

# WANTED: 10 clevere Chefs

10 UnternehmerInnen werden überzeugt, dass Chancengleichheit auch ihnen nützt - 10 Mädchen werden zu Elektroinstallationstechnikerinnen ausgebildet

Karin B. Gruber

Wenn es darum geht, den Anteil der Mädchen in technischen Berufen zu erhöhen, wird in erster Linie darüber nachgedacht, wie das Berufswahlverhalten der Mädchen geändert werden kann. Einige Initiativen versuchen durch gezielte Unterstützung Einstiegshindernisse in technisch-handwerkliche Ausbildungen zu verringern. Mit dem Projekt ELEKTRA – LehrWERKstatt geht der Verein Sunwork, gefördert durch das AMS Niederösterreich erstmals neue Wege in der Ausbildung selbst und setzt eigene Schwerpunkte in Sachen Gender Mainstreaming.

## Neue Chancen für Mädchen und Betriebe

Mit September 2001 beginnen 10 Mädchen - gefördert vom AMS NÖ - eine Lehrausbildung als Elektroinstallationstechnikerin. Sie bringen die beste Eignung für diesen Lehrberuf mit und starten engagiert ins Berufsleben. In einer Vorlaufphase werden ihnen bereits fachspezifische Grundkenntnisse vermittelt. Bei Lehrbeginn sind die Mädchen also keineswegs ahnungslos. Für die Ausbildung auf dem neuesten Stand der technischen Entwicklung müssen die Lehrbetriebe nicht alleine sorgen. Im Rahmen eines freiwilligen Ausbildungsverbundes läuft parallel zur Ausbildung in Betrieb und Berufsschule eine ergänzende Ausbildung in der ELEKTRA - LehrWERKstatt. Dort werden die Mädchen in Bereichen wie Bus- und Prozessleittechnik, Photovoltaik, ökologische Grundlagen und neue Informationstechnologien unterrichtet. Sie erwerben in der Lehrzeit sogenannte Schlüsselqualifikationen, werden in Kundenberatung und Teamarbeit geschult und in Fachenglisch unterrichtet. Neben dem Lehrabschluss erhalten sie bei ELEKTRA die fachspezifische Zusatzqualifikation zur Solartechnik.

VertreterInnen der Landesinnung und der Landesberufsschule unterstützen das Projekt, weil es neue Wege geht und flexibel auf Entwicklungen reagiert, die das Berufsbild und Lehrinhalte laufend verändern. Die Mädchen lernen während der gesamten Lehrzeit stets am aktuellsten Stand - was bei der Arbeit im Betrieb oft nicht möglich ist. Das AMS Niederösterreich fördert das Projekt nicht nur im Sinne des Gender Mainstreaming sondern auch wegen des drohenden Facharbeitermangels. Die auszubildenden Mädchen sind motiviert zu lernen und erhoffen sich einen guten Arbeitsplatz und eine qualifizierte, zukunftsorientierte Ausbildung. Nur von Seiten der Betriebe gibt es derzeit noch wenig Bereitschaft, die bestehenden Geschlechterverhältnisse zu ändern, Mädchen auszubilden und an diesem innovativen Ausbildungsprojekt teilzunehmen. Die Unternehmer müssen davon überzeugt werden, dass die Chancengleichheit auch ihnen nützt. Das ist eine große

Herausforderung für die Mitarbeiterinnen und UnterstützerInnen des Projekts und bedarf der Entwicklung neuer Strategien.

## GenderMainstreaming - die neue Strategie

Laut Definition des Europarates besteht Gender Mainstreaming „in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in allen Konzepten auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen.“ Theoretisch ist das ein sehr sinnvolles Konzept. Die konkrete Umsetzung kann jedoch sehr unterschiedlich aussehen und der Teufel sitzt wie immer im Detail. Während die einen nun die „Gleichberechtigung der Männer“ fordern und „Gender Mainstreaming“ nutzen um die spezifische Frauenförderung zu begründen erhoffen sich andere neue Strategien zur Erreichung des Ziels der Chancengleichheit und positive Aktionen, überall da, wo ein Geschlecht drastisch unterrepräsentiert und benachteiligt ist, wohl wissend, dass die betroffenen zumeist die Frauen sind.

## GM - ein Weg zur Erreichung des Ziels Chancengleichheit

Unsere Gesellschaft ist geschlechtsspezifisch strukturiert. Die Geschlechterverhältnisse werden durch soziale und politische Strukturen und durch Bilder und Gewohnheiten hergestellt und gefestigt. Sie spiegeln sich in den gesellschaftlichen Rollen, Wertungen und Normen wieder. Das Geschlecht, als sozialer Platzhalter, entscheidet darüber, welchen Platz Mädchen/Frauen in unserer Gesellschaft zugewiesen bekommen, wie die Verteilung von Arbeit, Geld und Macht geregelt ist und welche beruflichen und persönlichen Chancen Mädchen/Frauen vorfinden.

Seit den 60er/70er Jahren haben Frauen die gesellschaftlichen Macht- und Geschlechterverhältnisse zum Thema gemacht und für die Chancengleichheit gekämpft. Die Forderungen waren gleicher Lohn bei gleicher Arbeit, Abschaffung der Diskriminierung, Verbot von sexueller Belästigung etc. Die Gleichstellungspolitik, als "bottom up" Strategie, zielte direkt auf die bestehenden Ungleichheiten ab, erarbeitete Maßnahmen und politische Strategien. Das Ziel war, mit der Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen die beruflichen und gesellschaftlichen Entwicklungschancen von Frauen grundlegend zu verbessern und durch die Politik „von Frauen für Frauen“ einen strukturellen Wandel herbeizuführen. Anfang der 80er Jahre wurden die Grenzen der Instrumente der Frauenförderpolitik

**Erschienen** in "Soziale Technik" 3-2001, S. 11-14, herausgegeben vom IFZ (Interuniversitäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur), Graz.

**Nachdruck** in PCNEWS mit freundlicher Genehmigung des IFZ, Homepage: <http://www.ifz.tu-graz.at/sote/>.

deutlich und GM als neue, ergänzende Strategien formuliert.

Das Gender Mainstreaming zielt darauf ab, die bisherige Frauenförderpolitik zu verbreitern und zu vertiefen. Als "top down" Strategie soll sie die Gleichstellung in allen Bereichen der Politik, Wirtschaft und Verwaltung vorantreiben. Die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte zeigte, dass der erste Schritt zur Beseitigung von Ungleichheit, das Erkennen der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern voraussetzt. „Unter Gleichstellung von Frauen und Männern versteht man, dass beide Geschlechter in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens gleichermaßen präsent, berechtigt und beteiligt sind. Gleichstellung der Geschlechter ist das Gegenteil von Ungleichbehandlung, nicht jedoch von Unterschiedlichkeit von Frauen und Männern; ihr Ziel ist die vollständige Einbindung von Frauen und Männern in die Gesellschaft“. (Arbeitsgruppe des Europarates 1999)

GM ist ein Prinzip, das die Bedeutung der Geschlechterverhältnisse in den Vordergrund rückt und geschlechtsspezifische Unterschiede und Strukturen sichtbar macht. Es ist eine langfristige Strategie, die auf die Veränderung jener Rahmenbedingungen und Strukturen abzielt, die Ungleichheit hervorbringen. Alle AkteurInnen, unabhängig vom Geschlecht werden aufgefordert, gesellschaftliche Ungleichheit zu beseitigen, eine geschlechtssensible Perspektive wird in alle Aktivitäten und Maßnahmen integriert und soll in alle Ebenen und Bereiche der Gesellschaft einfließen.

Um das Ziel Chancengleichheit zu erreichen müssen verschiedene Strategien genutzt und Ebenen einbezogen werden. Einflussmöglichkeiten bestehen in der direkten Förderung von Frauen/Mädchen und in der Schaffung von Rahmenbedingungen, die Chancengleichheit ermöglichen. Auf der Ebene der Politik und Verwaltung kann Einfluss über positive Anreize ausgeübt werden. Durch Bewusstseinsbildung, Informations- und Aufklärungsmaßnahmen wird die Sensibilisierung für die gesellschaftlichen Machtverhältnisse bei allen AkteurInnen gefördert.

## GM in der Wirtschaft

Im Wirtschafts- und Arbeitsleben spiegeln sich die vielfältigen Facetten der Machtmechanismen, Chancen-Ungleichheit und Diskriminierung von Mädchen/Frauen wieder. Trotz formal rechtlicher Gleichstellung von Frauen und Männern wurde die strukturelle Ungleichheit reproduziert. Die 2000 vom IHS veröffentlichte Studie zu "Chancengleichheit und Gender Mainstreaming" weist nach, dass der "gender-gap" (Unterschiede zwischen Frauen und Männern) in den 90 Jahren wieder gestiegen ist. Besonders sichtbar wird das bei der Jugendar-

beitslosigkeit. Mit einem "gender gap" von 34,2% liegt Österreich an vorletzter Stelle des EU-Rankings. Die Platzierung Österreichs ist lt. Studie auf die Schwierigkeiten von Mädchen beim Berufseinstieg zurückzuführen. Vor allem junge Frauen haben Probleme, nach der Schulausbildung einen Arbeitsplatz bzw. eine Lehrstelle zu finden. Der Frauen und Mädchenanteil in den männerdominierten Berufen ist wieder rückläufig. Im vergangenen Jahr lag der Beschäftigungsanteil von Frauen in sogenannten Männerberufen bei nur 8%. Die strukturelle Ungleichheit umfasst Diskriminierung bei Einstellungsverfahren genauso wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das Geschlecht ist oft das entscheidende Kriterium bei Personalauswahl, Bewertung von Arbeit und Zugang zu betrieblicher Weiterbildung, bei Einkommen und beruflichem Aufstieg.

Die österreichische Unternehmenskultur ist geprägt von Klein- und Mittelbetrieben und deren traditionellen Werthaltungen. Stereotype Geschlechterrollen gelten als "normal" und schließen Mädchen/Frauen auf vielfältige Weise aus. In der Regel fehlt eine ausdifferenzierte Personalfunktion und der Unternehmer selbst übernimmt eine aktive und zentrale Rolle bei der Personalauswahl. Die Kriterien Auftreten und Persönlichkeit sind neben fachlicher Qualifikation und einschlägiger Berufserfahrung ein wichtiges Auswahlkriterium. Die Selektion wird häufig von persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Staatszugehörigkeit bestimmt, die stark diskriminierend wirken. Geschlecht hat eine überdurchschnittlich große Bedeutung. Aufgenommen werden vorzugsweise Männer. Die traditionellen Personalstrategien verhindern die Öffnung der qualifizierten technischen Berufe und reduzieren das berufliche Auswahlpektrum im technisch-handwerklichen Berufen auf administrative Tätigkeiten und unqualifizierte Hilfsarbeiten.

Das elektrotechnische Gewerbe ist traditionell fast ausschließlich ein Dienstleistungsgewerbe, mit Installations-, Wartungs-, und Reparaturarbeiten. Die Tätigkeitsbereiche ändern sich zunehmend hin zu mehr Service und Beratung. Der Bedarf an hochqualifizierten und kundInnenorientiertem Fachpersonal steigt und stellt Anforderungen an die kommunikative und soziale Kompetenz der Beschäftigten. Die Personalpolitik ist in der Regel auf eine sogenannte „Stammbelegschaft“ ausgerichtet. Entscheidende Kriterien der Personalauswahl sind, neben der fachlichen Eignung, die Kompatibilität. Die Unternehmer versuchen qualifiziertes Personal an den Betrieb zu binden. Die Arbeitseinstellung, in Form von "Partieorganisation", (Facharbeiter und Lehrling oder Helfer), setzt selbstständiges Arbeiten und gegenseitiges Vertrauen voraus. Da wird – trotz sich ändernder Anforderungen – auf Tradiertes und Bekanntes zurückgegriffen. Generell werden in der Elektrobranche Männer bevorzugt aufgenommen. Mädchen/ Frauen sind nach wie vor eine Ausnahmeerscheinung. Laut der Broschüre "Mädchen in Lehrberufen" der Wirtschaftskammer Österreichs ist ein Drittel, aller Lehrlinge in Österreich weiblich. Der Mädchen-Anteil in der Sektion Gewerbe, Handwerk und Dienstleistungen lag 1999 bei insgesamt 31,4%, der im Beruf "ElektroinstallateurIn" bei nur 0,2%.

## GM - Strategie in der LehrWERKstatt ELEKTRA

Für die Initiierung des GM-Prozesses ist eine offensive und aktive Herangehensweise erforderlich. Gerade im traditionellen Handwerk und Gewerbe gibt es großen Handlungsbedarf, gleichzeitig aber auch wenig Bereitschaft, die bestehenden (Geschlechter)Verhältnisse zu ändern. Die Unternehmer müssen die Ungleichheit erkennen und davon überzeugt werden, dass die Förderung der Chancengleichheit auch den Betrieben Vorteile bringt.

Unser erstes Ziel ist daher, einen Dialog zum Thema Gleichstellung zwischen den verschiedenen AkteurenInnen und Interessensgruppen einzuleiten. Bei allen beteiligten AkteurenInnen – den VertreterInnen der Ausbildungsbetriebe, der Berufsschule, des AMS-NÖ und der Landesinnung, bei den Mädchen und in ihrem sozialen Umfeld und bei den MitarbeiterInnen der Lehrwerkstatt selbst - muss die GM-Perspektive verankert, d.h. anerkannt und akzeptiert werden. Nur so gelingt es, einen Umdenkungsprozess - insbesondere bei den Unternehmern, punkto Personalpolitik - herbeizuführen.

Das Modellprojekt hat eine wichtige Signalwirkung in Richtung Gleichstellung von Mädchen/Frauen in technischen und handwerklichen Berufen. Die Kooperation im Ausbildungsverbund bietet die einmalige Gelegenheit, jene Rahmenbedingungen zu diskutieren und zu verändern, die eine Öffnung der technisch-handwerklichen Berufe bisher verhindern. Das erfordert einen kontinuierlichen und langfristig, strategisch ausgerichteten Prozess. Daher soll während der gesamten Laufzeit und in allen Phasen des Projektes die Gender- Perspektive einfließen und nachhaltige strukturelle Veränderungen bewirken.

Die Begleitmaßnahmen sollen auf individueller und struktureller Ebene ansetzen und berücksichtigen die spezifischen Merkmale der Klein- und Mittelbetriebe. Der Schwerpunkt aller Aktivitäten liegt im Bereich der Bewusstseinsbildung, Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen. Im Zentrum stehen die TeilnehmerInnen und die Zusammenarbeit mit den Betrieben. Die Arbeit im Ausbildungsverbund zielt darauf ab, den Dialog kontinuierlich zu gestalten, zu steuern und die "Chefs" zu Beteiligten zu machen.

In der Contacting-Phase muss ein sogenannter Tür-Öffner gefunden werden, der die Möglichkeit eines guten Einstiegs bietet. Neue Anforderungen an die Betriebe in Bezug auf KundInnenkontakte und neue technische Entwicklungen, bzw. die Unterstützung der Betriebe in der diesbezüglichen Ausbildung der Lehrlinge soll diese Funktion übernehmen. Weiters sind Maßnahmen wichtig, die den Einstieg für die weiblichen Lehrlinge im jeweiligen Betrieb erleichtern und die Haltung der "key-actors" deutlich machen.

Die Begleit- und Reflexionsphase bezieht sich auf den Zeitraum der Ausbildung und ist geprägt durch das Ziel, ein gutes Klima für die Zusammenarbeit aufzubauen und Interesse für die GM-Perspektive zu wecken. Bei Bedarf werden konkrete Unterstützungsangebote – z.B. im Bereich Konfliktregelung – ausgearbeitet. Insbesondere in größeren Betrieben können Maßnah-

men wie die Ausarbeitung von Gender Checklisten für eine gleichstellungsfördernde Personalpolitik, GM-Leitfaden für die Personalauswahl, Früherkennungssystem für Sexismus bzw. sexuelle Belästigung oder GM-Training für Führungskräfte, BetriebsrätInnen und Ausbilder vorgeschlagen werden. Betriebsbesuche dienen dem Erfahrungsaustausch und der Klärung von Wünschen und Erwartungen.

Interviews im Rahmen der Ausstiegs-Phase sollen Veränderungen deutlich machen. Für die Reflexion der Arbeit werden Erfolgskriterien ausgearbeitet und Instrumente zu deren Überprüfung entwickelt.

Auf struktureller Ebene ist als Begleitmaßnahme u.a. eine Umfeldanalyse vorgesehen, die die Positionen der einzelnen AkteurenInnen sichtbar macht, die Handlungsfelder aufzeigt und eine thematische Schwerpunktsetzung erleichtern soll. Eine externe Steuerungsgruppe wird als regionales Netzwerk installiert und verankert, betreibt Lobbyarbeit für das Projekt und sorgt für die regionale Einbindung der Lehrwerkstatt. Die interne Steuerungsgruppe ist ein Mittel zur Projektsteuerung und Kommunikation zwischen den MitarbeiterInnen des Projekts und den FördergeberInnen, hat die Funktion eines "Stimmungsbarometers" bei den MeinungsträgerInnen und ist ein Gremium für Abklärungen. Gezielte Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit dient der Sensibilisierung auf breiterer Ebene.

GM - von der Verantwortung zu Verantwortlichkeiten

GM in der Lehrwerkstatt ist ein Anknüpfungspunkt, der versucht das gesamte relevante Umfeld einzubeziehen. Es bedarf der Unterstützung aller Ebenen, da eine GM-Strategie alleine nicht umgesetzt werden kann. GM in der Lehrwerkstatt liegt in der Verantwortlichkeit aller beteiligten AkteurenInnen und im Setzen entsprechender, unterstützender Rahmenbedingungen.

## Literatur

IHS, Andrea Leitner, Angela Wroblewski; Chancengleichheit und Gender Mainstreaming - Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP, April 2000  
FORBA: Qualifikationsbedarf und -nachfrage in Klein- und Mittelbetriebe Niederösterreichs; im Auftrag des AMS-NÖ; Forschungsbericht 4/98

Ulrike Papouschek, Jörg Flecker, Manfred Krenn, Ulli Pastner, Thomas Riesenecker-Caba, Eva Angerler: Wiener Reihe Nr. 6: Forschungsbericht Qualifikation als Problem? Weiterbildung als Lösung? Technologischer und struktureller Wandel in Wiener Betrieben; Forschungsbericht im Auftrag des AMS Wien, 1998;

## Karin B. Gruber

Ing. Karin B. Gruber ist Sozialarbeiterin und Elektrotechnikerin und seit vielen Jahren in der feministischen Mädchenarbeit tätig. Sie ist Mitbegründerin des Vereins SUNWORK, Bildungsalternativen für Mädchen und Frauen sowie Projektleiterin und Ausbilderin in der ELEKTRA LehrWERKstatt.