

## Daniela Freitag, Anita Thaler, Birgit Hofstätter Sozialwissenschaftliche Begleitstudie zum HTL-Kolleg für Frauen – Ein Pilotprojekt

Die aktuelle vorliegende sozialwissenschaftliche Begleitevaluation des österreichweit einzigartigen Pilotprojektes einer Technikausbildung für Frauen wurde von einem Forscherinnenteam des IFZ (Interuniversitäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur, Graz; [www.ifz.tugraz.at](http://www.ifz.tugraz.at)) zwei Jahre lang (Oktober 2008 bis Juni 2010) parallel zum ersten Jahrgang des HTL-Kollegs für Frauen durchgeführt. An dieser monoedukativ geführten Ausbildung zur HTL-Ingenieurin im Bereich »Maschinenbau und Anlagentechnik« an der BULME Graz-Gösting wirken verschiedenste Organisationen mit, nämlich die Schule (BULME Graz), an der das HTL-Kolleg für Frauen implementiert wurde, die Begleitinstitution nowa mit Schwerpunkt auf Weiterbildungen für Frauen, das Arbeitsmarktservice Steiermark, das den Teilnehmerinnen durch die so genannte »Deckung des Lebensunterhaltes« die Weiterbildung finanziell ermöglicht, das Arbeitsmarktservice Österreich, das die Prozessevaluationsstudie finanziert und das Österreichische Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, das das HTL-Kolleg schulseitig gemeinsam mit Mitteln der EU finanziert. Das vorliegende FokusInfo vermittelt erste Einblicke in die begleitende Evaluation.

### Erfolgsfaktoren und Erfolgsbarrieren

Unmittelbar zu Beginn der Ausbildungsmaßnahme waren sich sowohl Teilnehmerinnen als auch das AMS einig, dass der Erfolg des HTL-Kollegs an einer möglichst hohen Absolventinnenquote ablesbar wäre. Nach Abschluss der Ausbildung könnte man demnach zur Beurteilung des Erfolges der Bildungsmaßnahme die Zahl der Absolventinnen anführen: 15 von anfänglich 29 Teilnehmerinnen schlossen das HTL-Kolleg für Frauen erfolgreich ab; das entspricht einem relativen Anteil von 51,7 Prozent. Darüber hinaus gibt es aber auch andere Sichtweisen zur Beurteilung der Ausbildung – zunächst aber noch ein paar Zahlen: Vier Monate nach Abschluss des Kollegs hatten neun dieser 15 Absolventinnen eine Beschäftigung im Technikbereich; das entspricht einem relativen Anteil von 60 Prozent. Und obwohl zugleich 14 Frauen das Kolleg verlassen haben, wird diese Situation in der schriftlichen Befragung der Lehrenden bzw. in informellen Gesprächen mit VertreterInnen der Schule als gewöhnliche Abbruchquote dargestellt. Darüber

hinaus stellte es sich in der Begleitstudie jedoch als zentral heraus, auf Stolpersteine bzw. erfolgsfördernde Aspekte hinzuweisen, die im Wesentlichen zum Nicht-Abschluss bzw. Abschluss der Ausbildung beitragen. Gerade der gewählte Ansatz der prozessbegleitenden Evaluation, verbunden mit Feedbackschleifen zwischen den Forscherinnen und den beteiligten Organisationen zu zentralen Ereignissen und Phänomenen, führte zur stetigen Wahrnehmung und zu punktuellen Reaktionen auf angesprochene Problemfelder.

### Hohe Heterogenität als pädagogische Herausforderung

Der immer wiederkehrende Grundtenor – und schlussendlich wohl der Hauptgrund für das individuelle Scheitern von insgesamt 14 Teilnehmerinnen, aber auch für Konfliktfälle und Schwierigkeiten in diesem ersten Jahrgang – lautete, dass die Gruppe der aufgenommenen Teilnehmerinnen zu heterogen gewesen sei. Diese Heterogenität sei bereits durch eine wenig selektive Aufnahme der Teilnehmerinnen zugelassen worden und führte zu hohen Spannungen unter den Beteiligten, da die Ausbildungsgruppe eine (zu) große Bandbreite an Erfahrungswissen und Kompetenzen im Technik- aber auch Nicht-Technikbereich aufwies. Nicht nur die Heterogenität dieses unterschiedlichen Erfahrungswissens, sondern auch weitere Differenzierungen, wie z.B. die »Kluft« zwischen kinderlosen Teilnehmerinnen und Müttern, wirkten sich nachhaltig auf die Gruppendynamische Entwicklung der Klasse aus und führten zu Herausforderungen für Lehrende und Betreuerinnen.

### Kommunikation als Schlüssel

Die aus der Heterogenität der Teilnehmerinnengruppe resultierenden unterschiedlichen Bedürfnisse und die Verteilung der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten beim HTL-Kolleg für Frauen auf mehrere Organisationen lösten insbesondere in unklaren Situationen Zielkonflikte aus. Die unterschiedlichen Beteiligten (BULME, nowa, AMS, Teilnehmerinnen) mit ihren Perspektiven, Erwartungen und Zielen ziehen zwar insgesamt an einem Strang (nämlich dass die Teilnehmerinnen die Ausbildung zu Technikerinnen erfolgreich absolvieren), ihre Prioritäten liegen jedoch jeweils woanders, und das führt im Alltag zu Unklarheiten. Als ein exemplarisches Beispiel kann das verpflichtende Praktikum genannt werden, über das sich die beteiligten Interessensgruppen mit unterschiedlichen rhetorischen Bezügen auseinandergesetzt haben. Dies

*Fortsetzung →*

[Themennavigator/Download der Studie](#)

**AMS info 184: Sozialwissenschaftliche Begleitstudie zum HTL-Kolleg für Frauen. Ergebnisse der ersten Erhebungsphase**

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextsuche](#)

[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

... ist die Internet Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43  
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

reichte vom Diskurs des Praktikums als Sprungbrett in ein Unternehmen einerseits (AMS, nowa) bis hin zum Diskurs des fehlenden Erholungszeitraumes bzw. fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Teilnehmerinnen) andererseits. Aus diesem Grund wurde bereits für die folgenden Jahrgänge dieser Ausbildungsform (ein zweiter Jahrgang im Bereich »Maschinenbau und Anlagentechnik« sowie ein dritter im Bereich »Wirtschaftsingenieurwesen« an derselben Einrichtung) unter den beteiligten Organisationen Konsens darüber hergestellt bzw. als Strategie bereits umgesetzt, dass eine Vorabklärung zu wesentlichen Inhalten stattfindet und diese in schriftlicher Form über eine zentrale Ansprechperson an die Teilnehmerinnen kommuniziert wird.

#### **Ein erstes Fazit**

Die Analyse der Außenwirksamkeit des untersuchten Kollegs für Frauen – inklusive der Erhebungen der Erwartungen an eine monoedukative Technikausbildung von potenziellen DienstgeberInnen – und die Gruppendiskussion beteiligter Stakeholder zeigten, dass das HTL-Kolleg für Frauen aus bildungs- sowie frauenpolitischer Sicht unterstützt wird und diese Ausbildung

sich weiterhin an den Bedürfnissen der Unternehmensnachfrage nach qualifizierten (weiblichen) Technikfachkräften orientiert. Eine wesentliche Rolle spielt bei der Ansprache der speziellen Zielgruppe die Überlegung, einerseits Frauen eine nachhaltige Karriere als Maschinen- oder Anlagentechnikerin zu ermöglichen, und andererseits das Interesse für eine weiterführende (tertiäre) Technikausbildung zu fördern. Unterstützend wurde in diesem Zusammenhang der Aufbau von Netzwerken innerhalb des Lehrganges sowie mit potenziellen ArbeitgeberInnen angeführt. Für den Erfolg eines nachhaltigen monoedukativen Techniklehrganges, also einer erhöhten Nachfrage von Frauen hinsichtlich der Absolvierung eines HTL-Kollegs, ist eine kontinuierliche Bewerbung und öffentlichkeitswirksame Vermarktung der Ausbildung besonders wichtig. So konnte am Beispiel des Frauenstudienganges in Wilhelmshaven in Deutschland gezeigt werden, dass sich eine kurzfristige Aussetzung der Werbung unmittelbar in Form einer geringeren Anzahl an Studienanfängerinnen niedergeschlagen hatte. Abschließend kann noch angemerkt werden, dass eine beständige Reflexion praktischer Erfahrungen aus monoedukativen Reformprojekten zu deren nachhaltiger Implementierung beitragen kann. ❖