmäßig Nachholbedarfe, wenn, wie bei ELEKTRA - lehrWERKstatt, in einzelnen Betrieben versäumte Ausbildungsinhalte aufgeholt werden müssen.

Auch hier steht die Maßnahme vor einem Dilemma, weil die Notwendigkeit der Ausbildungsbegleitung im Sinne der Unterstützung der Teilnehmerinnen einerseits außer Zweifel einerseits, andererseits aber genau dadurch für die Betriebe organisatorische Schwierigkeiten entstehen. Eine bessere Akzeptanz der „Fehlzeiten“ kann zum einen durch eine verstärkte Kommunikation der Zielsetzungen und Inhalte der Ausbildungsbegleitung erreicht werden. Auch sollte in Erwägung gezogen werden, die Betriebe bei den vorhersehbaren Schwierigkeiten durch Unterstützung der betriebsinternen Ausbildungsplanung (z.B. Verschiebungen der Ausbildungsinhalte im Betrieb) zu entschärfen.

Im Hinblick auf die Ausbildungsmodule der lehrWERKstatt erscheint eine verstärkte kooperative Planung und Abstimmung der Ausbildungsinhalte mit den Betrieben unverzichtbar. Ökonomisch betrachtet können externe Ausbildungsanteile aus Sicht der Betriebe sinnvoll sein, wenn diese Ausbildungen wertvolle Ergänzungen und Vertiefungen darstellen, die betriebsintern nur schwer oder mit unverhältnismäßig hohem Aufwand durchgeführt werden können. Das würde voraussetzen, dass im Zuge der Ausbildungsplanung die externen Ausbildungsanteile in Zusammenarbeit mit dem Betrieb definiert und vereinbart werden und in Zusammenarbeit mit den Betrieben eine Vorgehensweise für organisatorische Umsetzung entwickelt wird.

Stärkere Betriebsorientierung

² Siehe ZBW GmbH (2003) Evaluation der Tesma-Lehrausbildung, Graz 2003.

Im Sinne einer Ableitung aus den vorangegangenen Befunden muss konstatiert werden, dass die Maßnahme für die Teilnehmerinnen sehr positive Wirkungen erzielt. Die betriebsbezogene Kooperation wird insgesamt positiv beurteilt, jedoch bestehen hier grundlegende Weiterentwicklungspotenziale. Insgesamt sollte stärker auf die betrieblichen Bedarfe vor allem in der Planung der Ausbildungsinhalte eingegangen werden. Die fachliche Kooperation ist die grundlegende Ebene der Verständigung mit Unternehmen; von ihr hängt wesentlich die Akzeptanz der gesamten Maßnahme ab. Organisatorische Fragen schließen in der Regel daran an und können auf der Ebene des fachlichen Einverständnisses, welches immer auch die Entwicklung einer gemeinsamen Zielperspektive bedeutet, auf einer anderen Ebene behandelt werden.

Eine Stärkung der Betriebsorientierung sollte auch im Hinblick auf die Bildung von Ausbildungsverbänden angedacht werden. In der Regel wird durch die in Ausbildungsverbänden erforderliche Koordinationsleistung erhöht, die als Aufgabe dem Verbundmanagement zufällt. In diesem Zusammenhang könnte auch eine stärkere Modularisierung der LehrWERKstätte angedacht werden, die es den Betrieben ermöglicht, einzelne Module oder Modulpakete je nach betrieblichen Bedarf zu beschicken. Voraussetzung wäre jedenfalls, dass die Bedarfe der Betriebe nach externen Ausbildungsmodulen systematisch erfasst werden und in die Ausbildungsplanung einfließen.