



Nadja Bergmann, Claudia Sorger, Petra Wetzels

Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt XII: *»Ich wollte die Chance zur Ausbildung nutzen, um nicht ein Leben lang Hilfsarbeit zu machen«*

Befragung von FEM-Implacement-Teilnehmerinnen
in Oberösterreich

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Nadja Bergmann, Claudia Sorger, Petra Wetzel

Aktive Arbeitsmarktpolitik
im Brennpunkt XII:
*»Ich wollte die Chance
zur Ausbildung nutzen,
um nicht ein Leben lang
Hilfsarbeit zu machen«*

Befragung von FEM-Implacement-Teilnehmerinnen
in Oberösterreich

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, September 2010 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2010

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien

ISBN 978-3-85495-254-6

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Informationen zu den Interviews	7
2.1	Informationen zu den interviewten FEM-Implacement-Teilnehmerinnen	7
3	Wege zu FEM-Implacement und Beurteilung der Ausbildung	11
3.1	Gründe für die Wahl einer Ausbildung im technisch-handwerklichen Bereich	11
3.2	Beurteilung der Vormodule	12
3.3	Hoher Stellenwert der Praktika	14
3.4	Wege zum Ausbildungsplatz	16
3.5	Beurteilung der Ausbildung	17
3.5.1	Starke Belastung durch die Ausbildung	21
3.6	Begleitung während der Ausbildung	23
4	Die vorzeitige Beendigung der FEM-Implacement-Ausbildung	27
4.1	Gründe für die vorzeitige Beendigung der Ausbildung	28
4.2	Die Situation nach Abbruch der Ausbildung	29
5	Die Situation nach Abschluss der Ausbildung	31
5.1	Großteil im Ausbildungsbetrieb geblieben	31
5.2	Nicht im Ausbildungsbetrieb geblieben	32
5.3	Erfahrungen bei der Arbeitsuche	34
5.4	Bewertung der beruflichen Tätigkeit	35
5.5	Zufriedenheit mit beruflicher Situation	37
5.5.1	Sehr hohe Zufriedenheit mit beruflicher Tätigkeit	37
5.5.2	Betriebsklima	38
5.5.3	Vorgesetzte	39
5.5.4	Akzeptanz als Frau	40
5.5.5	Arbeitszeit	41
5.5.6	Bezahlung könnte besser sein	42
5.5.7	Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung und Aufstiegschancen	44
5.6	Einschätzung der beruflichen Zukunftsperspektiven	46
5.6.1	Welche Unterstützung ist für die berufliche Laufbahn gewünscht?	47
6	Zusammenfassung	49
7	Verwendete Literatur und Dokumente	53
	Anhang: Fragebogen FEM-Implacement-Teilnehmerinnen	55

1 Einleitung

*»Ich wollte die Chance zur Ausbildung nutzen,
um nicht ein Leben lang Hilfsarbeit zu machen.«*

FEM23¹

Das Programm »Frauen in Handwerk und Technik (FiT)« ist ein wichtiger Schwerpunkt des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes 2006–2010 des AMS. Im Rahmen dieses Programmes sollen Ausbildungen von Frauen in handwerklich-technischen Berufsfeldern gefördert werden. Das besondere Merkmal an diesem Programm ist u. a., dass mittels vorbereitender Module eine spezifische Unterstützung interessierter Frauen angeboten wird und dass längerfristige Ausbildungen – Lehre, HTL, FH, Kollegs – finanziert werden.

In Oberösterreich wurde zur Umsetzung des Programmes ein starker Fokus auf die Qualifizierung von Frauen im Rahmen von Implacement-Stiftungen – hier FEM-Implacement genannt – gesetzt. Zielsetzung von FEM-Implacement ist es, Frauen mit Interesse an einem technisch-handwerklichen Beruf die Möglichkeit zu geben, einen Lehrabschluss im nicht-traditionellen Bereich über Implacement zu erlangen. Dabei sollen das Berufsspektrum der Frauen erweitert und ihnen Zugänge zu qualifizierten Stellen in jenen Branchen ermöglicht werden, in denen sie deutlich unterrepräsentiert sind.

Im Rahmen der vorliegenden Evaluierung wurden 50 ehemalige Teilnehmerinnen von FEM-Implacement zu ihren Erfahrungen befragt und ihr Werdegang nach der Teilnahme nachgezeichnet. Aufgrund der insgesamt doch recht geringen Fallzahl der Interviewpartnerinnen und des sehr an qualitativen Fragestellungen orientierten Fragebogens erfolgte eine qualitative Auswertung und Aufbereitung der Interviews. Die vielfältigen Meinungen und Erfahrungen der ehemaligen Teilnehmerinnen zum Programm und ihre – großteils erfolgreiche – anschließende berufliche Positionierung werden im Rahmen der folgenden Kapitel aufgerollt.

An dieser Stelle sei allen Interviewpartnerinnen für die zur Verfügung gestellte Zeit und die Weitergabe der vielfältigen Erfahrungen im Rahmen der Interviewgespräche zu dieser Studie herzlichst gedankt!

¹ Kursive Textstellen sind Zitate aus den Interviews, die mit den Teilnehmerinnen von FEM-Implacement geführt wurden. Textstellen werden anonymisiert mit der Bezeichnung FEM und der jeweiligen Interviewnummer dargestellt.

2 Informationen zu den Interviews

Im Rahmen der vorliegenden Befragung wurden 50 Teilnehmerinnen von FEM-Implacement² mittels telefonischer Interviews befragt. Der Fragebogen enthält einige quantitative Fragen, in erster Linie aber qualitative Fragestellungen, um ein genaues Bild der FEM-Implacement-Teilnehmerinnen zu erhalten:

- Was waren die Gründe für ihre Berufswahl?
- Wie zufrieden waren sie mit der Ausbildung?
- Welche Probleme und Erfolgserlebnisse gab es?
- Wie sieht der Werdegang nach Beendigung bzw. Abbruch der Maßnahme aus?
- Was sind die Erfahrungen von Berufseinsteigerinnen in einem technisch-handwerklichen Berufsfeld?³

2.1 Informationen zu den interviewten FEM-Implacement-Teilnehmerinnen

Um ein Bild über die FEM-Implacement-Teilnehmerinnen zu erhalten, wurden zu Beginn einige zentrale Angaben über die Teilnehmerinnen erhoben. Danach gefragt, was sie vor der Teilnahme an der Stiftung gemacht haben, zeigt sich (siehe Tabelle 1), dass rund 30 Prozent der FEM-Implacement-Teilnehmerinnen ursprünglich aus nicht-handwerklich-technischen Berufen (z. B. Handel, Altenpflege) gekommen sind und weitere 22 Prozent bereits in technisch-handwerklichen Berufen tätig waren, zumeist aber im Hilfsarbeitsbereich bzw. ohne Ausbildung. Acht Frauen sind direkt von einer (teilweise abgebrochenen) Ausbildung gekommen, sechs gaben an, davor arbeitsuchend gewesen zu sein, vier kamen direkt aus der Karenz, und sechs gaben »Sonstiges« an, beispielsweise ein »Soziales Jahr«.

2 In die Auswertung aufgenommen wurden allerdings nur 49 Interviews, da bei einem Interview auf die meisten Fragen keine Antwort gegeben wurde.

3 Der Fragebogen findet sich im Anhang des Berichtes.

Tabelle 1: Vor der FEM-Implacement-Ausbildung

Was haben Sie vor der Ausbildung gemacht?	Anzahl	Anteil
Erwerbstätig im nicht-technischen Bereich	14	29 %
Erwerbstätig im technisch-handwerklichen Bereich	11	22 %
Direkt von einer Ausbildung gekommen	8	16 %
Arbeitsuchend	6	12 %
Karenz	4	8 %
Sonstiges	6	12 %
Gesamt	49	100 %

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009

Hinsichtlich des Bildungsabschlusses (siehe Tabelle 2) wies ein hoher Anteil höchstens einen Pflichtschulabschluss auf (fast 40 Prozent), knapp über 30 Prozent hatten bereits einen Lehrabschluss (in zumeist traditionellen Frauenberufen). Zwei Frauen hatten sogar bereits einen abgeschlossenen, aber in Österreich nicht anerkannten Universitätsabschluss.

Tabelle 2: Bildungsabschluss vor der FEM-Implacement-Ausbildung

Welchen Bildungsabschluss hatten Sie?	Anzahl	Anteil
Höchstens Pflichtschule	19	39 %
Lehrabschluss	15	31 %
Berufsbildende Mittlere Schule	6	12 %
Matura	7	14 %
Universität/ Fachhochschule	2	4 %
Gesamt	49	100 %

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009

Hinsichtlich des Alters der befragten FEM-Implacement-Teilnehmerinnen liegt der Schwerpunkt im unteren Erwerbsalter: 57 Prozent der Frauen sind bis zu 30-jährig, 23 Prozent sind zwischen 30- und 40-jährig und 20 Prozent zwischen 40- und 50-jährig.

43 Prozent der befragten Frauen haben Kinder. Von diesen 21 Frauen haben elf Frauen Kinder unter zehn Jahren, sieben davon noch im Kindergartenalter.

Bezogen auf die ausgewählten Lehrberufe, die innerhalb von FEM-Implacement erlernt wurden, zeigt sich eine sehr breite Palette der gewählten Berufe, die von den für Frauen besonders untypischen handwerklich-technischen Berufen wie KFZ-Technikerin bis hin zu den eher für Frauen typischen handwerklich-technischen Berufen wie Mediendesignerin reichen.⁴ Eine genaue Auflistung der gewählten Berufe findet sich in nachfolgender Tabelle:

⁴ L&R Sozialforschung hat im Auftrag des AMS Oberösterreich einen aktuellen Bericht zur Situation von Frauen in technischen Berufen erstellt (Bergmann/Sorger 2009), wo ersichtlich wird, dass es innerhalb der technischen Berufe nochmals Abstufungen hinsichtlich deren Frauenanteile gibt.

Tabelle 3: Im Rahmen von FEM-Implacement gewählte Berufe

Ausbildungsberuf	Anzahl
Augenoptikerin	2
Technische Zeichnerin	2
Betriebselektrikerin	1
Chemielabortechnikerin	1
Drucktechnikerin	1
Druckvorstufentechnikerin	1
Einzelhandelskauffrau (Eisen- und Hartwaren; KFZ; Sportartikel)	3
Elektroinstallationstechnikerin	1
Elektronikerin	1
Elektroanlagentechnikerin	1
Fahrzeugbautechnikerin	1
Fotografin	1
Garten- und Grünanlagengestalterin	1
Hafnerin	1
Hörgeräteakustikerin	1
Karosseriebautechnikerin	1
Kartonagenerzeugerin	1
KFZ-Technikerin	1
Kunststoffformgeberin	1
Kunststofftechnikerin	2
Lagerlogistikerin	4
Landschaftsgärtnerin	1
Maschinenbautechnikerin	1
Mechatronikerin	1
Mediendesignerin	4
Medienfachfrau	1
Medieninformatikerin	1
Orgelbauerin	1
Sanitär- und Klimatechnikerin/Gas-, Wasser- und Heizungsinstallateurin	1
Schilderherstellerin	1
Speditionskauffrau	1
Tapeziererin, Dekorateurin, Bodenlegerin	2
Tischlerin	1
Vermessungstechnikerin	2
Werkstoffprüferin	1
Werkzeugbautechnikerin	1
Gesamt	49

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009

3 Wege zu FEM-Implacement und Beurteilung der Ausbildung

In diesem Kapitel werden der Zugang der FEM-Implacement-Teilnehmerinnen zur Ausbildung sowie ihre Erfahrungen mit den einzelnen Elementen der Ausbildung nachgezeichnet.

3.1 Gründe für die Wahl einer Ausbildung im technisch-handwerklichen Bereich

»Ich war schon immer fanatisch auf Maschinen.«

FEM3

»Ich wollte schon als Teenager etwas im technischen Bereich machen, es hat sich aber nie ergeben, da ich nicht hartnäckig genug war.«

FEM41

Ein Großteil der befragten Frauen berichtet davon, dass sie »schon immer« technisch-handwerklich interessiert und begabt waren, bislang aber entweder keine Gelegenheit hatten, eine Ausbildung in diesen Berufsfeldern zu machen, nicht auf die Idee gekommen sind, das Interesse beruflich umzusetzen, oder zwar eine Ausbildung in diesem Bereich begonnen hatten (beispielsweise eine HTL), diese aber nicht zu Ende brachten. Einige Frauen haben auch schon eine entsprechende, in Österreich aber nicht anerkannte technisch-handwerkliche Ausbildung.

Vor allem Frauen ab einem Alter von 35 berichten davon, dass sich mit der Implacementstiftung ein schon lange ersehnter, bislang aber nicht verwirklichter Berufswunsch erfüllte, da es einerseits damals zu wenig bzw. gar keine Stellen für Frauen in diesen Bereichen gab oder sie sich dies bislang nicht zutrauten.

Für einige Frauen stand die Möglichkeit im Vordergrund, eine Ausbildung abschließen oder erwerben zu können.

Einige Frauen kommen aus traditionellen Frauenberufen und begründen die handwerklich-technische Berufswahl damit, den alten Beruf nicht mehr ausüben zu können (z. B. aus gesundheitlichen Gründen bei einer Altenpflegerin) oder zu wollen (»Büroarbeit war zu langweilig«).

Zwei Frauen berichten, dass die Initiative von ihrem Betrieb ausgegangen sei, der sie nur weiterbeschäftigen wollte, wenn sie über die Implacementstiftung die Ausbildung machen.

Manche heben hervor, dass die Verbindung von Sozialem (»mit Menschen arbeiten«) und Technik sie besonders angesprochen hat (beispielsweise bei einer Hörgeräteakustikerin).

Für acht Frauen waren die Berufsorientierung und/oder die Beratung durch das AMS ausschlaggebend, sich einen handwerklich-technischen Beruf vorstellen zu können; zumeist durch »das Schnuppern« sind sie dann zu ihrem konkreten Beruf gekommen.

Lediglich vier Frauen berichten davon, »irgendwie« und »ungeplant« in diese Berufe geraten zu sein bzw. dass ihnen das »eingetrichtert« worden sei. Drei von ihnen wechselten dann nach bzw. während der Ausbildung wieder in einen anderen, nicht handwerklich-technischen Beruf.

3.2 Beurteilung der Vormodule

Die meisten der befragten Teilnehmerinnen besuchten vor der eigentlichen Ausbildung vorgelegte Kurse; einige wenige betonen, gleich mit der Ausbildung begonnen zu haben, da sich so schnell ein Ausbildungsplatz gefunden hat.

Die meisten anderen Teilnehmerinnen haben entweder eine Berufsorientierung oder einen Kurs zur Auffrischung diverser Grundkenntnisse sowie zur Vertiefung handwerklich-technischer Kenntnisse und Grundfertigkeiten besucht oder beides.

Die Berufsorientierung wird von den Befragten sehr unterschiedlich beschrieben: Einige sprechen davon, dass »(...) nur einige Broschüren ausgeteilt wurden und Bewerbungsunterlagen schreiben« geprobt wurde, andere berichten von vielfältigen Betriebsbesuchen und Schnuppermöglichkeiten oder dass einige Personen in ihren Kurs gekommen sind, um ihren Beruf vorzustellen.

Werden die genannten Inhalte zusammengefasst (Tabelle 4), so zeigt sich, dass ein Großteil »Bewerbungstraining, Bewerbungsschreiben« (17 Nennungen) und »Berufsorientierung« (16 Nennungen) als wesentliche Elemente nennt. Auch »Exkursionen, Schnuppern sowie das Vorstellen verschiedener Berufe« wird von weiteren neun Frauen genannt. Andere Inhalte, wie »Informationen über Firmen«, »Berufsorientierungstests« sowie »Persönlichkeitstraining« wurden von jeweils nur fünf Frauen angeführt.

Tabelle 4: Inhalte des vorgelagerten Moduls »Perspektivenerweiterung«

Inhalte	Anzahl der freien Nennungen
Bewerbungstraining, Bewerbungsschreiben	17
Berufsorientierung	16
Exkursionen, Schnuppern, Vorstellen verschiedener Berufe	9
Informationen über Firmen, Hilfe bei der Praktikasuche	5
Berufsorientierungstests	5
Persönlichkeitstraining	5

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009

Die Bewertung der Berufsorientierung differiert sehr zwischen den Befragten. Die Palette reicht von sehr positiven Statements: *»Sehr hilfreich waren die Exkursionen in Firmen. Und wenn die Trainer gehört haben, dass in einer Firma jemand gesucht wird, wurde das gleich weitergegeben. (...) Es wurde gut aufgeklärt, welcher Beruf zukunftsorientiert ist und für Frauen gut geeignet ist.«* (FEM20) bis zu gänzlich ablehnenden Ansichten: *»Die Berufsorientierung war eine reine Zeitverschwendung, da die Trainerinnen gar nichts mit uns gemacht haben, sondern nur die Zeit totgeschlagen haben.«* (FEM45)

»Die Trainer waren sehr unkompetent. (...) Die konnten nicht genau sagen, wie man zum Beruf kommt, egal was man fragte, es kam immer nur: »Schauen Sie im Internet nach!« (FEM26)

Eine Ursache für die unterschiedliche Bewertung mag nicht nur an den unterschiedlichen TrainerInnen und Inhalten liegen, sondern, dass viele davon berichten, dass die Teilnehmerinnen gänzlich unterschiedliche Wissenshintergründe hatten; für manche war alles neu, besonders ältere Teilnehmerinnen sprachen aber davon, dass überhaupt nichts Neues vermittelt wurde und das *»x-te Mal Bewerbungsschreiben«*-Üben für sie sinnlos war. Auch die großen Altersunterschiede wurden angesprochen und kritisiert, dass ältere Frauen *»nicht wie Erwachsene behandelt«* wurden.

Trotz der durchaus auch kritischen Statements zur Berufsorientierung konnte aber doch fast jede Teilnehmerin das eine oder andere als hilfreich identifizieren. Besonders häufig genannt wurden:

- Die Vermittlung unterschiedlicher Berufsbilder: *»Durch die Broschüren hab' ich mir mehr unter dem Beruf vorstellen können, außerdem war ich dann auch schnuppern.«* (FEM28)
- Die Unterstützung bei der Auswahl des richtigen Ausbildungsberufes (auch was realistisch neben der Kinderbetreuung machbar ist).
- Der Aufbau von Selbstbewusstsein und neuen Erkenntnissen, was man sich alles zutrauen kann: *»Wichtig waren die Gespräche mit der Betreuerin: Mit ihr konnte man über alles reden, sie hat mich sehr motiviert, wenn ich einmal ein Tief hatte.«* (FEM22)
- Praktische Hilfestellungen für die Bewerbung: *»(...) man lernt, wie man sich als Frau in einem technischen Beruf gut verkaufen kann.«* (FEM11)
- Und vor allem Schnuppern, Exkursionen und Praktika.

Ähnlich differenziert, aber insgesamt noch kritischer ist das Bild hinsichtlich der handwerklich-technischen Vorqualifizierung: Auf die Frage nach den Inhalten wird davon berichtet, dass allgemeines Grundwissen, Mathematik, Deutsch und Englisch vermittelt wurden, manchmal auch eine Auffrischung der PC-Kenntnisse und (in weitaus geringerem Ausmaß) fachspezifisches Grundwissen bzw. die Möglichkeit, verschiedene Bereiche zu erproben, wie z. B. Metall-, Holzverarbeitung, Materialkunde, Kunststoffverarbeitung, Werkstoffkunde. Sieben Frauen haben zudem den Staplerschein gemacht. Ein Überblick über die genannten Inhalte findet sich in nachfolgender Tabelle:

Tabelle 5: Inhalte der Vorqualifizierung

Inhalte	Anzahl der freien Nennungen
Mathematik, Deutsch, Englisch, PC-Grundkenntnisse	16
Staplerschein	7
Technisches Grundwissen (Holz, Metall, ...)	5
Arbeit in Werkstatt	5
ECDL-Führerschein	1

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009

Vor allem die Bewertung der allgemeinen Fächer fällt eher kritisch aus, viele berichten vom »zu niedrigen Niveau« der Qualifizierung oder dass das Vermittelte vielleicht recht interessant, aber für die anschließende Ausbildung irrelevant sei. Lediglich Deutsch und Englisch wurden von einigen Frauen sehr positiv hervorgehoben, ersteres von Frauen mit nicht-deutscher Muttersprache.

Auch hier wird der Altersunterschied angesprochen, aber diesmal vermehrt von jüngeren Teilnehmerinnen kritisiert, dass Wissen durchgenommen wurde, welches sie erst jüngst in der Schule erworben haben. Im Gegensatz zur Berufsorientierung fallen nur sehr wenigen befragten Teilnehmerinnen Elemente der Vorqualifizierung ein, die ihnen hilfreich erscheinen.

3.3 Hoher Stellenwert der Praktika

»Man sieht den Beruf, ob man damit fertig wird, ob man das schafft.«

FEM 7

44 Frauen hatten ein oder mehrere Praktika im Rahmen der Vormodule absolviert (jene, die keines absolvierten, waren bereits zuvor im Ausbildungsbetrieb beschäftigt, z. B. als Freie Dienstnehmerin). Die Anzahl der Praktikastellen schwankte von eins bis zwölf, die Mehrzahl der Befragten hat zwischen einem und drei Praktika absolviert.

Die Suche erfolgte von den meisten Frauen in Eigeninitiative, lediglich vier berichten, dass ihnen Trainerinnen geholfen hatten. Die Meinungen, ob die Suche leicht oder schwierig war, gehen sehr auseinander. Rund die Hälfte der Befragten betont, dass es »überhaupt keine Probleme« gegeben hätte und dass sie »gleich« genommen wurden – insbesondere vor dem Hintergrund, dass sie für die Firmen unentgeltliche Hilfen darstellen. Allerdings fallen in diese Gruppe auch viele Frauen, die über persönliche Kontakte zu ihrem Praktikumsplatz gekommen sind. Andere berichten von erfolgreichen Suchstrategien, die sie entwickelten, beispielsweise hat eine Befragte nur jene Firmen kontaktiert, von welchen bekannt ist, dass diese Lehrlinge aufnehmen, und hat hier nur positive Erfahrungen gemacht. Drei Frauen streichen hervor, dass es positiv angekommen ist, dass sie schon älter sind, da sie mehr Erfahrung haben, mobiler

sind (ein Auto haben) und länger in den Abend hinein als Lehrlinge arbeiten dürfen. Eine Frau berichtet: *»Ich bin sehr herzlich aufgenommen worden. Einige haben gesagt, dass es schön ist, dass ich in meinem Alter das noch machen möchte.«* (FEM21)

Die anderen Frauen haben von zumindest einer negativen Erfahrung während ihres Suchprozesses zu erzählen: Zwölf Frauen berichten davon, dass sie nur aufgrund der Tatsache, dass sie eine Frau sind, explizit nicht genommen wurden und sich diverse diskriminierende Bemerkungen anhören mussten: *»Ein Betrieb meinte, Frauen hätten in dem Beruf nichts verloren.«* (FEM13)

»Einer sagte, ich würde eher ins Büro passen nach meinem Aussehen und dass mich sicher niemand nimmt, denn in dem Bereich werden nur Frauen genommen, die aussehen wie ein Mann.« (FEM15)

Drei weitere Frauen berichten von Schwierigkeiten, die sich aufgrund ihres nicht mehr jugendlichen Alters ergaben: *»Die Firmen waren sehr abgeneigt, (...) ich stand in starker Konkurrenz zu den jungen Lehrlingen, die wurden meist bevorzugt, weil es viele minderwertige Arbeiten gibt, die man einem Jüngeren andrehen kann.«* (FEM5)

Und sehr oft wurde darauf verwiesen, dass sie gerade zu ungünstigen Zeitpunkten suchen mussten: So wird der Herbst als schlechte Zeit beschrieben, da in dieser gerade die Lehrlinge aufgenommen wurden und die Firmen nicht auch noch Praktikantinnen wollen.

Wie schwierig auch immer die Suche nach dem Praktikum war, wenn sie einmal eine oder mehrere Stellen hatten, überwiegt bei weitem die positive, teilweise euphorische Einschätzung der Praktikastellen. Nur fünf Frauen berichten von eher negativen Erfahrungen, da sich niemand für sie Zeit genommen hat, ihnen nichts erklärt wurde oder sie zu Hilfstätigkeiten herangezogen wurden.

Die positiven Einschätzungen beziehen sich darauf, dass die Befragten jeweils schnell eingebunden wurden, ihnen alles gezeigt wurde und sie guten Kontakt zu KollegInnen und/oder Vorgesetzten hatten. Vor allem aber wurde hervorgehoben, wie wichtig der Einblick in ein für viele unbekanntes Berufsfeld war: *»Man sieht den Beruf, ob man damit fertig wird, ob man das schafft.«* (FEM7)

»Es war so wichtig, einmal zu sehen, wie die Arbeit abläuft und wie man von den Männern akzeptiert wird.« (FEM20)

»Ich hab' einen guten Einblick bekommen, schon allein weil ich die Leute beim Arbeiten gesehen hab'.« (FEM31)

Frauen, die mehrere Praktika absolvierten, konnten überhaupt einen guten Überblick über die möglichen Berufsfelder gewinnen und entwickelten schon unterschiedliche Thesen, wo es besser ist, zu arbeiten: *»Am Land ist es menschlicher, und man geht ganz anders miteinander um, im Stadtbereich ist ein raueres Klima.«* (FEM30)

»In den kleinen Betrieben wurde man immer sehr gut von jemandem betreut.« (FEM47)

Insgesamt scheint die Praktikazeit eine sehr wertvolle Zeit zu sein, in der unterschiedliche Einblicke in die künftige Berufswelt möglich sind und die für viele auch die Basis zur Übernahme in die Ausbildung war.

3.4 Wege zum Ausbildungsplatz

18 der befragten Frauen – das sind 36 Prozent – kamen direkt über die Praktikastelle oder Schnuppertage zu ihrem Ausbildungsplatz. Dies verdeutlicht nochmals die Bedeutung der Praktika. Eine Befragte hebt hier explizit die gute Unterstützung der Stiftung hervor: *»Ich wurde direkt von der Praktikumsstelle für die Lehrausbildung übernommen. Hier hatte ich viel Unterstützung von der Stiftung.«* (FEM 11)

Neben den Praktika wurde vor allem eigeninitiatives Vorgehen, also die Bewerbung bei unterschiedlichen Firmen, als der Weg zum Ausbildungsplatz beschrieben. Weitere sieben Frauen kamen durch persönliche Kontakte zu ihrem Ausbildungsplatz, bei weiteren sechs hat der/die TrainerIn unterstützt. Immerhin fünf Frauen haben gar nicht suchen müssen, da sich ihr Ausbildungsbetrieb direkt an die Stiftung gewandt hat (siehe Tabelle 6).

Tabelle 6: Wege zur Ausbildung

Wege zur Ausbildung	Anzahl	Prozent
Praktikum/Schnuppern	18	37 %
Eigeninitiative	13	27 %
Persönliche Kontakte	7	14 %
Tipp von TrainerInnen	6	12 %
Firma hat sich an Stiftung gewandt	5	10 %
Gesamt	49	100 %

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009

Die Suche nach dem eigentlichen Ausbildungsplatz wird erstaunlicherweise von einigen als unproblematischer beschrieben als jene nach den Praktikumsplätzen. Ein Grund mag in der größeren Routine liegen und auch darin, dass es hier größere Unterstützung seitens der Stiftung sowie der TrainerInnen gab.

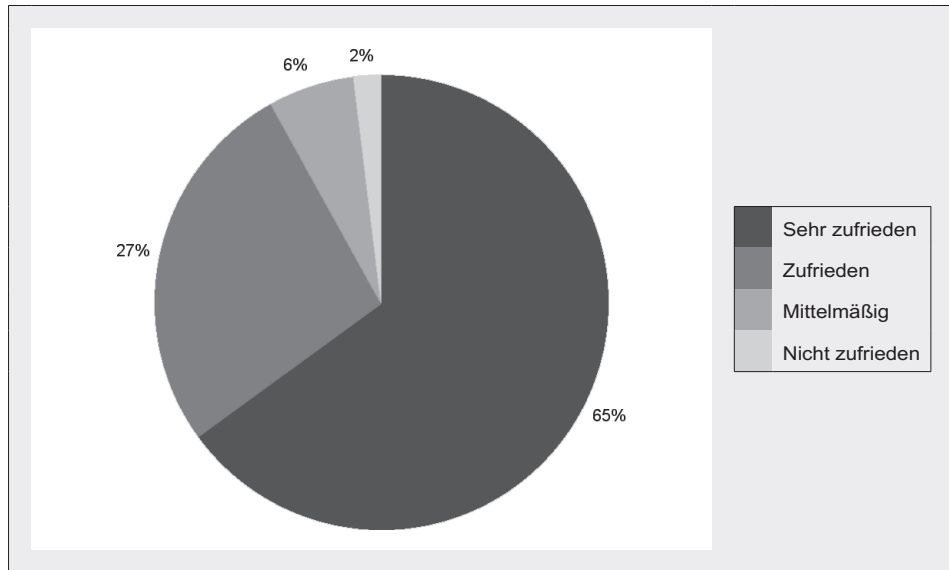
Auch wurde deutlich weniger von negativen Erlebnissen während der Suche berichtet, und eine vergleichsweise kleine Zahl von sechs Frauen hatte aufgrund ihres Geschlechts, Alters oder der Tatsache, dass sie Betreuungspflichten haben, von negativen Rückmeldungen der Firmen berichtet.

Allerdings berichten doch auch einige Frauen von unzähligen Bewerbungsschreiben (eine sogar von 170!), die notwendig waren, um den Ausbildungsplatz zu bekommen und vom großen Frust, da viele Firmen entweder gar nicht antworteten oder eine Absage kam ohne der Möglichkeit eines Vorstellungsgespräches. Eine Teilnehmerin spricht anschaulich von ihrer *»(...) wachsenden Verzweiflung während der langen Suche«* und dem Gefühl, *»(...) als einzige in der Stiftung nichts zu finden.«* (FEM 22)

3.5 Beurteilung der Ausbildung

Die Ausbildung wird im Großen und Ganzen sehr positiv bewertet (siehe Abbildung 1): 31 Frauen, das sind 65 Prozent der Befragten, geben an, dass sie sehr zufrieden mit ihrer Ausbildung waren, 13 Frauen (27 Prozent) sind zufrieden mit der Ausbildung, drei Frauen bezeichnen ihre Ausbildung als mittelmäßig und eine Befragte sagt dezidiert, dass sie unzufrieden ist.

Abbildung 1: Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit der Ausbildung



Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009; n = 50, n missing = 2

Die Elemente, mit welchen die Teilnehmerinnen nicht zufrieden waren, beziehen sich auf ganz unterschiedliche Ebenen (siehe Tabelle 7):

Am häufigsten (von elf Frauen) wird genannt, dass die Ausbildung sehr belastend war; dies bezieht sich vor allem darauf, dass in kurzer Zeit ein großes Pensum zu erledigen ist, aber auch auf körperliche Belastungen: »Die Ausbildungszeit ist viel zu kurz für das, was alles gelernt werden muss.« (FEM23)

Probleme mit Vorgesetzten, vor allem aber AusbilderInnen werden von weiteren sechs Frauen genannt: »Die Ausbilder sind nicht wirklich auf die Fragen eingegangen, vor allem, wenn sie jemanden nicht mögen haben, haben sie dann blöde Antworten gegeben oder Antworten wie: ›Wir haben das schon einmal erklärt, das müssen Sie jetzt wissen!‹« (FEM19)

Weitere Nennungen betrafen die unzureichende finanzielle Unterstützung (sowie zusätzlich die Tatsache, dass sie nicht pensionsversichert sei; eine Nennung), die schwierige Vereinbarkeit von Ausbildung und Betreuungspflichten, die Leistung unbezahlter Überstunden, zu wenig Praxis sowie das Fehlen von Lernphasen und/oder Nachhilfe. Über Probleme mit KollegInnen

sowie über zuviel Bürokratie wurde ebenfalls geklagt. Diese Nennungen beziehen sich also einerseits auf ausbildungsimmanente Gründe wie den zu geringen Praxisanteil, aber auch auf Elemente, die hinsichtlich einer Begleitung der Teilnehmerinnen verbessert werden können, wie beispielsweise der Wunsch nach Nachhilfe oder eine bessere Unterstützung gegen den Zwang, (unbezahlte) Überstunden machen zu müssen.

Auch Teilnehmerinnen, die insgesamt mit der Ausbildung sehr zufrieden waren, berichteten von einzelnen Elementen, wo sie doch Kritikpunkte hatten; vor allem die hohe Belastung der Ausbildung ist ein Element, welches auch von den sehr positiv eingestellten Teilnehmerinnen häufig genannt wurde.

Tabelle 7: Womit waren Sie nicht zufrieden?

Womit waren Sie nicht zufrieden?	Anzahl der freien Nennungen
Hohe Belastung (Körperlich, Stress, Termindruck Schule)	11
Probleme mit AusbildnerInnen	6
Zu wenig finanzielle Unterstützung	4
Vereinbarkeit schwer möglich	3
(Unbezahlte) Überstunden	3
Zu wenig Praxis	3
Keine Lernphasen, Nachhilfe	2
Probleme mit KollegInnen	2
Zu viel Bürokratie mit Stundenzetteln	2
Benachteiligung als Frau	1
Keine Kontrolle (z. B. was wird gelernt)	1

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009

Besonders jene Frauen, die mit der Ausbildung sehr zufrieden sind, gaben bei der Frage nach den Gründen für ihre Zufriedenheit nicht bestimmte Elemente der Ausbildung an, sondern bezeichneten die Ausbildung an sich bzw. »alles« als gut. Dies war auch insgesamt die häufigste Nennung (siehe Tabelle 8). Aber auch die Berufsschule bzw. einzelne LehrerInnen waren mit Gründe für die hohe Zufriedenheit (neun Nennungen). Etwas weniger Nennungen (jeweils sechs) betrafen die TrainerInnen (der Stiftung), die Tätigkeit an sich sowie ein gutes Eingebundensein in den Betrieb und die Tatsache, viel Unterstützung bekommen zu haben.

Insgesamt zeigen die Interviews, dass die Frauen einen hohen Wert auf eine umfassende Wissensvermittlung und eine gute betriebliche Integration legten. So werden Betriebe bzw. einzelne TrainerInnen, Chefs/Chefinnen oder KollegInnen besonders in Zusammenhang mit einem hohen Engagement sowie einer breiten Wissensvermittlung lobend erwähnt: »Im Betrieb war ein super Klima, die Gesellen hatten viel Wissen und dieses auch vermittelt.« (FEM27)

»Mein Ausbildner war sehr engagiert. Er hat mir extrem viel beigebracht.« (FEM38)

»Firma hat sich über die reine Ausbildung hinausgehend sehr für mich engagiert. (...) Mir wurde sogar ein Zimmer vor Ort organisiert, damit ich nicht so einen langen Anfahrtsweg hab'.« (FEM 1)

»Der Berufsschullehrer war großartig, er hatte ein hohes Niveau.« (FEM 28)

Tabelle 8: Womit waren Sie zufrieden?

Womit waren Sie zufrieden?	Anzahl der freien Nennungen
Alles, ganze Ausbildung, Lehrausbildung an sich	11
Berufsschule, (einzelne) LehrerInnen	9
(Einzelne) TrainerInnen, Stiftung	6
Tätigkeit an sich	6
Gutes Eingebundensein, viel Unterstützung bekommen	6
Chefin, Engagement der Firma für Teilnehmerin	5
Gutes Klima, hilfsbereite KollegInnen	3
Akzeptanz als Frau in diesem Beruf	4
Theorie	1
Praxis	1

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009

Weiters wurden die Teilnehmerinnen gefragt, welche Elemente der Ausbildung rückblickend für sie hilfreich bzw. nicht hilfreich waren. Tabelle 9 und Tabelle 10 fassen die jeweiligen Aussagen abstrahierend zusammen. Wenn auch bei Weitem die positiven Nennungen überwiegen, zeigen die Interviews, dass (vor allem am Anfang der Ausbildung) einige Teilnehmerinnen (acht Nennungen) das Gefühl hatten, vom Betrieb ausgenutzt zu werden bzw. dass sie den Eindruck hatten, zu wenig Unterstützung zu erhalten. So wird davon berichtet, dass Betriebe die wirtschaftlich schwierige Situation und Angewiesenheit der Teilnehmerinnen auf den Ausbildungsplatz ausnutzen wollten und sie beispielsweise unbezahlte Überstunden machen mussten, andere wurden vor allem zu Beginn für Hilfstätigkeiten herangezogen.

Weitere fünf Nennungen beziehen sich darauf, dass zu viel bzw. zu viel allgemeine, für den Betrieb nicht passende Theorie vermittelt wurde (vor allem in der Berufsschule) bzw. umgekehrt, dass es aus ihrer Sicht zu wenig Praxis gab (weitere vier Befragte). Auch die zeitliche Belastung dieser doch sehr intensiven Ausbildungsform wurde von einigen als wenig hilfreich bezeichnet.

Fünf der Befragten finden rückblickend die Ausbildung insofern nicht hilfreich, als sie keinen Arbeitsplatz in diesem Bereich finden konnten.

Drei Teilnehmerinnen heben hervor, dass sie als Frau mit Nachteilen zu kämpfen hatten, beispielsweise fachfremde Büroarbeit verrichten oder, wenn die Putzfrau nicht da war, für alle Mittagessen kochen mussten.

Tabelle 9: Welche Elemente der Ausbildung sind rückblickend weniger hilfreich gewesen?

Weniger hilfreiche Inhalte	Anzahl der freien Nennungen
Wenig Unterstützung bzw. Ausnützung durch Betrieb	8
Zu viel (allgemeine) Theorie, vor allem in der Berufsschule	5
Keinen Arbeitsplatz in dem Bereich gefunden, daher war Ausbildung nicht hilfreich	5
Zu wenig Praxis	4
Zeitliche Belastung	4
Benachteiligung als Frau	3
Um alles selbst kümmern müssen	1
Zu spezielle, nur auf den Betrieb zugeschnittene Ausbildung	1

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009

Umgekehrt fällt fast allen Befragten etwas Hilfreiches ein, 20 Prozent (das sind zehn Nennungen) finden überhaupt »alles« hilfreich, weitere 14 Prozent sehen die Ausbildung deshalb als hilfreich, da sie im Ausbildungsbetrieb geblieben sind und diese auf ihren jetzigen Arbeitsplatz zugeschnitten war (sieben Nennungen). Andere Befragte heben spezielle Elemente hervor, wie z. B., dass die Ausbildung einen breiten Einblick in den Ausbildungsberuf gewährte, dass die Praxiselemente sehr interessant waren (sieben Nennungen), dass einzelne inhaltliche Elemente besonders hilfreich waren (fünf Nennungen) oder dass die Unterstützung durch den Betrieb oder die Stiftung ausgezeichnet war (jeweils vier Nennungen). Letztendlich wird betont, dass die Ausbildung wie eine Lehre sei und von daher an sich hilfreich bzw. dass die Erlangung eines Lehrabschlusses für die weitere berufliche Karriere wichtig sei (siehe Tabelle 10).

Tabelle 10: Welche Elemente der Ausbildung sind rückblickend besonders hilfreich gewesen?

Besonders hilfreiche Inhalte	Anzahl der freien Nennungen
Alles	10
Alles Erlernte ist auf den jetzigen Arbeitsplatz zugeschnitten, daher alles brauchbar	7
Breiter Einblick, Praxiselemente	7
Einzelne inhaltliche Elemente (Kunststoffverarbeitung etc.)	5
Auswahl interessanter (Zusatz-)Kurse	4
Unterstützung durch Betrieb	4
Unterstützung durch die Stiftung	4
Ausbildung wie Lehre	4
Berufsschule	3
Lehrabschluss	3
Unterstützung durch das AMS	1
Theorie	1

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009

3.5.1 Starke Belastung durch die Ausbildung

*»Das Privatleben musste dementsprechend zurückgesteckt werden.
Und zwischendurch hat die Ausbildung auch private Krisen mit sich gebracht.
Schule, daheim lernen und Projekte ausarbeiten, arbeiten, einkaufen, Haushalt,
Familie und Freunde: Gott sei dank hat dieser Stress nur zwei Jahre gedauert.
Ohne der Hilfe und dem Verständnis rundherum hätte ich das nicht durchgehalten.«*

FEM10

Wie bereits oben festgehalten wurde (beispielsweise Tabelle 7), wurde die Belastung durch die Ausbildung von den Frauen bereits ohne explizite Nachfrage immer wieder als Problem-bereich angesprochen.

Direkt danach gefragt, wie die zeitliche Belastung durch die Ausbildung empfunden wurde, zeigt sich, dass zwei Drittel der Befragten die Ausbildung zumindest zeitweise als belastend und stressig empfanden.

Ein Drittel hingegen betont, dass sie die Zeit als »ganz normal« erlebten. Einige meinten, dass sie sehr gute Arbeitszeiten hatten und der Betrieb auf Betreuungspflichten gut einging. Auch wurde betont, dass ein Kursbesuch an drei Abenden die Woche nicht belastend, sondern angemessen im Hinblick auf den Erwerb einer Ausbildung sei: *»(...) sonst müsste man halt weiter im Büro bleiben.«* (FEM26)

Bei jenen 33 Befragten, welche die Ausbildung als zumindest zeitweise belastend empfanden, zeigt sich, dass insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten die Zeit als große Herausforderung erlebten; in zahlreichen Interviews wurde betont, dass ohne verständnisvollem Umfeld, PartnerInnen oder Eltern, die fallsweise die Kinderbetreuung übernommen haben, die Ausbildung kaum machbar gewesen wäre.

Was waren die Elemente, die als besonders belastend empfunden wurden?

Wie aus Tabelle 11 ersichtlich wird, stehen die Berufsschule bzw. zu besuchende Abendkurse als eindeutig zuordenbare Stressursache an erster Stelle (genannt von acht Frauen bzw. einem Viertel jener Befragten, die angaben, dass die Ausbildungszeit belastend war). Ein ähnlich hoher Anteil nannte das Pendeln als belastenden Faktor bzw. spricht davon, dass die Ausbildung insgesamt anstrengend, fordernd und stressig war: *»Irgendwie war alles zusammen sehr stressig, man musste richtig reinbeißen.«* (FEM27)

Im Zusammenhang mit der Berufsschule bzw. den Kursen steht auch der Belastungsfaktor, zusätzlich (viel) lernen zu müssen. Manche sprechen von *»Phasen des Tag-und-Nacht-Lernens«* (FEM6) sowie des recht schwierigen Wiedereingewöhnens in das Lernen für Befragte, deren Schulbesuch schon länger zurücklag; einige besuchten daher zusätzliche Lernstunden, die eine weitere zeitliche Belastung darstellten (aber als wichtig erachtet wurden, wenn man etwas erreichen will). Vor allem Frauen mit Betreuungspflichten empfanden die Ausbildungszeit

aufgrund der Dreifachbelastung der Arbeit im Betrieb, der Berufsschule sowie der familiären Verpflichtungen enorm, teilweise »fast unzumutbar« (FEM8), wie eine Frau anmerkte.

Mit dem zuvor genannten im Zusammenhang stehend wird es von sechs Frauen als besonders problematisch gesehen, dass sie während der Ausbildungszeit keine Freizeit mehr hatten.

Interessanterweise wird die Arbeitszeit selbst von den wenigsten Frauen als belastend angesprochen (fünf Frauen); bei jenen, die hier eine Belastung sahen, lag diese hauptsächlich darin, dass sie in ihrem Betrieb Überstunden machen und/oder auch sonntags arbeiten mussten bzw. dass der Betrieb eine große Flexibilität von ihnen verlangte: »Das war alles katastrophal, weil ich musste flexibel sein. (...) Ich musste in aller früh auf Baustellen und das mit drei Kindern. Meine jüngste Tochter hab' ich manchmal zwei, drei Tage nicht gesehen.« (FEM24)

Tabelle 11: Nähere Beschreibung der zeitlichen Belastung

Zeitliche Belastung durch die Ausbildung	Anzahl der freien Nennungen
Berufsschule, Kurse	8
Anstrengend, hoher Druck, fordernd	7
Pendeln	7
Lernphasen (Wochenende, »Tag und Nacht«)	6
Keine Freizeit mehr zu haben	6
Dreifachbelastung (Betrieb, Schule/Kurs, Familie)	5
Arbeitszeit (Sonntag, Überstunden, Flexibilität)	5

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009

Trotz der genannten Beispiele scheint aber ein Großteil der Befragten sehr zufrieden mit ihrem jeweiligen Betrieb gewesen zu sein: Auf die explizite Nachfrage, ob auf Betreuungspflichten Rücksicht genommen wurde, wird von den meisten Frauen mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter betont, dass es seitens der Betriebe keine Probleme gab, sondern diese sehr verständnisvoll waren und es für Notfälle immer die Möglichkeit des Zeitausgleiches oder Freinehmens gab. Von einigen wird aber die rigide Zeitstruktur der Berufsschule als Problem angesprochen: »In die Berufsschule bin ich immer zu spät gekommen, weil ich davor das Kind in die Schule bringen musste. Da hatten die Berufsschullehrer überhaupt kein Verständnis. Oft hatte ich das Gefühl, dass sie es nicht gerne sehen, wenn Erwachsene die Berufsschule machen. Ich jedenfalls wurde immer fertiggemacht und wie eine Sechzehnjährige behandelt.« (FEM6)

Einige Befragte betonen, dass es deshalb nie Probleme gab, weil sie bereits im Vorfeld sämtliche Betreuungspflichten gut abgeklärt hatten und entweder auf die Eltern oder »verständnisvolle« Partner setzen konnten. Eine Frau hat sogar berichtet, dass sie während der Ausbildung ein weiteres Kind bekommen hat und trotzdem die Ausbildung fertig machen konnte.

3.6 Begleitung während der Ausbildung

*»Wenn man Fragen hatte, konnte man immer anrufen,
wenn man ein Gespräch gesucht hat, ist jemand gekommen.«*

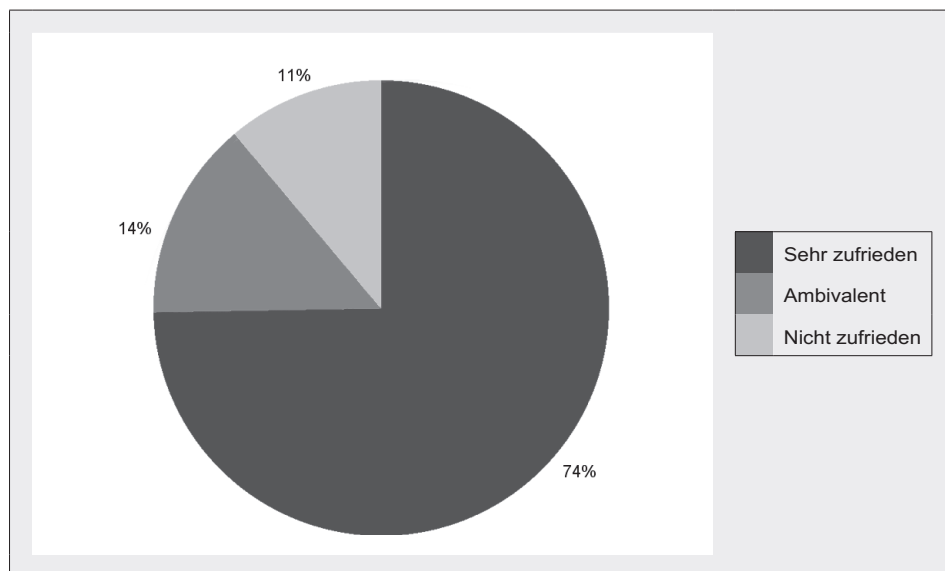
FEM35

Im Rahmen der Ausbildung hat es auch die Möglichkeit einer Begleitung durch FEM-Implacement gegeben.

14 Frauen, das sind rund 30 Prozent, hatten keine Begleitung in Anspruch genommen (von den sieben Abbrecherinnen vier nicht). Aus dieser Gruppe gaben immerhin acht Frauen an, über das Angebot gar nicht informiert gewesen zu sein: *»Darüber weiß ich nichts, ich musste nur die Unterlagen an die Stiftung weiterreichen, hatte dort aber keine direkte Kontaktperson.«* (FEM 14) Die anderen Frauen betonten, dass keine Begleitung notwendig war.

Jene 35 Frauen, also rund 70 Prozent, die die Begleitung in Anspruch genommen haben, haben von durchaus unterschiedlichen Arten der Zusammenarbeit zu berichten gewusst und auch unterschiedliche Erfahrungen gemacht, bei weitem überwiegt aber eine positive Beurteilung der Begleitung: Dezidiert nicht zufrieden waren lediglich vier Frauen (elf Prozent), fünf Frauen empfanden die Begleitung weder als hilfreich noch als nicht hilfreich, weil sie diese kaum in Anspruch genommen haben (14 Prozent), und die restlichen 26 Frauen bzw. drei Viertel jener, die die Begleitung in Anspruch genommen haben, sprechen sich (sehr) lobend aus (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit der Begleitung während der Ausbildung



Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009; n = 35

Hinsichtlich der Art des Kontaktes berichten die meisten Frauen von telefonischen Kontakten, sechs Frauen berichten von gemeinsamen jährlichen Treffen oder Treffen am Anfang und am Ende der Ausbildung, acht Frauen haben sich mit ihren zuständigen Kontaktpersonen zumindest einmal zu persönlichen Gesprächen getroffen. Der Hauptkontakt dürfte aber über telefonisches Kontakthalten gelaufen sein. Nur drei Frauen berichteten davon, dass ihre BetreuerInnen sich regelmäßig bei ihnen meldeten, um sich über ihr Wohlergehen zu erkundigen, eine weitere Frau erzählt von Besuchen ihrer Kontaktfrau im Ausbildungsbetrieb, um »nach dem Rechten zu sehen«.

Die Ursachen für die Unzufriedenheit der vier Frauen mit ihrer Begleitung waren gänzlich unterschiedlicher Natur: Sie reichte von einer vermuteten Inkompetenz des Betreuers bzw. der Betreuerin bzw. dessen/deren Nicht-Einsatzbereitschaft, über die geringen Handlungsmöglichkeiten dessen dieser gegenüber dem Betrieb, bis hin zu sich ändernden bürokratischen Vorschriften: *»Sie konnte nichts bewirken, wenn sich die Firma was in den Kopf setzt, dann kann sie auch nichts tun.«* (FEM 19)

»Ich fühlte mich sehr im Stich gelassen. (...) Mein Betreuer hat sich nicht eingesetzt für mich.« (FEM 43)

Für jene Frauen, die mit der Begleitung zufrieden waren, standen ebenfalls unterschiedliche Aspekte im Vordergrund (siehe Tabelle 12): Die meisten Nennungen (zwölf Frauen) betreffen die Tatsache, dass es jemanden gab, der die unterschiedlichsten Fragen zu beantworten wusste oder sich darum bemühte, seien es Fragen über Prüfungstermine, Weiterbildungsangebote oder arbeitsrechtliche Belange.

Als sehr wichtig wird beschrieben, dass es jemanden gab, an die/den man sich jederzeit wenden konnte; diesen Aspekt hoben zehn Frauen hervor: *»Ich hätte jederzeit anrufen können, wenn es ein Problem gab. Also allein schon das Gefühl, dass es jemanden gibt, das war sehr wichtig.«* (FEM 47)

»Meine Dame von der Stiftung konnte ich immer anrufen, auch noch nach der Ausbildung.« (FEM 12)

Acht Frauen betonen die unterstützende Funktion von Gesprächen mit ihren BetreuerInnen und dass der Austausch und die Gespräche bei einer doch recht langen und intensiven Ausbildung sehr wichtig sind.

Dass diverse Dinge erledigt wurden, wie beispielsweise die Anmeldung in der Berufsschule, wurde von weiteren sechs Frauen hervorgehoben.

Fünf Frauen berichten davon, dass sich ihr/ihre BetreuerIn sehr für sie einsetzte, und zwar sowohl in der Berufsschule als auch im Betrieb, in einem Fall auch dafür, dass die Betroffene eine bestimmte Weiterbildung machen durfte: *»Die Frau X war sehr toll. Wenn es zum Beispiel in der Schule Probleme mit den Lehrern gab, hat sie das sofort abgeklärt.«* (FEM 19)

Tabelle 12: Hilfreiche Elemente der Begleitung

Hilfreiche Elemente der Begleitung	Anzahl der freien Nennungen
Fragen wurden beantwortet	12
Habe/hätte mich immer melden können	10
Bin durch Gespräche gut unterstützt worden	8
Abnahme diverser Erledigungen	6
Hat sich für mich eingesetzt	5

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009

Insgesamt zeigen die Interviews doch eine sehr große Bedeutung der Begleitung und eine sehr positive Wahrnehmung dieser durch die FEM-Implacement-Teilnehmerinnen.

4 Die vorzeitige Beendigung der FEM-Implacement-Ausbildung

Von den befragten 50 Frauen haben sieben Frauen ihre FEM-Implacement-Ausbildung nicht abgeschlossen. Im folgenden Kapitel wird auf die hier vorliegenden Hintergründe und Einschätzungen näher eingegangen.

Vorweg sei festgehalten, dass sich diese sieben Frauen im Vergleich zur Gesamtgruppe der befragten Frauen etwas unterscheiden. Sie waren vor der Teilnahme an der Stiftung häufiger in einem nicht-technischen Beruf erwerbstätig (drei von sieben Abbrecherinnen versus 14 von 49 bzw. 29 Prozent der Befragten insgesamt). Auch haben fünf der sieben Frauen zumindest einen Lehrabschluss, was wiederum im Vergleich zum Gesamtsample ein höheres Bildungsniveau bedeutet. Inwiefern diese beiden Faktoren beeinflussend auf eine vorzeitige Beendigung der Ausbildung wirken, kann vor dem Hintergrund der Anzahl der vorliegenden Interviews allerdings nicht eingeschätzt werden. Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Interviews auf, dass die Einschätzungen zur Ausbildung sowie die Begründungen für einen vorzeitigen Ausstieg etc. bei den sieben Frauen durchaus unterschiedlich waren.

Relativ homogen ist die Begründung hingegen betreffend der Frage, wieso sich die Frauen für die Ausbildung entschieden haben. So geben fünf der sieben Aussteigerinnen an, dass sie grundsätzlich schon immer Interesse am handwerklich-technischen Bereich hatten und sich durch die FEM-Implacementstiftung die Möglichkeit auf eine Ausbildung eröffnete. Eine Befragte gab an, dass es ihr – unabhängig des Inhaltes – um den Abschluss einer Ausbildung ging, und für eine weitere Frau war die Ausbildung die »Zweite Wahl«. Gleichwohl betont auch sie im Interview, dass sie sich für Technik interessiere bzw. interessierte.

Mögliche Einflussfaktoren für die vorzeitige Beendigung der Ausbildung können in der mangelnden Informiertheit über den zu erlernenden Beruf oder in einer mangelnden Begleitung und Unterstützung im Zuge der Ausbildung zu sehen sein. Hinsichtlich der vorbereitenden Maßnahmen kann aus den Interviews auf keine Defizite geschlossen werden. Zwar kann sich eine Frau nicht mehr an diese Kurse erinnern, und eine weitere Frau hatte nicht daran teilgenommen, weil sie bereits vor Ausbildungsteilnahme bei dem späteren Ausbildungsbetrieb über einen Freien Dienstvertrag beschäftigt war. Alle anderen geben hier jedoch, ungeachtet unterschiedlich langer Teilnahmedauern, weitgehend positive Einschätzungen zu den vorgelagerten Kursen ab. Alle konnten das eine oder andere Nützliche für sich mitnehmen. Hervorgehoben werden beispielsweise das Kennenlernen unterschiedlicher Berufe oder das Finden der eigenen Stärken und Schwächen. Als wenig hilfreich haben die Befragten nichts Spezielles empfunden.

Demgegenüber deuten die Ergebnisse hinsichtlich der Begleitmaßnahmen während der Ausbildung auf Optimierungsmöglichkeiten hin. Vier Frauen geben an, dass sie keine solche Begleitung in Anspruch genommen haben. Zwei davon meinen, dass dies nicht nötig war, wobei angesichts auftretender Probleme im Rahmen der Beschäftigung diese Einschätzung kritisch zu

hinterfragen ist. Die anderen beiden Frauen waren über die Möglichkeit einer Begleitung gar nicht informiert. Auch eine Frau, die die Möglichkeit genutzt hatte, äußerte sich eher kritisch, da seitens der Kontaktperson keine aktive Unterstützung erfolgt sei. Demgegenüber betonten zwei Frauen, dass die Begleitung sehr hilfreich und gut war, da man bei Fragen oder Problemen jederzeit Unterstützung erhalten hat.

4.1 Gründe für die vorzeitige Beendigung der Ausbildung

Die seitens der Befragten angeführten Gründe stehen in engem Zusammenhang mit Problemen am Arbeitsplatz, die im Folgenden daher zur näheren Erläuterung der Begründungen für den Ausbildungsabbruch gemeinsam dargestellt werden.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Interviews, dass unterschiedliche Gründe für die vorzeitige Beendigung (haupt-)verantwortlich sind. Die genannten Begründungen lassen sich zu Faktoren zusammenfassen und stellen sich wie folgt dar:

Betriebsinterne Gründe am Ausbildungsplatz (n=5)

»Ich wurde von der Firma ausgenutzt.« (FEM44)

Mehrheitlich werden betriebsinterne Gründe am Ausbildungsplatz für den Abbruch der Ausbildung angegeben. Dabei handelt es sich um verschiedene Aspekte.

Zum einen traten Probleme mit den Arbeitszeiten auf. Drei Frauen berichten von hohen zeitlichen Belastungen (unbezahlte Überstunden, sehr lange Arbeitszeiten, Arbeitszeit nicht mit Kinderbetreuung vereinbar), die letztlich (mit-)entscheidend waren, die Ausbildung abubrechen. In einem Fall führten die Arbeitsbelastung, die nicht gegebene Vereinbarkeit mit Kinderbetreuungspflichten und gesundheitliche Probleme zum Burnout. Der Versuch eines klärenden Gespräches mit dem Vorgesetzten – unter Einbeziehung einer Sozialarbeiterin – wird als sehr konfliktreich beschrieben, was letztlich eine Beendigung der Ausbildung unumgänglich machte.

Probleme mit Vorgesetzten traten darüber hinaus auch in der Form auf, dass eine Frau in der Arbeit *»auf sich selbst gestellt war«* (FEM44) und keine Einschulungen erhielt. In einem weiteren Fall erfolgte durch den Arbeitgeber eine Kündigung. An sich beschreibt die Frau das Ausbildungsverhältnis im Betrieb, das von Februar bis September dauerte, als sehr positiv. Als Grund für die Kündigung vermutet sie, dass sie *»(...) mit der Berufsschule begonnen hätte und ich dann nicht mehr als Arbeitskraft zur Verfügung gestanden wäre, und der Arbeitgeber hat sich das nicht leisten wollen oder können.«* (FEM37) Ob die Vermutung zutrifft, weiß die Interviewpartnerin nicht – weder Arbeitgeber noch Mitarbeiterinnen von der Stiftung hätten sie diesbezüglich informiert.

Probleme traten in einem Fall auch mit Kollegen auf, die bis hin zu sexueller Belästigung und Stalking reichten. Ungeachtet der Unterstützung durch den Chef und andere Kollegen, war diese sehr belastende Situation mitentscheidend für den Abbruch der Ausbildung.

Auffallend ist, dass alle fünf Frauen, die Begründungen in diesem Kontext anführen, keine begleitende Unterstützung hatten oder – wie in einem Fall – damit nicht zufrieden waren. Dieses Ergebnis kann, wie bereits weiter oben auch festgehalten wurde, nochmals als Hinweis auf mögliche Optimierungen in diesem Bereich gesehen werden. Unter Umständen hätten gewisse Probleme durch rechtzeitige Interventionen behoben und geklärt werden können oder Unterstützung bei der Suche nach einem anderen Arbeitsplatz im selben Beruf den gänzlichen Abbruch der Ausbildung verhindern können.

Gesundheitliche Gründe (n=2)

»Mir ging's gesundheitlich nicht gut, ich hatte psychische Probleme.« (FEM40)

Zwei Frauen führen u. a. gesundheitliche Gründe als Begründung für den Ausbildungsabbruch an. Gesundheitliche Probleme in Kombination mit hoher Arbeitsbelastung und mangelnder Rücksichtnahme auf Kinderbetreuungspflichten führten, wie bereits oben geschildert, zu nicht lösbaren Problemen mit dem Vorgesetzten. Eine andere Frau brach die Ausbildung auf Grund psychischer Probleme ab.

Finanzielle Gründe (n=2)

»Das Geld während der Ausbildung hat nicht gereicht, um den Lebensunterhalt zu bestreiten.« (FEM41)

Zwei Frauen, die vor Beginn der Ausbildung im Jahr 2006 bzw. 2007 in einem nicht-technischen Beruf arbeiteten, nennen als Grund für den Abbruch finanzielle Gründe. Beide Frauen sind wieder in ihren ehemaligen Beruf zurückgekehrt. In einem Fall erfolgte dabei die Rückkehr auf denselben Arbeitsplatz wie vor Beginn der Stiftungsteilnahme.

4.2 Die Situation nach Abbruch der Ausbildung

Wie im Absatz zuvor bereits festgehalten wurde, sind zwei Frauen in ihren alten Beruf zurückgewechselt. Jene beiden Frauen mit gesundheitlichen Problemen berichten von längeren Krankheitsphasen bis der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gelang. Eine dieser beiden Frauen übte mehrere befristete Tätigkeiten aus, zum Zeitpunkt des Interviews ist sie arbeitsuchend und schwanger. Zwei weitere Frauen begannen eine neue Ausbildung, und eine Frau arbeitet seit Abbruch der Ausbildung als Produktionsmitarbeiterin im Lebensmittelbereich.

Abgesehen von einer Frau sind alle der Ansicht, dass sie Erlerntes aus der FEM-Implacement-Ausbildung auch weiterhin verwenden können. Dies betrifft im Falle einer Frau den Erwerb von Soft-Skill-Kompetenz wie das Bewerbungs- und Persönlichkeitstraining. Drei Frauen geben an, dass sie handwerkliche Fähigkeiten erworben haben, die sie im Alltag gut nützen können, und eine Frau, die sich derzeit in weiterer Ausbildung befindet, nahm Hilfreiches aus dem Berufsschulunterricht mit.

5 Die Situation nach Abschluss der Ausbildung

Im Rahmen der Befragung der FEM-Implacement-Teilnehmerinnen, die u. a. das Ziel hatte, eine Bewertung der beruflichen Verwertbarkeit der Ausbildung vorzunehmen, interessierten nicht nur die Einschätzungen zur Ausbildung, sondern auch jene zur beruflichen Situation nach einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung.

5.1 Großteil im Ausbildungsbetrieb geblieben

Nach Abschluss der Ausbildung sind 27 von den 42 Absolventinnen in ihrem Ausbildungsbetrieb geblieben, was einem Anteil von 64 Prozent entspricht. Die restlichen 36 Prozent sind nicht im Ausbildungsbetrieb geblieben (siehe Tabelle 13).

Tabelle 13: Nach Abschluss der Ausbildung

Verbleib im Ausbildungsbetrieb	Anzahl	Anteil
Im Ausbildungsbetrieb geblieben	27	64 %
Nicht im Ausbildungsbetrieb geblieben	15	36 %
Gesamt	42	100 %

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009

Von jenen, die im Ausbildungsbetrieb geblieben sind, sind die meisten in dem Beruf tätig, in dem sie ausgebildet wurden. Zwei sind nicht im Ausbildungsberuf beschäftigt: Eine Teilnehmerin wurde zwar nach der Ausbildung vom Betrieb übernommen, ist aber mittlerweile nicht mehr in diesem Betrieb beschäftigt und befand sich zum Befragungszeitpunkt auf Arbeitsuche. Eine andere arbeitet in der Veranstaltungstechnik, obwohl sie eigentlich zur Fahrzeugbautechnikerin ausgebildet wurde.

Wie auch die Liste der Arten von beruflichen Tätigkeiten zeigt, sind fast alle in ihrem Ausbildungsberuf eingesetzt (siehe Tabelle 14).

Tabelle 14: Art der beruflichen Tätigkeit

Art der beruflichen Tätigkeit
Fachinstitutsleitung
Mechatronikerin, teilweise im WIFI Trainerin dafür
Tapeziererin und Dekorateurin, hauptsächlich Polsterei
Fotografin
Chemielabortechnikerin
Medienfachfrau
Lagerlogistikerin (Firma hat Konkurs angemeldet, derzeit in einer neuen Ausbildung, davor in dem ausgebildeten Beruf in der Firma tätig)
Betriebselektrikerin
Kunststofftechnikerin
Vermessungstechnikerin (jetzt in der Montage, da schwanger – ursprünglicher Arbeitsbereich körperlich zu anstrengend –, kontrolliert Teile)
Monteurin
Kunstformgeberin als Einstellerin
Fahrzeugbautechnikerin
Veranstaltungstechnikerin
Lagerlogistikerin
Bautechnische Zeichnerin und alles andere, was an Büro- und Schreibtätigkeiten anfällt
Grafikerin und Online-Bereich
Tischlerin, hauptsächlich Lackierarbeiten
Einzelhandelskauffrau/Sportartikel
Garten- und Grünanlagengestalterin (derzeit in Mutterschutz)
Elektromonteurin
Mediendesignerin
Technische Angestellte
Einzelhandelskauffrau, Kundenempfang, Werkstattbetreuung
Mediendesignerin

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009

5.2 Nicht im Ausbildungsbetrieb geblieben

Nicht im Ausbildungsbetrieb geblieben sind 15 der 42 Absolventinnen, was einem Anteil von 36 Prozent entspricht. Bei den Gründen, warum die Frauen nicht im Ausbildungsbetrieb geblieben sind, überwiegen jene, die sich als wirtschaftlich bedingt klassifizieren lassen. Drei gaben die Wirtschaftskrise als Ursache an, eine wurde nicht übernommen, weil der Betrieb noch neu

war und die finanzielle Belastung zu groß geworden wäre. Bei einer weiteren Befragten waren wirtschaftliche Gründe und Konflikte mit dem Vorgesetzten die Ursache dafür, dass der Vertrag nicht verlängert wurde.

Zwei Personen waren aus anderen Gründen vom Unternehmen nicht übernommen worden, was in einem Fall u. a. auf Probleme mit dem Vorgesetzten zurückgeführt wurde.

Zwei Frauen haben von sich aus gekündigt. In einem Fall war das schlechte Betriebsklima die Ursache: *»Ich wurde zuerst als Warenübernehmerin eingesetzt, dann zwei Monate als Disponentin, aber dann habe ich die Arbeitssituation nicht mehr ausgehalten, das Betriebsklima, die Ungerechtigkeit, obwohl die Bezahlung gut war.«* (FEM32)

Eine andere Befragte hat den Ausbildungsbetrieb verlassen, weil sie in einer ausbildungsfernen Tätigkeit eingesetzt wurde (überwiegend im Wasserinstallationsbereich, obwohl als Elektrikerin ausgebildet).

Drei Personen haben einen anderen Job angenommen. In einem Fall hat sich *»(...) ein neuer Job ergeben«*. (FEM47) Eine weitere Befragte ist zu einer Tochterfirma des Ausbildungsbetriebes gewechselt, wobei ihr Ausbilder den Kontakt zum neuen Betrieb hergestellt hat. Die dritte Befragte, die einen anderen Job angenommen hat, tat dies, da im Betrieb keine Stelle als Technische Zeichnerin mehr verfügbar war: *»Es gab keine verfügbare Stelle als Technische Zeichnerin, und in der Werkstatt habe ich nicht so viel verdient wie als ausgebildete Technische Zeichnerin. Außerdem hätte ich nicht die Ausbildung für die Arbeit in der Werkstatt gehabt und wäre dem Chef außerdem zu teuer gewesen. Deshalb habe ich dann meinen ehemaligen Chef angerufen, habe die Stelle selbst gekündigt und bin sofort in den alten Betrieb übernommen worden.«* (FEM46)

Eine Befragte hat sich nach Abschluss der Ausbildung im Betrieb zur Aufnahme eines Studiums entschlossen. Sie hält es dennoch nicht für ausgeschlossen, später vielleicht in ihren erlernten Beruf (Orgelbauerin) zurückzukehren: *»In der Berufsschule wurde mir klar, dass ich mich sehr für Physik interessiere und das studieren möchte. Außerdem habe ich mir gedacht, dass Orgelbauer ein Beruf ist, wo viele junge Leute tätig sind, weil da gerade ein Generationenwechsel passiert, und ich mir auch vorstellen kann, in den Beruf auch wieder einmal zurückzukehren.«* (FEM42)

Von den 15 Frauen, die nicht im Ausbildungsbetrieb geblieben sind, sind zwölf in Beschäftigung. Die meisten davon arbeiten in einem handwerklich-technischen Bereich. Einige wenige haben einen Job angenommen, der nicht ihrer Ausbildung entspricht.

Tabelle 15: Art der beruflichen Tätigkeit (nicht im Ausbildungsbetrieb geblieben)

Art der beruflichen Tätigkeit
Abteilungsleiterin Logistikabteilung
Im Verteilerbau für Elektrotechnik
Elektromonteurin (ihrer Ausbildung entsprechend)
Hafnerin
Drucktechnikerin
Mediendesignerin
Elektronikerin
Arbeitsvorbereiterin in einer Tischlerei
Produktionshelferin, als Fachkraft
Verkauf
Heimhilfe

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009

5.3 Erfahrungen bei der Arbeitsuche

Vier befragte Frauen befanden sich zum Befragungszeitpunkt auf Arbeitsuche und wurden um Auskunft ersucht, mit welchen Problemen sie bei der Arbeitsuche konfrontiert waren. Interessant ist dabei die Einschätzung einer Befragten, dass dem Begriff »Stiftung« seitens der Unternehmen oft mit Skepsis begegnet wird, da er mit schwer vermittelbaren oder behinderten Menschen assoziiert wird: *»Ich musste möglichen nächsten Dienstgebern schon oft erklären, was das Stiftungsprogramm war. Die Chefs waren oft skeptisch dem Begriff ›Stiftung‹ gegenüber, weil es Stiftungen, Förderungen für schwer vermittelbare oder behinderte Menschen gibt, und dadurch wird vielleicht eine Fehleinschätzung gemacht.«* (FEM 14)

Eine Absolventin, die zur Einzelhandelskauffrau für Eisen- und Hartwaren ausgebildet wurde, hat die Erfahrung gemacht, dass in ihrem Bereich oft Teilzeitkräfte gesucht werden.

Die Wirtschaftslage spiegelt sich natürlich auch in der Arbeitsuche wider und in den Rückmeldungen, dass sich dadurch die Arbeitsuche schwierig gestaltet: *»Die meisten Firmen bauen momentan eher ab, als dass sie jemanden aufnehmen, dadurch gibt es kaum eine Möglichkeit, einen Job zu bekommen.«* (FEM 22)

Bei dieser Befragten wurde die Jobsuche auch dadurch erschwert, da sie sich bei der Arbeit über eine Leasingfirma eine Verätzung der Hand zugezogen hat und *»(...) einige Chefs darauf abweisend reagieren«*. (FEM 22)

Eine weitere Befragte ist derzeit auf der Suche nach einem Praktikum und war bislang dabei noch nicht erfolgreich. Sie wurde zur Lagerlogistikerin ausgebildet und machte zum Befragungszeitpunkt einen Weiterbildungskurs zur Wirtschaftsassistentin, wofür sie eine Praktikumsstelle benötigt.

Gefragt danach, ob es aus Sicht der Absolventinnen schwieriger sei, als Frau einen Arbeitsplatz zu finden, sind divergierende Aussagen vertreten. Zwei Frauen meinten, dass sie die gleichen Chancen hätten, und zwei andere berichteten von negativen Erlebnissen bei der Arbeitsuche, die sich vor allem darauf bezogen, dass die Körperkraft der Männer als Vorteil gesehen und daher Männer bevorzugt werden. Teilweise würden Firmen gezielt nach Männern suchen: *»Weil Männer einfach körperlich mehr Kraft haben und fitter sind. Ich hatte auch Firmenabsagen, wo die Firmen konkret einen Mann gesucht haben.«* (FEM 14)

»Für Männer ist es leichter, einen Job zu bekommen, und einige Firmen wollen nur Männer nehmen. Teilweise sind es aber auch körperlich schwere Arbeiten, die wirklich eher von Männern gemacht werden können.« (FEM 22)

Die arbeitssuchenden Frauen bewerten ihre Ausbildung größtenteils als hilfreich bei der Arbeitsuche. Alleine die Tatsache, eine abgeschlossene Ausbildung vorweisen zu können, wird beispielsweise als Vorteil angesehen. Lediglich eine Befragte ist demotiviert, weil sie *»eine Lehrausbildung gemacht und trotzdem keinen Job«* hat. (FEM 22)

Drei der vier arbeitssuchenden Frauen wünschen sich weitere Unterstützung bei der Arbeitsuche. Dabei handelt es sich beispielsweise um die Kontaktaufnahme mit den Firmen, *»(...) auch Firmen, die jemanden suchen, aber nicht unbedingt beim AMS anfragen.«* (FEM 14) Eine andere Arbeitssuchende wünscht sich eine individuellere Betreuung durch das AMS: *»Die Betreuerin schickt irgendwelche Angebote, die mich gar nicht interessieren.«* (FEM 22)

Befragt danach, ob sie vorwiegend im Ausbildungsberuf eine Beschäftigung suchen oder auch in anderen Berufsfeldern, zeigt sich, dass zwei von den vier arbeitssuchenden Frauen sich auch andere Bereiche vorstellen können. Zum einen handelt es sich dabei um eine neue Lehre als Horthelferin, weil das dem Interesse der Befragten entspricht und sie vermutet, in diesem Bereich leichter einen Arbeitsplatz zu finden. Zum anderen probiert eine der Absolventinnen der Ausbildung (Kartonagenerzeugerin) in einer Bäckerei als Verpackerin unterzukommen. Hier ist bereits einiges an Verzweiflung zu erahnen, da die Befragte angibt, *»(...) bereits in jedem Hilfsarbeiterbereich«* (FEM 22) zu suchen.

5.4 Bewertung der beruflichen Tätigkeit

Befragt danach, ob die momentane Tätigkeit der Ausbildung entspricht, meinten 87 Prozent derjenigen mit einem Job, dass sie ausbildungsadäquat eingesetzt sind (siehe Tabelle 16).

Tabelle 16: Entspricht die jetzige Tätigkeit der Ausbildung?

	Anzahl	Anteil
Entsprechend	34	87 %
Nicht entsprechend	5	13 %
Gesamt	39	100 %

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009, n = 42, n missing = 3

Außerdem war im Rahmen der Untersuchung von Interesse, ob sich die Tätigkeit der Frauen von jener ihrer Kollegen im gleichen Arbeitsbereich unterscheidet. Etwa ein Viertel stellte dabei Unterschiede fest.

Tabelle 17: Unterscheidet sich die Tätigkeit von der Tätigkeit männlicher Kollegen in diesem Arbeitsbereich mit gleicher oder gleichwertiger Qualifikation?

	Anzahl	Anteil
Unterscheidet sich nicht	29	74 %
Unterscheidet sich	10	26 %
Gesamt	39	100 %

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009, n=42, n missing=3

Bei den geschlechtsspezifischen Unterschieden im Tätigkeitsbereich wurde vor allem ein unterschiedlicher Einsatz aufgrund von körperlichen Voraussetzungen als Begründung genannt (n=4), so zum Beispiel »schweres Tragen« (FEM4), »schweres Heben« (FEM17) oder »(...) nicht so intensiv eingesetzt wie die männlichen Kollegen.« (FEM3) Eine Befragte meinte, dass Männer »(...) eher im Kupferbereich arbeiten, weil Kupfer eine große körperliche Stärke erfordert«, aber sonst die »gleichen Arbeiten« (FEM20) ausgeführt werden. Auch die geschlechtsspezifischen Zuschreibungen betreffend der (fein-)motorischen Fähigkeiten machen sich bemerkbar: »Das, was ich jetzt mache, im Settingbau, ist für Männerhände eher weniger geeignet: Dünne Scheibchen werden befestigt, da sind Frauenhände besser geeignet.« (FEM19)

Auch in anderen Bereichen unterscheiden sich die Tätigkeiten, und so werden beispielsweise in einem Betrieb Frauen nicht in der Montage eingesetzt, aber sind dafür zuständig, »Suppe zu kochen in der Mittagspause, wenn die Putzfrau nicht da ist.« (FEM30)

Eine Befragte, die im Verkauf tätig ist, beschreibt die Unterschiede zu den Kollegen dahingehend, dass sie selbst mehr für den Textilverkauf zuständig ist und die Männer mehr für »Hardware«, weil dort eine »kompetentere Ausbildung nötig« wäre. (FEM31)

Interessant ist auch die Beschreibung einer Arbeitssituation, bei der sich die Arbeit der weiblichen und männlichen Kollegen deshalb unterscheidet, weil die Frauen unwiderrspochen jede Arbeit, die ihnen aufgetragen wird, ausführen, während die Männer oft Arbeiten verweigern, die nicht in ihren Bereich fallen: »Manchmal muss der Einsteller [spezielle Berufsbezeichnung im Kunststoffbereich] flexibel sein, die männlichen Einsteller sagen bei gewissen Arbeiten oft nein, die weiblichen Einstellerinnen fragen gar nicht nach, ob das in ihren Bereich fällt, sondern machen das einfach. Ich muss teilweise Arbeiten erledigen, die nicht in meinen Bereich fallen, das ist ein bisschen ungerecht.« (FEM10)

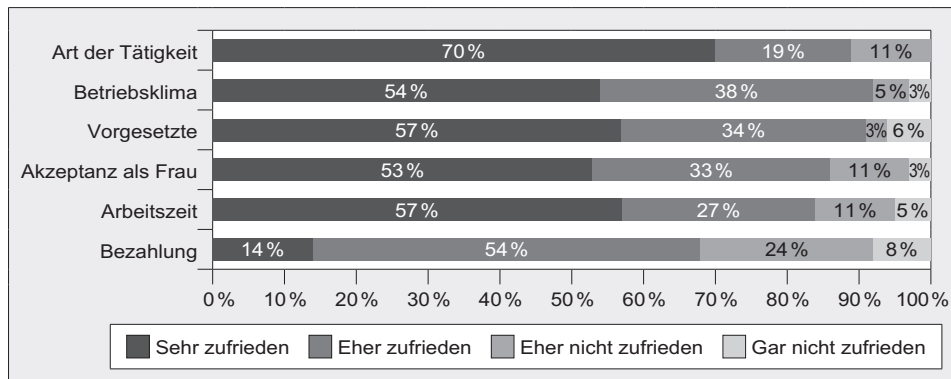
Bei einer Befragten unterscheidet sich die Tätigkeit deshalb, weil sie eine Führungsposition innehat und eher »(...) die Backgroundarbeiten wie Technisches Zeichnen und Nachkontrollieren« macht, und »Männer machen eher körperliche Arbeit«, weil sie hat »(...) die Qualifikation

und das Wissen, um es den männlichen Kollegen zu erklären.« (FEM 16) Eine weitere Befragte berichtet, dass es in der Tätigkeit keine Unterschiede gäbe, sehr wohl aber beim Gehalt.

5.5 Zufriedenheit mit beruflicher Situation

Insgesamt betrachtet dürften die Frauen, die nach der Ausbildung in der Implacment-Stiftung in ihrem Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt wurden oder einen anderen Job gefunden haben, mit ihrer beruflichen Situation sehr zufrieden sein. Insbesondere die Zufriedenheit mit der Art der Tätigkeit sticht hervor, aber auch das Betriebsklima, die Vorgesetzten, die Akzeptanz als Frau und die Arbeitszeit werden sehr positiv bewertet. Weniger zufriedenstellend ist hingegen die Bezahlung (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Zufriedenheit mit beruflicher Situation



Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009; n=42, n missing=5

5.5.1 Sehr hohe Zufriedenheit mit beruflicher Tätigkeit

70 Prozent der Befragten zeigten eine sehr hohe Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit (n=26). Die Zufriedenheit ist vor allem deshalb sehr hoch, weil die Frauen die Tätigkeit ausführen, die sie machen wollten und die ihrer Ausbildung entspricht: *»Sehr positiv, ich mache die Arbeit, die ich gelernt habe. Ich mache auch einige Arbeiten zusätzlich, die früher die Produktionsleitung gemacht hat. Das bedeutet große Verantwortung, ich plane auch die Urlaubsschichten, aber ich bin froh, weil ich brauche die Herausforderung.«* (FEM 10)

Die Herausforderung spielt auch bei einigen anderen Frauen, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit sehr zufrieden sind, eine Rolle, so z. B. bei einer Befragten, die *»(...) total zufrieden [ist], weil ich permanent gefordert bin etwas Neues zu lernen.«* (FEM 2) Aber auch der *»Spaß«* (FEM 49) an der Arbeit wird einige Male erwähnt.

Weitere Gründe, die für die hohe Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit genannt wurden, waren ein *»gesicherter Arbeitsplatz«* (FEM43) oder *»(...) das sehr Abwechslungsreiche an der Tätigkeit«* (FEM11). Eine weitere Befragte ist sehr zufrieden, *»(...) vor allem, weil die Firma im Juli neu aufgebaut worden ist«* (FEM27) und sie von Anfang an dort beschäftigt war.

Eine Befragte meint zwar, dass sie sehr zufrieden mit der Tätigkeit sei, erwähnt aber gleichzeitig, dass sie mit dem Arbeitspensum überfordert ist und sie *»(...) auch fast jeden Samstag arbeiten«* (FEM50) muss. Hier findet sich also schon ein erster Hinweis auf Probleme mit der Arbeitszeit.

Bei den Aussagen jener Personen, die eher zufrieden sind (n=7), überwiegt die Zufriedenheit, aber gleichzeitig werden Bereiche gesehen, die weniger positiv bewertet werden. So wird von einer Frau die zeitliche und körperliche Belastung beklagt: *»Ich bin eher zufrieden. Es gibt aber immer wieder viel Stress, und ich muss sehr viele Überstunden machen. Negativ ist manchmal auch die körperliche Belastung. Ich muss sehr viel stehen und bewege mich nicht viel, das ist eigentlich genau das, was ich nicht machen wollte, aber ich brauche Erfahrung in dem Bereich.«* (FEM20)

Einer anderen Befragten hat es in der alten Firma besser gefallen, weil sie im neuen Betrieb einen anderen Aufgabenbereich hat und dort stärker als vorher mit Vorbehalten gegen Frauen konfrontiert ist: *»Vorher war ich in der ländlichen Gegend bei Privatkunden, das fehlt jetzt in der Stadt. Dort bin ich hauptsächlich für Architekten zuständig, und als Frau in der Stadt im Welser Raum wird man nicht so ernst genommen, vor allem auf der Baustelle.«* (FEM26)

Aber auch das Interesse an einer neuen Tätigkeit kann ausschlaggebend dafür sein, dass die Zufriedenheit nicht ganz so hoch ist.

Diejenigen, die eher nicht mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden sind (n=4), führen dies hauptsächlich darauf zurück, dass sie nicht in dem Beruf sind, der ihren Vorstellungen entspricht und sie *»nichts anderes gefunden«* haben: *»Ich bin nicht so zufrieden, es ist einfach ein Job, um Geld zu haben und zu überleben, es ist nichts auf Dauer. Ich suche nebenbei schon etwas anderes.«* (FEM33)

5.5.2 Betriebsklima

Auch die Zufriedenheit mit dem Betriebsklima ist weitgehend sehr hoch. 54 Prozent der Befragten meinten, dass sie sehr zufrieden sind, und 38 Prozent waren eher zufrieden. Die Zufriedenheit besteht hauptsächlich in einer guten Zusammenarbeit mit den KollegInnen und als *»gleichwertige Arbeitskraft«*: *»Ich bin sehr zufrieden, alles super, ich fühle mich als vollwertige Kollegin und auch als gleichwertige Arbeitskraft behandelt. Insgesamt haben wir ein sehr gutes Betriebsklima.«* (FEM23)

Einige Male wird bei der Bewertung des Betriebsklimas die Akzeptanz als Frau in einem technisch-handwerklichen Berufsfeld angesprochen. So wie bei einer Befragten, die im Betrieb

die einzige Frau ist, »(...) aber die Männer haben Respekt und sind sehr hilfsbereit.« (FEM 20) Bei einer anderen Frau gab es zu Beginn Probleme, weil sie in einer Führungsposition arbeitet, aber später von den männlichen Kollegen »vollauf akzeptiert« (FEM 16) wurde. In einigen Fällen wird das Betriebsklima sehr positiv beurteilt, weil es sich um kleine Betriebe handelt und es »sehr familiär« zugeht und viel Gestaltungsspielraum vorhanden ist.

Von einigen Frauen wurden bezüglich des Betriebsklimas ambivalenter Einschätzungen abgegeben. So sei das Betriebsklima zwar weitestgehend gut, »(...) es gibt aber immer wieder kleinere Reibereien mit Kollegen oder Kolleginnen, kleine Sticheleien, aber nichts Tragisches« (FEM 38), oder »(...) das eine oder andere ›Schwarze Schaf‹ gibt es immer.« (FEM 13) Bei einer anderen interviewten Frau ist das Betriebsklima sehr gut, aber »(...) im Stress steigt die Spannung, aber das nimmt man einander nicht übel.« (FEM 39)

Auch bei den ambivalenten Einschätzungen zum Betriebsklima spielt die Akzeptanz als Frau und das Erlangen von Respekt in der Kollegenschaft eine Rolle: »Das wird schon, ich bin zwar erst das dritte Monat dort, aber langsam merken sie im Betrieb, dass ich eh nicht so blöd bin, wie sie glauben.« (FEM 26)

Eine Befragte sieht sich eher als »(...) Einzelkämpfer als groß im Team verankert.« (FEM 33) Eine weitere Befragte hat zwar zum Chef ein gutes Verhältnis, aber erlebt manchmal ein »(...) demotiviertes Betriebsklima unter den Kollegen.« (FEM 50)

Vereinzelte wird das Betriebsklima eher negativ beurteilt. In einem Fall meinte eine der Interviewten, dass es »(...) vor der Krise besser war«. Bei einer anderen Befragten gab es Schwierigkeiten mit dem Vorgesetzten, die dazu führten, dass »(...) keine Motivation mehr unter den Kollegen« vorhanden und jeder »genervt« war.

5.5.3 Vorgesetzte

Die Zufriedenheit mit den Vorgesetzten wird – ähnlich wie beim Betriebsklima – ebenfalls recht positiv bewertet. 57 Prozent sind mit ihren Vorgesetzten sehr zufrieden und 34 Prozent eher zufrieden. Die Zufriedenheit mit den Vorgesetzten ist vor allem bei jenen sehr hoch, die sich unterstützt und gefördert fühlen: »Ich werde angespornt, es gibt eine freie Zeiteinteilung, ich kann Weiterbildungen machen, es wird auf mich eingegangen und mir viel Verständnis entgegengebracht.« (FEM 6)

»Ich bin sehr zufrieden, der Chef ist noch sehr jung. Er unterstützt mich, und ich kann ihn immer fragen, wenn ich mich wo nicht auskenne. Es war auch von Anfang an kein Problem, dass ich wegen der Matura meine Stunden reduzieren kann.« (FEM 26)

»Ich bin sehr zufrieden, der Vorgesetzte geht immer wieder durch den Betrieb, schaut ob alles passt, man kann mit ihm auch alles ausreden, wenn irgendetwas vorfällt; er nimmt auch Anregungen auf und geht darauf ein.« (FEM 19)

Auch die Freundlichkeit und ein »familiäres Verhältnis« werden öfters in der Bewertung der Vorgesetzten positiv hervorgehoben.

Eine Befragte berichtet, dass es für ihren Chef auch neu war, *»(...) dass eine Frau dort arbeitet, aber jetzt ist er zufrieden.«* (FEM20)

In einigen wenigen Fällen sind die befragten Frauen mit ihren Vorgesetzten nicht zufrieden, weil dieser *»(...) die Projekte verkompliziert, das heißt, Entscheidungen werden hinausgeschoben und das Arbeiten erschwert«* (FEM17), oder der Chef *»(...) ist problematisch, das geht aber jedem so, er sollte schon längst in Pension gehen.«* (FEM34)

Nur von einer Frau wird die negative Bewertung des Vorgesetzten damit begründet, dass dieser sie als Frau benachteiligt: *»Ich bin zum Teil unzufrieden. Männer werden bevorzugt, und als Frau wird man nicht so ernst genommen.«* (FEM12)

5.5.4 Akzeptanz als Frau

Wie schon bei der Beantwortung der anderen Fragen zur Zufriedenheit mit der beruflichen Situation erkennbar wurde, ist die Akzeptanz als Frau in einem technisch-handwerklichen Beruf von entscheidender Bedeutung. Direkt danach gefragt, antworteten 53 Prozent, dass sie bezüglich der Akzeptanz als Frau sehr zufrieden sind, 33 Prozent waren eher zufrieden.

Die meisten meinten, dass es diesbezüglich keine Probleme in ihrem Betrieb gäbe und sie von den Kunden und Kollegen voll akzeptiert werden und keine Unterschiede bemerkbar sind. Einige Frauen fühlen sich auch von ihren männlichen Kollegen unterstützt, beispielsweise *»(...) wenn es körperlich zu schwer wird.«* (FEM37) Vor allem dort, wo schon vorher Frauen in technisch-handwerklichen Bereichen gearbeitet haben, dürfte es weniger Schwierigkeiten bezüglich der Akzeptanz von Frauen geben: *»Es gibt eine gute Akzeptanz, weil in diesem Bereich auch vorher schon Frauen gearbeitet haben. Wahrscheinlich wäre es in einem großen Lager eher ein Problem, aber das Lager ist klein.«* (FEM18)

In einigen Fällen gibt es auch Probleme mit nur einem Teil der Belegschaft. Das zeigt das Beispiel einer Befragten, die meint, dass *»(...) die älteren Männer glauben, dass ich und eine andere Kollegin zwei linke Hände haben, mit den jüngeren Kollegen ist es einfach.«* (FEM15)

Auch eine andere Frau berichtet, dass sie mit dem Chef, dem Meister und den Kollegen keine Probleme hat, *»(...) nur ein angelernter Kunststofftechniker akzeptiert mich nicht, weil er auch weniger bezahlt bekommt.«* (FEM10)

Teilweise werden Frauen im Betrieb akzeptiert, aber stoßen immer wieder auf Probleme mit Kunden: *»Im Betrieb wird man akzeptiert, Kunden haben eher ein Problem damit; die trauen mir nicht dasselbe zu wie den Männern.«* (FEM47)

Insbesondere die Baustellen dürften ein hartes Pflaster für Frauen sein, wo es immer wieder zu Problemen kommt, auch wenn die Frauen in ihrem Betrieb selbst akzeptiert werden: *»Im Betrieb ist es sehr gut, da habe ich noch keine Unterschiede bemerkt. Wenn blöde Sprüche kommen, dann nur auf der Baustelle, aber damit muss man rechnen.«* (FEM11)

»Im Betrieb passt es, auf den Großbaustellen ist es oft witzig; wenn ich zum Beispiel mit dem Stapler fahre, gehen die Männer gleich vorsichtig zur Seite, aber das ist eher als Scherz gemeint. Ein gewisses Durchsetzungsvermögen braucht man.« (FEM 13)

Generell stoßen Frauen im Außendienst auf weniger Akzeptanz als im Betrieb, in dem sie beschäftigt sind: *»Es ist verschieden, ich fahre immer zu verschiedenen Firmen zum Außendienst, da möchte ich, dass der Chef dabei ist, dort wird mir nämlich keine Akzeptanz entgegengebracht.« (FEM 2)*

Eine weitere Befragte, die im Veranstaltungsbereich arbeitet, berichtet, dass es bei Konzerten immer wieder Männer gibt, die *»skeptisch« (FEM 17)* sind.

Wirklich negative Erlebnisse werden nur vereinzelt berichtet. Eine Befragte ist nicht zufrieden mit der Situation und glaubt laut ihrer Einschätzung nicht, dass sie die Belastung auf Dauer aushält: *»Wenn zum Beispiel die Kundschaft eine Frage hat und kein Mann da ist, darf ich antworten, wenn die männlichen Kollegen dann wieder da sind, dann fragt die Kundschaft bei den Männern nach, ob ich eh die richtige Auskunft gegeben habe. Man wird nicht ernst genommen, die Männer nehmen immer an, ich sei zu schwach oder zu blöd. Auf der Baustelle fragen die Architekten oft die jüngeren männlichen Kollegen, obwohl ich als Frau das genau so wüsste.« (FEM 26)*

Auch die fehlende Toilette für Frauen auf der Baustelle wird von ihr bemängelt; dieses Manko führe immer wieder zu unangenehmen Situationen.

Auch eine andere Frau fühlt sich teilweise nicht ernst genommen: *»Man wird nicht so ernst genommen; dreißig Prozent nehmen eine Frau ernst, siebzig Prozent belächeln sie. Wenn einer Frau ein Fehler unterläuft, wird sie schneller getadelt und herabgesetzt.« (FEM 12)*

Viele Frauen in diesen Bereichen lernen mit einer erschwerten Situation umzugehen und entwickeln ihre eigenen Strategien im Umgang mit beispielsweise abwertenden Bemerkungen: *»Es ist alles okay, bis auf kleine Witze, aber man darf eben nicht auf den Mund gefallen sein.« (FEM 34)*

5.5.5 Arbeitszeit

Mit der Arbeitszeit sind 84 Prozent der Befragten sehr oder eher zufrieden, 16 Prozent sind weniger oder gar nicht zufrieden.

Zufriedenheit mit der Arbeitszeit wird vor allem damit begründet, dass die Arbeit selbst flexibel eingeteilt werden kann und Arbeit auch *»(...) mit freier Zeiteinteilung mit nach Hause genommen« (FEM 6)* werden kann, weil *»Gleitzeit« (FEM 2)* besteht oder eine Befragte sich die Arbeitszeit *»(...) in Absprache mit einer Kollegin selbst einteilen« (FEM 1)* kann. Auch die Vereinbarkeit mit der Familie spielt bei den Frauen eine Rolle: *»Ich bin zufrieden, weil ich die Möglichkeit habe, um halb vier am Nachmittag aufzuhören; das ist ein Vorteil für die Kinder« (FEM 50)*, oder *»(...) das passt gut, lässt sich gut mit Familie vereinbaren.« (FEM 9)*

Einige arbeiten in Schichtarbeit und sind aber auch damit zufrieden. Eine Frau meint, dass dies ohne Kinder kein Problem sei, eine andere schätzt die Schichtarbeit explizit (FEM 10).

Eine weitere der interviewten Frauen ist mit der Arbeitszeit zufrieden, weil sie wunschgemäß nur 20 Wochenstunden arbeitet (FEM46), eine andere arbeitet wegen der Kinder 35 Stunden (FEM16).

Teilweise sind Arbeitszeiten unregelmäßig, je nach Auftragslage: *»Nach dem Urlaub sind immer sehr viele Vermessungen, oder bei großen Straßenprojekten ist auch viel los, aber an sich passt es.«* (FEM11)

Diejenigen, die mit den Arbeitszeiten nicht zufrieden sind, sind dies zum Teil, weil die Arbeitszeiten nicht mit dem Familienleben vereinbar sind: *»Ich bin nicht zufrieden, weil ich Probleme mit der Kinderbetreuung hab'. Ich hab' gesplittete Zeiten, manchmal muss ich schon um halb sieben anfangen, dann abends bis um zwanzig Uhr arbeiten. Ich bin immer wieder auf private Kinderbetreuung angewiesen.«* (FEM33)

»Nicht sehr zufrieden, ich arbeite von neun bis achtzehn Uhr, und das ist mit einem kleinen Kind sehr schlecht zu vereinbaren; am Nachmittag passt die Oma auf das Kind auf.« (FEM18)

Ein weiterer Grund für Unzufriedenheit sind lange Arbeitszeiten. Eine Befragte muss immer wieder *»bis in die Nacht«* (FEM17) arbeiten, eine andere arbeitet zeitweise zehn Stunden am Tag, akzeptiert es aber, weil die Überstunden gut bezahlt werden (FEM13). Auch das frühe Aufstehen kann problematisch sein: *»Man muss sich daran gewöhnen. Ich beginne um sechs Uhr in der Früh, aber manchmal muss ich auch um fünf Uhr arbeiten.«* (FEM20)

5.5.6 Bezahlung könnte besser sein

Die Bezahlung ist der Bereich der beruflichen Tätigkeit, der am schlechtesten bewertet wird. Nur 14 Prozent sind damit sehr zufrieden, 32 Prozent sind damit eher nicht oder gar nicht zufrieden. Diejenigen, die zufrieden sind, sind dies vor allem, weil sie mehr verdienen als in der beruflichen Tätigkeit vor der Ausbildung. Aber auch *»als Frau«* und *»für die Arbeitszeit«* wird die Bezahlung als angemessen gesehen. Oder es wird argumentiert, dass die Bezahlung dem Kollektivvertrag entspricht.

Öfters wird angemerkt, dass Männer im Betrieb in vergleichbarer Tätigkeit besser bezahlt werden, was auf eine bessere Einstufung oder auf Lohnerhöhungen zurückgeführt wird: *»Ich bin unzufrieden. Männer werden schneller in der Lohngruppe hinaufgesetzt, verdienen dadurch schneller mehr. Männer kriegen auch häufiger Lohnerhöhungen. Auch ungelernte Männer, die kürzer dabei sind als ich, sind mittlerweile besser bezahlt, da sie häufiger Lohnerhöhungen bekommen.«* (FEM12)

»Ich verdiene vermutlich weniger als die Burschen. Aber ich bin gerade ausgelernt und werde derzeit nach Kollektivvertrag bezahlt. Die weitere Bezahlung wird sich im Frühjahr entscheiden. Aber da die Bezahlung nach Leistung läuft und ich nicht in allen Bereichen, zum Beispiel Montage, arbeiten darf, werde ich vermutlich weniger kriegen.« (FEM34)

»Es passt, könnte aber mehr sein. Es gibt einen Unterschied in der Bezahlung zu den Männern; die verdienen mehr.« (FEM36)

Einige Frauen begründen ihr niedriges Gehalt damit, dass es sich um das Anfangsgehalt handelt, und sie erwarten sich im Laufe der Zeit eine Steigerung: *»Es geht, ich bin erst am Anfang und werde später wohl mehr verdienen.«* (FEM27)

»Für den Anfang reicht es; je mehr Erfahrung ich habe, desto mehr Geld werde ich bekommen.« (FEM20)

»Die Löhne sind kollektivvertraglich festgesetzt; die Männer bekommen aber mehr bezahlt, die sind aber auch schon länger dort.« (FEM26)

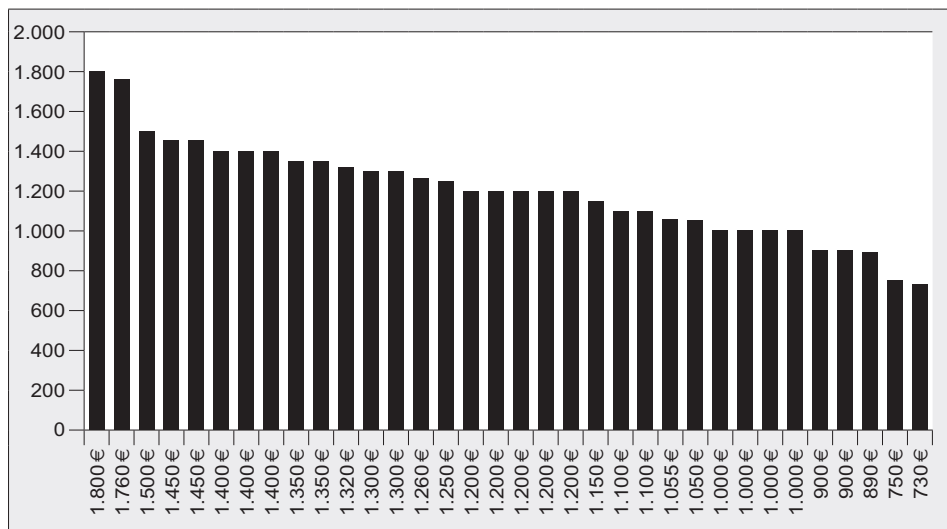
Manche der interviewten Frauen in technisch-handwerklichen Berufen fühlen sich deutlich unterbezahlt für ihre berufliche Tätigkeit: *»Es könnte besser sein für die Art der Arbeit; ich habe viel Verantwortung, Nacharbeit, und es ist eine anstrengende Arbeit.«* (FEM17)

»Es ist nicht schlecht, aber ich habe schon viele Arbeitsjahre im Verkauf, eigentlich müsste ich laut Kollektiv schon mehr verdienen, vor allem auch in meinem Alter.« (FEM33)

»Ich bin gar nicht zufrieden, ich werde um dreißig Prozent niedriger bezahlt als eine gleichqualifizierte Kollegin. Ich sehe mich als typische billige AMS-Arbeitskraft. Wenn ich mehr fordern würde, wäre ich meinen Arbeitsplatz los. Trotz der hohen Mitarbeiterzahl gibt es keinen Betriebsrat, der mich unterstützen könnte.« (FEM1)

Gefragt nach ihrem monatlichen Netto-Einkommen stellt sich heraus, dass 28 Prozent der Frauen ein Einkommen von monatlich maximal 1.000 Euro haben (drei dieser neun Personen üben eine Teilzeitbeschäftigung aus), weitere 29 Prozent ein Einkommen von über 1.000 bis zu 1.200 Euro sowie ebenfalls 29 Prozent über 1.200 bis maximal 1.400 Euro monatlich. Lediglich 15 Prozent (n=5) haben ein Einkommen, das 1.400 Euro überschreitet, wobei das höchste erzielte Monatseinkommen 1.800 Euro beträgt (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4: Wie hoch ist ihr monatliches Netto-Einkommen?



Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009, n=42, n missing=8

Befragt danach, ob sie mehr, gleich viel oder weniger als vor der Ausbildung verdienen, gaben rund drei Viertel an, dass sie mehr verdienen. Ein Viertel hat weniger oder gleich viel Einkommen wie in der beruflichen Tätigkeit vor der Ausbildung.

Tabelle 18: Verdienen Sie jetzt mehr, gleich viel oder weniger als vor der Ausbildung?

Verdiensthöhe im Vergleich	Anzahl	Anteil
Mehr	27	73 %
Gleich viel	5	14 %
Weniger	4	11 %
Vorher kein Einkommen	1	3 %
Gesamt	37	100 %

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009, n=42, n missing=5

5.5.7 Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung und Aufstiegschancen

Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung werden von den befragten Frauen in großem Ausmaß gesehen. Nur sechs der Befragten sehen keine oder nur eingeschränkte Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Die meisten davon sehen im eigenen Betrieb oder in der eigenen Abteilung keinerlei Möglichkeiten. Eine Befragte sieht *»(...) eher keine, weil der Betrieb zu klein ist und es keine höherqualifizierten Stellen gibt.«* (FEM47)

Eine andere Befragte sieht im jetzigen Betrieb keine Aufstiegschancen, *»(...) würde aber sowieso gerne wieder in den Medienbereich gehen.«* (FEM48)

Die meisten anderen Frauen sehen gute Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung, vor allem die Meisterprüfung ist eine Möglichkeit, die sich anbietet und die von elf Personen auch explizit genannt wird.

Von einer der Befragten wird die Meisterprüfung kritisch betrachtet, da sie zwar eine Möglichkeit zur Weiterbildung darstellt, es aber ihrer Ansicht nach fraglich ist, ob sich daran auch berufliche Chancen knüpfen: *»Es ist nicht so einfach, das einzige wäre der Meister, aber dann behaltet die Firma einen oft nicht, weil man dann zu teuer ist. Oder man macht sich selbständig, aber ob das als Frau möglich ist, ist fraglich, ob man da überhaupt an einen Kundenstamm käme.«* (FEM26)

Abgesehen von der Meisterprüfung werden noch andere Möglichkeiten zur Weiterentwicklung gesehen:

- *»Den Kunststofftechnikerabschluss, den Meister, viele Kurse um sich zu spezialisieren.«* (FEM15)
- *»SPS weitermachen, verschiedene SPS-Sprachen, nächster Kurs: Maschinen und Maschinenbau.«* (FEM2)

- »Spezialisierungen, Portraitfotografie, Architekturfotografie.« (FEM4)
- »Die Matura nachmachen, ich werde auch im Bereich ›Kunst und Design‹ maturieren.« (FEM6)
- »Ich könnte studieren und den ›Ingenieur‹ machen.« (FEM11)
- »Ich möchte die Unternehmerprüfung machen.« (FEM16)
- »Verschiedene Kurse, Seminare, WIFI.« (FEM27)
- »Eventuell WIFI-Kurse oder das Studium.« (FEM29)
- »Ich kann ins Büro gehen und Autocad planen oder einen Lackierkurs machen.« (FEM34)
- »Könnte theoretisch Abteilungsleiterin werden, ich weiß aber nicht, ob ich das auch will.« (FEM36)
- »Die Firma bietet sehr viele Weiterbildungen an im Bereich ›IT und Mediendesign‹.« (FEM49)

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten schätzt die Aufstiegschancen im Vergleich zu den männlichen Kollegen gleichwertig ein. Aber doch immerhin 22 Prozent fühlen sich bezüglich der Aufstiegschancen benachteiligt, und etwa 20 Prozent sehen in ihrem Betrieb generell keine Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung.

Tabelle 19: Wie schätzen Sie ihre Aufstiegschancen im Vergleich zu Ihren männlichen Kollegen ein?

Einschätzung der Aufstiegschancen	Anzahl	Anteil
Gleiche Chancen	20	56 %
Schlechtere Chancen	8	22 %
Es gibt keine Aufstiegschancen	7	19 %
Höhere Chancen	1	3 %
Gesamt	36	100 %

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009, n=42, n missing=6

Auch diejenigen, die gleiche Aufstiegschancen sehen, berichten, dass es für Frauen oft anstrengender ist und sie mehr Leistung bringen müssen, um sich durchzusetzen: »Es ist für Frauen sicher anstrengender. Man muss sich als Frau generell mehr durchbeißen. Aufstiegsmöglichkeiten gibt es jedoch.« (FEM6).

»Es ist ein Kampf, aber man kann sich durchsetzen.« (FEM16)

Diejenigen, die der Meinung sind, dass ihre Aufstiegschancen schlechter sind als die der Männer im Betrieb, meinen, dass Männer eher ernst genommen werden als Frauen. Teilweise ist die Bevorzugung der Männer auch mit einer Abwertung der Arbeit der Frauen verbunden: »Es ist schwieriger. (...) Männer werden bevorzugt; es hat auch geheißt, dass ich und meine Kollegin nicht ganz selbständig arbeiten und darum auch nicht gleich viel verdienen.« (FEM15)

Was den Frauen oft fehlt, ist eine Person, die sie fördert, und da die Vorgesetzten meist Männer sind »(...) *ist es als Frau sehr schwierig.*« (FEM 19). Eine weitere Befragte berichtet, dass der Posten, der für sie einen beruflichen Aufstieg darstellen würde, von einem Mann besetzt ist: »*Die Tätigkeit des Industriemeisters werde ich trotz Zertifikat später nicht ausüben, weil das ein männlicher Kollege über hat, und solange der da ist, kann ich das nicht machen, da müsste ich eine andere Arbeitsstelle finden.*« (FEM 10)

Bei sieben Befragten gibt es im Betrieb generell keine Aufstiegschancen, meist weil der Betrieb zu klein ist.

In einem Fall schätzt die betreffende Frau ihre Aufstiegschancen höher als die ihrer Kollegen ein, weil sie ihre »(...) *Ausbildung als einzige mit Auszeichnung abgeschlossen*« hat. (FEM 34)

5.6 Einschätzung der beruflichen Zukunftsperspektiven

Die Mehrheit der befragten Frauen hat vor, in ihrem Beruf zu bleiben (71 Prozent), die restlichen 29 Prozent können sich einen Berufswechsel vorstellen (siehe Tabelle 20).

Tabelle 20: Im jetzigen Beruf bleiben oder Berufswechsel überlegt?

Verbleib im Beruf	Anzahl	Anteil
Im jetzigen Beruf bleiben	30	71 %
Berufswechsel überlegt	12	29 %
Gesamt	42	100 %

Quelle: L&R Datafile »FEM-Implacement« 2009; n=42

Diejenigen, die einen Berufswechsel überlegen, tun dies aus unterschiedlichen Gründen. Bei einer Befragten ist es der Druck, der auf ihr als Frau in einem technisch-handwerklichen Beruf lastet, der sie zum Umsteigen bewegen könnte, obwohl sie noch keine Vorstellungen über eine Alternative hat: »*Ich weiß nicht, ob ich mich als Frau auf Dauer beweisen will. (...) Es ist körperlich doch auch sehr schwer. Ich krieg schon richtige Arbeiterhände, raue Hände, im Winter ist es kalt und nass.*« (FEM 24)

Aber auch die Arbeitszeit kann eine Ursache für einen Berufswechsel sein: »*Damit ich weniger Stunden arbeiten kann, und damit ich auch sicher wüsste, welche Tage ich frei hab'.* Vielleicht gehe ich in den Verkauf.« (FEM 18)

Die anderen, die sich einen Berufswechsel überlegen, sind vor allem mit der Art der Tätigkeit nicht zufrieden. So meint eine Befragte, dass »(...) *der Verkauf nicht mehr das Leben*« (FEM 36) ist und sie gerne in die Lagerlogistik wechseln würde. Eine andere möchte nicht mehr den ganzen Tag vor dem PC sitzen (FEM 36). Eine weitere befragte Frau möchte »(...) *gerne wieder als Mediendesignerin arbeiten*« (FEM 41), um sich beruflich verwirklichen zu können.

Auch der Wunsch nach neuen Herausforderungen und nach einem höheren Verdienst wird als Motiv für den Wunsch nach einem Berufswechsel genannt (FEM40).

Befragt danach, was die Frauen gerne an ihrer beruflichen Situation verändern würden, wurde am häufigsten (n=6) der Bereich der Weiterbildungen genannt.

Eine der Befragten berichtet in diesem Zusammenhang von Widerständen im Betrieb: *»Ich würde gerne Weiterbildungen besuchen, das wurde mir aber bisher verwehrt, da meine Arbeitszeiten angeblich ungünstig sind. Bei den Männern war das allerdings kein Problem, da wurden die Kosten übernommen, und sie mussten die Fehlstunden auch nicht einarbeiten.«* (FEM12)

Auch an der Arbeitszeit würden einige Frauen (n=5) etwas verändern, so etwa *»(...) kürzere Arbeitszeiten, weil derzeit arbeite ich sechsfünfzig Stunden in der Woche. (...) Überstunden sollten ausbezahlt werden oder gar nicht gemacht werden müssen.«* (FEM4)

Auch andere Befragte wünschen sich kürzere Arbeitszeiten (FEM16) oder zumindest keinen Wochenenddienst (FEM18). Eine Befragte, die derzeit Teilzeit arbeitet, möchte einen Vollzeit-job haben (FEM5), eine andere wünscht sich flexiblere Arbeitszeiten (FEM40).

Vier der interviewten Frauen möchten auf kürzere oder längere Sicht den Betrieb wechseln, etwa um *»(...) Erfahrungen zu sammeln und Betriebsblindheit zu vermeiden«* (FEM27) oder *»(...) um das anzuwenden, was ich gelernt habe«* (FEM29). Eine andere Befragte wünscht sich *»(...) kreativer zu sein und in einem anderen Betrieb vielleicht selbständig Keramik herstellen«* (FEM24) zu können, und eine weitere Befragte würde gerne *»(...) als Mediendesignerin arbeiten«*. (FEM41)

Wie schon in der Bewertung der beruflichen Situation ausgeführt wurde, wird die Bezahlung von einem großen Teil der Frauen relativ schlecht bewertet. Daher wünschen sich einige der befragten Frauen (n=3) auch bei der Frage nach einer Veränderung der beruflichen Situation *»(...) einen besseren Lohn«* (FEM1), *»(...) Gleichstellung in der Bezahlung von Frauen und Männern und eine gerechte Bezahlung«* (FEM31) sowie *»(...) den Lohn ändern und anpassen«* (FEM15).

Auch bezüglich ihrer beruflichen Tätigkeit wünschen sich ein paar Frauen (n=3) eine Veränderung, beispielsweise eine abwechslungsreichere Tätigkeit.

5.6.1 Welche Unterstützung ist für die berufliche Laufbahn gewünscht?

Die Hälfte der Frauen, die die FEM-Ausbildung abgeschlossen haben, äußerten Wünsche in Bezug auf eine Unterstützung zur beruflichen Laufbahn. Die meisten Nennungen (10 von 21) entfielen auf den Bereich der Weiterbildung. Vor allem die finanzielle Unterstützung der Weiterbildung wurde in diesem Zusammenhang genannt, etwa Stipendien für die Meisterprüfung oder eine gesicherte Finanzierung des Studiums.

Unterstützung würden sich einige Frauen (n=6) auch bei der Jobsuche wünschen. Vor allem in Branchen, in denen die Jobsuche schwierig ist, wäre Unterstützung notwendig,

denn »(...) über's AMS einen Job in der Branche finden, da muss man schon Glück haben.« (FEM27)

Auch die Problematik, in wirtschaftlich schwierigen Zeiten einen Job zu finden, wird in diesem Zusammenhang angesprochen: »Momentan ist es sehr schwierig, weil auf eine Stelle kommen sehr viele Bewerber. Vielleicht wären mehr Praxis und andere Praxiserfahrungen notwendig.« (FEM5)

Aber auch in puncto Berufsorientierung würden sich einige Frauen (vier Nennungen) eine Hilfestellung wünschen, beispielsweise mehr Informationen über berufliche Möglichkeiten oder etwa bei der Suche nach neuen beruflichen Wegen.

Ein weiterer Wunsch zur Unterstützung der beruflichen Laufbahn betrifft das Betriebsklima (drei Nennungen). Hierzu wird etwa die Vermittlung von »fairen Betrieben« (FEM4) genannt.

Zwei Befragte wünschen sich bezüglich der Akzeptanz als Frau mehr Unterstützung. So sollte etwa in Großfirmen die Einsicht dafür gefördert werden, dass »(...) auch Frauen technisches Verständnis« (FEM2) besitzen und ihnen so eine »Chance« (FEM2) gegeben wird. Generell – so fordert eine FEM-Absolventin – sollten »(...) Frauen mehr akzeptiert werden und auch unterstützt« (FEM6) werden.

6 Zusammenfassung

Das Programm »Frauen in Handwerk und Technik (FiT)« ist ein wichtiger Schwerpunkt des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes 2006–2010 des AMS. Im Rahmen dieses Programmes sollen Ausbildungen von Frauen in handwerklich-technischen Berufsfeldern gefördert werden. In Oberösterreich wurde zur Umsetzung des Programmes ein starker Fokus auf die Qualifizierung von Frauen im Rahmen von Implacement-Stiftungen – FEM-Implacement genannt – gesetzt. Zielsetzung von FEM-Implacement ist es, Frauen mit Interesse an einem technisch-handwerklichen Beruf die Möglichkeit zu geben, einen Lehrabschluss im nicht-traditionellen Bereich über Implacement zu erlangen. Dabei sollen das Berufsspektrum der Frauen erweitert und ihnen Zugänge zu qualifizierten Stellen in jenen Branchen ermöglicht werden, in denen sie deutlich unterrepräsentiert sind.

Im Rahmen der vorliegenden Evaluierung wurden 50 ehemalige Teilnehmerinnen von FEM-Implacement mittels qualitativ orientierter Interviews zu ihren Erfahrungen mit der Ausbildung sowie ihrem anschließenden beruflichen Werdegang befragt. Aufgrund der insgesamt doch recht geringen Fallzahl der Interviewpartnerinnen und des sehr an qualitativen Fragestellungen orientierten Fragebogens erfolgte eine qualitative Auswertung und Aufbereitung der Interviews.

Die Teilnehmerinnen kommen aus den unterschiedlichsten ursprünglichen Berufen bzw. (abgebrochenen) Ausbildungen. Gemeinsam ist ihnen zu einem hohen Anteil, dass sie bereits vor Beginn der technisch-handwerklichen Ausbildung ein großes Interesse an diesem Bereich hatten, aber noch keine Gelegenheit das Interesse in eine berufliche Ausbildung umzusetzen. Für acht Frauen (16 Prozent der Befragten) war die Beratung durch das AMS und/oder die Berufsorientierung ausschlaggebend dafür, sich für einen handwerklich-technischen Beruf zu entscheiden.

Die im Rahmen von FEM-Implacement gewählten Ausbildungen spiegeln eine breite Palette an handwerklich-technischen Berufsmöglichkeiten wider: Einerseits wurden eher für Frauen typische handwerklich-technische Berufe wie Mediendesignerin oder technische Zeichnerin gewählt, andererseits auch gänzlich untypische Berufe wie Mechatronikerin oder KFZ-Technikerin.

Vor dem Start der eigentlichen Ausbildungen durchliefen die meisten Frauen vorgelagerte Module zur Berufsorientierung und/oder technisch-handwerklichen Basisqualifizierung. Die Beurteilung dieser Vormodule fällt recht ambivalent aus. Während bei der Berufsorientierung, trotz diverser Kritiken, die meisten Teilnehmerinnen doch das eine oder andere für sie Nützliche identifizieren können, sind die Urteile über die Basisqualifizierung doch deutlich skeptischer. Vor allem aufgrund des unterschiedlichen Wissensstandes der Teilnehmerinnen und der unterschiedlichen Ausbildungsberufe, die diese im Anschluss einschlugen, wird das dort Erlernte oft bezogen auf das Niveau als zu niedrig sowie bezogen auf die eigene Ausbildung als zu allgemein eingeschätzt. Hier mag es ratsam sein, in Zukunft stärker hinsichtlich des Vorwissens und der Ausbildungswünsche der Teilnehmerinnen auf homogenere Gruppen zu achten.

Die Praktika, die im Rahmen der Vormodule absolviert wurden (lediglich fünf der befragten Frauen hatten keines absolviert), wurden hingegen sehr positiv eingestuft. Zwar war die Suche für die Hälfte der Teilnehmerinnen auch mit negativen Erfahrungen verbunden, die Praktikumszeit selbst wurde aber sehr positiv, teils euphorisch beschrieben (bis auf fünf Ausnahmen). Dabei wurde vor allem hervorgehoben, wie wichtig der Einblick in ein für viele unbekanntes Berufsfeld war. Immerhin 36 Prozent der Befragten kamen zudem über das Praktikum zu ihrem Ausbildungsbetrieb.

Auch die eigentliche Ausbildung wird vom Großteil der Teilnehmerinnen sehr positiv bewertet: 65 Prozent waren sehr zufrieden, 27 Prozent zufrieden, weitere sechs Prozent empfanden die Ausbildung als mittelmäßig und nur zwei Prozent waren unzufrieden.

Bei der Frage nach den Gründen für die hohe Zufriedenheit wurden zumeist nicht einzelne Elemente der Ausbildung, sondern »alles« bzw. die Lehrausbildung an sich als positiv hervorgehoben. Wenn spezifische Elemente genannt wurden, betraf dies die Berufsschule bzw. einzelne LehrerInnen, aber auch die Tätigkeit an sich, die Stiftung sowie einzelne TrainerInnen. Insgesamt zeigen die Interviews, dass die Frauen einen hohen Wert auf eine umfassende Wissensvermittlung und eine gute betriebliche Integration legten.

Kritisiert wurde in erster Linie eine hohe Belastung durch die Ausbildung (insbesondere wenn auch Kinderbetreuungspflichten vorhanden sind), welche sich durch Stress, körperliche Belastung, hohen Zeit- und Lerndruck konkretisierte. Als zweiter kritischer Bereich (allerdings mit deutlich weniger Nennungen) wurden Probleme mit AusbilderInnen genannt, als nennenswerter dritter kritischer Bereich zeigte sich die als zu gering eingestufte finanzielle Unterstützung während der Teilnahme.

Die begleitende Unterstützung während der Ausbildung, die Teil von FEM-Implacement ist, wurde von rund 70 Prozent der Teilnehmerinnen in Anspruch genommen. 13 Prozent meinten, dass sie keine Begleitung benötigten, und immerhin 17 Prozent gaben an, über das Angebot nicht informiert worden zu sein. Da auch ein Großteil der interviewten Abbrecherinnen die Begleitung nicht in Anspruch nahm bzw. darüber nicht informiert war, kann hier ein weiterer Handlungsbedarf in der Bekanntmachung der Begleitung bzw. eine Steigerung deren Inanspruchnahme ein guter Ansatzpunkt sein.

Jene, die die Begleitung in Anspruch nahmen waren wiederum sehr zufrieden mit dieser: Rund drei Viertel der Befragten waren sehr zufrieden, 14 Prozent eher ambivalent, aber doch immerhin elf Prozent auch nicht zufrieden.

Jene, die nicht zufrieden waren, kritisierten vor allem die mangelnde Einsatzbereitschaft ihrer Kontaktpersonen bzw. deren geringe realen Möglichkeiten etwas zu bewirken. Für jene, die (sehr) zufrieden waren, standen unterschiedliche Aspekte im Vordergrund: Von der Tatsache, dass immer jemand da ist, der die Fragen beantworten kann, über das Wissen, dass man jemanden hat, an den man sich bei Problemen wenden kann, bis hin zu unterstützenden Gesprächen.

Unter den im Rahmen der Studie befragten 50 FEM-Implacement-Teilnehmerinnen befanden sich sieben Frauen, die die Ausbildung vorzeitig abgebrochen haben. Bei den Gründen für den vorzeitigen Abbruch der Ausbildung wurden mehrheitlich betriebsinterne Gründe genannt.

Dazu zählten Probleme mit der Arbeitszeit und dabei vor allem Probleme mit der Vereinbarkeit der Arbeit mit Betreuungspflichten, Probleme mit Vorgesetzten oder Probleme mit Kollegen, im konkreten Fall sexuelle Belästigung und Stalking. Auffallend ist, dass diese Frauen keine begleitende Unterstützung in Anspruch nahmen oder – in einem Fall – damit nicht zufrieden waren. Dieses Ergebnis kann als Hinweis auf Optimierung in diesem Bereich gesehen werden. Unter Umständen können Probleme durch rechtzeitige Interventionen geklärt oder durch die Unterstützung bei der Suche nach einem anderen Arbeitsplatz im selben Beruf der Abbruch der Ausbildung verhindert werden. Weitere Gründe, die für den Abbruch der Ausbildung genannt wurden, waren gesundheitliche Probleme oder die prekäre finanzielle Situation.

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung ist die Mehrheit der FEM-Implacement-Absolventinnen in ihrem Ausbildungsbetrieb geblieben (62 Prozent). Die meisten – sowohl jene, die im Ausbildungsbetrieb geblieben sind, als auch jene, die in einem anderen Betrieb beschäftigt sind – arbeiten in ihrem erlernten Beruf.

Jene vier Frauen, die zum Befragungszeitpunkt arbeitsuchend waren, berichteten von ihren Erfahrungen bei der Arbeitsuche. Dabei zeigte sich, dass der Begriff »Implacement-Stiftung« von einigen potenziellen Arbeitgebern mit negativen Assoziationen verbunden wurde, dass es in der derzeitigen Wirtschaftslage schwieriger ist, einen Job zu finden, und dass einige Unternehmen explizit nach Männern für technisch-handwerkliche Bereiche suchen. Die Ausbildung wird von den arbeitsuchenden Frauen großteils als hilfreich bei der Arbeitsuche bewertet, aber sie wünschen sich mehr Unterstützung, um in ihrem Beruf unterzukommen.

Die überwiegende Mehrheit der erwerbstätigen Frauen (87 Prozent) ist der Ansicht, dass sie ausbildungsadäquat eingesetzt sind. Allerdings stellte ein Viertel der Befragten fest, dass sich die Tätigkeit der Frauen von jener der Männer im gleichen Arbeitsbereich unterscheidet. Dabei wurde vor allem ein unterschiedlicher Einsatz aufgrund von körperlichen Voraussetzungen als Begründung genannt, aber auch geschlechterstereotype Zuschreibungen sind immer wieder anzutreffen.

Insgesamt sind die FEM-Frauen mit ihrer beruflichen Situation sehr zufrieden. Insbesondere die Zufriedenheit mit der Art der Tätigkeit sticht hervor: 70 Prozent der Befragten sind mit der beruflichen Tätigkeit sehr zufrieden, und 19 Prozent sind eher zufrieden. Die Zufriedenheit ist hier besonders hoch, weil sie eine Tätigkeit ausführen, die ihrer Ausbildung entspricht, und auch weil die Herausforderung und der Spaß an der Arbeit geschätzt werden. Aber auch das Betriebsklima, die Vorgesetzten, die Akzeptanz als Frau und die Arbeitszeit werden sehr positiv bewertet. Weniger zufriedenstellend ist hingegen die Bezahlung. 32 Prozent sind damit eher nicht oder gar nicht zufrieden. Von einigen Frauen wird angemerkt, dass Männer im Betrieb in vergleichbarer Tätigkeit besser bezahlt werden, was auf eine bessere Einstufung oder auf Lohnerhöhungen zurückgeführt wird. Manche Frauen fühlen sich deutlich unterbezahlt für die Art ihrer beruflichen Tätigkeit, die mit hoher Verantwortung sowie körperlicher und zeitlicher Belastung verbunden ist.

Was die Akzeptanz als Frau in technisch-handwerklichen Berufen betrifft, so zeigt die Befragung, dass diese zwar von der Mehrheit positiv, aber in einigen Bereichen doch ambi-

valent eingeschätzt wird. Obwohl die Frauen in ihrem Betrieb weitestgehend akzeptiert und respektiert werden, stoßen sie im Kundenkontakt, im Außendienst und insbesondere auf den Baustellen sehr häufig auf Widerstand und müssen sich ihren Platz immer wieder erkämpfen. Viele Frauen in technisch-handwerklichen Berufsfeldern lernen mit der erschwerten Situation umzugehen und entwickeln ihre eigenen Strategien im Umgang mit abwertendem Verhalten ihnen als Frau gegenüber.

Die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung werden von einem Großteil der Befragten (bis auf sechs Frauen) als (sehr) gut eingeschätzt. Insbesondere die Meisterprüfung wird als eine Möglichkeit der Weiterentwicklung gesehen, aber auch fachspezifische Kurse, betriebsinterne Weiterbildungen sowie weitere Ausbildungen (Fachhochschule, Universität). Etwas mehr als die Hälfte der Befragten schätzt die Aufstiegschancen im Vergleich zu den männlichen Kollegen gleichwertig ein. Aber doch immerhin 22 Prozent fühlen sich bezüglich der Aufstiegschancen benachteiligt, und 20 Prozent sehen in ihrem Betrieb generell keine Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Auch diejenigen, die gleiche Aufstiegschancen sehen, berichten, dass es für Frauen oft anstrengender ist und sie mehr Leistung bringen müssen.

Bei der Einschätzung der beruflichen Zukunftsperspektiven zeigte sich, dass die Mehrheit der befragten Frauen (71 Prozent) die Absicht hat, in ihrem Beruf zu bleiben, die restlichen 28 Prozent können sich einen Berufswechsel vorstellen. Ein Berufswechsel wird vor allem dann angestrebt, wenn der berufliche Druck als sehr groß empfunden wird und darüber hinaus auch die Art der Tätigkeit als nicht zufriedenstellend erlebt wird.

Die meisten Wünsche nach weiterer Unterstützung betreffen den Weiterbildungsbereich, sei es jener nach einer finanziellen Absicherung während eines weiterführenden Studiums oder nach einem Stipendium für die Meisterprüfung.

7 Verwendete Literatur und Dokumente

- Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen (2008): Arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm. Umsetzungsbericht 2007, Wien.
- Arbeitsmarktservice Österreich (2009): Geschäftsbericht 2008 des Arbeitsmarktservice Österreich, Wien; Download unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »Publikationen«.
- Bergmann, Nadja/Riesenfelder, Andreas/Sorger, Claudia (2009): Evaluierung des FiT-Programmes österreichweit, Studie im Auftrag des AMS Österreich, Wien; Download der Studie unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »Publikationen«.
- Bergmann, Nadja/Sorger, Claudia (2009): »Man muss 120 % leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten«, Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich, Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich, Linz; Download der Studie unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »Publikationen«.
- Putz, Sabine (2009): Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2008, AMS Info 128, Wien; Download unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »Publikationen«.
- Rechnungshof: Prüfungsergebnis (2008): Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels, Wien.
- Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (2009): Evaluierung von AMS-Maßnahmen und deren Effekte auf berufseinschlägige Beschäftigung und Einkommen, Studie im Auftrag des AMS Österreich, Wien; Download der Studie unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »Publikationen«.

Anhang: Fragebogen FEM-Implacement-Teilnehmerinnen

Einstiegsfragen	
In welchem Beruf wurden Sie im Rahmen der FEM-Implacement-Stiftung ausgebildet?	
Wann haben Sie mit der Ausbildung begonnen?	
Wann haben Sie die Ausbildung abgeschlossen?	
Vorgeschichte & Motive	
Was haben Sie vor der Ausbildung gemacht?	<div>☐ Direkt von einer Ausbildung gekommen</div> <div>☐ Erwerbstätig im nicht-technischen Bereich (mit welcher Ausbildung)</div> <div>☐ Erwerbstätig im technischen Bereich (mit welcher Ausbildung)</div> <div>☐ Arbeitsuchend</div> <div>☐ Karenz</div> <div>☐ Sonstiges</div>
Welchen Bildungsabschluss hatten Sie vor der Implacement-Stiftung?	<div>1 ☐ höchstens Pflichtschule</div> <div>2 ☐ Lehrabschluss</div> <div>3 ☐ BMS</div> <div>4 ☐ Matura</div> <div>5 ☐ Universität/Fachhochschule</div>
Was waren die Gründe, warum Sie sich für diese Ausbildung entschieden haben?	
Nachfragen: Warum im handwerklich-technischen Bereich	
Ausbildung	
Vor dem Start der eigentlichen Lehrausbildung hat es auch vorgelagerte Kurse (Anmerkung für InterviewerInnen: Berufsorientierung, eine technische Vorqualifizierung) gegeben:	
Was haben Sie dort gelernt?	
Was war hilfreich/was war weniger hilfreich für Ihren jetzigen Arbeitsplatz?	
Bei wie vielen Betrieben haben Sie Praktika absolviert?	
Welche Erfahrungen (positive, negative) haben Sie bei der Suche der Praktika-Stellen gemacht?	
Wie waren Ihre Erfahrungen bei den Praktikastellen selbst?	
Nach den vorgelagerten Kursen hat die eigentliche Ausbildung in einem Betrieb stattgefunden. In welchem Betrieb hat die Ausbildung stattgefunden?	
Welche Erfahrungen (positive, negative) hatten Sie bei der Suche eines Ausbildungsplatzes gemacht?	

Wenn Sie an die Ausbildung zurückdenken: Was war hilfreich/was war weniger hilfreich für Ihren jetzigen Arbeitsplatz?		
Im Rahmen der Ausbildung hat es auch die Mög- lichkeit einer Begleitung durch FEM-Implacement gegeben (<i>Anmerkung für die InterviewerInnen:</i> <i>unterschiedliche Einrichtungen wie Frauenstiftung</i> <i>Steyr oder BFI). Haben Sie diese in Anspruch</i> <i>genommen?</i>	1 ☐ Ja 2 ☐ Nein	
Wenn ja: Was waren Ihre Erfahrungen damit? Was war hilfreich, weniger hilfreich?		
Wenn nein: Warum nicht (Nachfragen: Wurden Sie über das Angebot einer Begleitung überhaupt informiert)?		
Wie zufrieden waren Sie mit der Ausbildung insgesamt?		
Womit waren Sie besonders zufrieden?		
Womit waren Sie eher nicht zufrieden?		
Wie war die zeitliche Belastung durch die Ausbil- dungszeiten?		
Wurde auf auftretende Probleme z. B. mit Kinder- betreuung eingegangen?		
Hatten Sie im Rahmen der Ausbildung Probleme mit Vorgesetzten oder Kolleginnen/Kollegen (z. B. fehlende Akzeptanz, anzügliche Witze, ungerechte Aufgabenverteilung ...)?	1 ☐ Ja 2 ☐ Nein	
Wenn ja: welche waren das?		
Hat es dabei Unterstützung gegeben (welche)?		
Abschluss/Abbruch der Ausbildung		
Haben Sie die Ausbildung abgeschlossen?	1 ☐ Ja 2 ☐ Nein	
Wenn ja → Weiter zum nächsten grauen Überschriftskasten (»Was haben Sie nach Abschluss der Ausbildung gemacht?«)		
Wenn nein: Warum haben Sie die Ausbildung abgebrochen ?		
Was haben Sie nach Abbruch der Ausbildung gemacht?		
Haben Sie trotz Abbruch der Ausbildung Teile des Erlernenen verwenden können? Welche Elemente schätzen Sie für Ihre weitere berufliche Zukunft als besonders wichtig ein?		
Zum Abschluss bitte ich Sie um ein paar Angaben zu Ihrer Person, das dient rein statistischen Zwecken , Ihre Angaben werden alle selbstver- ständlich vertraulich und anonym behandelt: Nennen Sie mir bitte Ihr Geburtsjahr		
Haben Sie Kinder?	1 ☐ Ja 2 ☐ Nein	
Wenn ja: Wie viele, in welchem Alter?		
Ist Ihr Einkommen höher, gleich oder niedriger als vor dem Start der Ausbildung?	1 ☐ Höher 2 ☐ Gleich 3 ☐ Niedriger	
Wie hoch ist Ihr Einkommen?		

<u>Wenn ja: Was haben Sie nach Abschluss der Ausbildung gemacht?</u>	
Sind Sie im Ausbildungsbetrieb geblieben?	1 ☐ Ja 2 ☐ Nein
<u>Wenn ja:</u> Welche berufliche Tätigkeit üben Sie jetzt aus?	
Sind Sie in dem Beruf tätig, in dem Sie ausgebildet wurden?	1 ☐ Ja 2 ☐ Nein → <u>Wenn nein:</u>
	In welchen Beruf haben Sie gewechselt?
	Und warum sind Sie nicht im gleichen geblieben?
→ Weiter mit Kasten »Berufliche Tätigkeit«	
<u>Wenn nein</u> (nicht im Ausbildungsbetrieb geblieben): Warum sind Sie nicht im Ausbildungsbetrieb geblieben?	
Sind Sie derzeit in Beschäftigung oder arbeitssuchend (oder sonstiges: Schwangerschaft, Karenz, ...)?	1 ☐ In Beschäftigung 2 ☐ Arbeitsuchend 3 ☐ Schwangerschaft/Karenz 4 ☐ Sonstiges (bitte genau nachfragen):
<u>Wenn in Beschäftigung:</u> Wohin haben Sie gewechselt? (Betrieb, Branche)	
Welche berufliche Tätigkeit üben Sie jetzt aus?	
War die Ausbildung hilfreich bei der Arbeitsuche?	
Warum (nicht)?	
Wie viele Wochenstunden arbeiten Sie derzeit?	
→ Weiter mit Kasten »Berufliche Tätigkeit«	
<u>Wenn Arbeitsuchend:</u> Mit welchen Problemen sind Sie bei der Arbeitssuche konfrontiert?	
Ist es aus Ihrer Sicht für Frauen schwerer einen Arbeitsplatz im technisch-handwerklichen Bereich zu erhalten als für Männer? Inwiefern?	
Wie beurteilen Sie rückblickend Ihre Ausbildung: Welche Elemente schätzen Sie für die Arbeitssuche bzw. Ihre weitere berufliche Zukunft als besonders wichtig ein?	
Würden Sie sich weitere Unterstützung bei der Arbeitssuche wünschen?	1 ☐ Nein 2 ☐ Ja → <u>Wenn ja:</u> Welche und von wem?
Suchen Sie vorwiegend eine Beschäftigung in Ihrem (FiT-)Ausbildungsberuf oder suchen Sie auch in anderen Feldern?	1 ☐ Im FiT-Ausbildungsberuf 2 ☐ In anderen Berufsfeldern → <u>Wenn 2:</u> Welchen und warum?
→ Weiter zu Statistischen Angaben	
<u>Wenn Schwangerschaft/Karenz/Sonstiges:</u> Haben Sie vor, später einen Arbeitsplatz in Ihrem FiT-Ausbildungsberuf zu suchen?	1 ☐ Ja 2 ☐ Nein
→ Weiter zu Statistischen Angaben	

Berufliche Tätigkeit	
Entspricht Ihre jetzige Tätigkeit Ihrer Ausbildung und Ihrer Qualifikation?	1 ☐ Ja 2 ☐ Nein
Unterscheidet sich Ihre Tätigkeit von der Tätigkeit männlicher Kollegen in diesem Arbeitsbereich mit gleicher oder gleichwertiger Qualifikation?	1 ☐ Ja 2 ☐ Nein
Wenn ja: Was denken Sie, ist der Grund dafür?	
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer beruflichen Situation? Bezogen auf:	
• Art der Tätigkeit	
• Betriebsklima	
• Vorgesetzte	
• Akzeptanz als Frau in technisch-handwerklichem Bereich	
• Arbeitszeit	
• Bezahlung	
Verdienen Sie jetzt mehr, gleich viel oder weniger als vor Ihrer Ausbildung?	1 ☐ Mehr 2 ☐ Gleich viel 3 ☐ Weniger
Welche Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung gibt es?	
Wie schätzen Sie Ihre Aufstiegschancen im Vergleich zu Ihren männlichen Kollegen ein?	
Perspektiven	
Jetzt habe ich noch ein paar Fragen zu Ihren beruflichen Zukunftsperspektiven:	
Möchten Sie in Ihrem jetzigen Beruf bleiben oder haben Sie schon mal einen Berufswechsel überlegt?	1 ☐ Bleiben 2 ☐ Wechsel überlegt
Wenn Wechsel überlegt: warum?	
In welchen Beruf möchten Sie wechseln?	
Insgesamt gesehen, was würden Sie an Ihrer beruflichen Situation gerne verändern?	
Welche Unterstützung für Ihre berufliche Laufbahn würden Sie sich wünschen?	

Fragen zum Unternehmen	
<p>Jetzt noch ein paar Fragen zu Ihrem jetzigen Arbeitsplatz: In welcher Branche/in welchen Branchen sind Sie tätig? [Einstufen nach ÖNACE 2008; Mehrfachantworten möglich]</p>	<p> ☐ Land- und Forstwirtschaft (A) ☐ Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (B) ☐ Herstellung von Waren (C) ☐ Energieversorgung (D) ☐ Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung (E) ☐ Bau (F) ☐ Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (G) ☐ Verkehr und Lagerei (H) ☐ Beherbergung und Gastronomie (I) ☐ Information und Kommunikation (J) ☐ Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K) ☐ Grundstücks- und Wohnungswesen (L) ☐ Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (M) ☐ Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N) ☐ Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (O) ☐ Erziehung und Unterricht (P) ☐ Gesundheits- und Sozialwesen (Q) ☐ Kunst, Unterhaltung und Erholung (R) ☐ Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S) ☐ Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf (T) ☐ Exteritoriale Organisation und Körperschaften (U) </p>
<p>Beschreiben Sie bitte kurz Ihr Unternehmen: Welche Produkte oder Dienstleistungen stellen Sie her oder bieten Sie an?</p>	
<p>Wie viele MitarbeiterInnen sind in Ihrem Unternehmen insgesamt beschäftigt (reicht auch ungefähr)?</p>	
<p>Wie hoch ist ungefähr der Frauenanteil?</p>	
<p>Werden in Ihrem Betrieb frauenfördernde Maßnahmen gesetzt?</p>	<p>1 ☐ Ja 2 ☐ Nein <u>Wenn ja:</u> Welche?</p>
Statistische Angaben	
<p>Zum Abschluss bitte ich Sie um ein paar Angaben zu Ihrer Person, das dient rein statistischen Zwecken, Ihre Angaben werden alle selbstverständlich vertraulich und anonym behandelt: Nennen Sie mir bitte Ihr Geburtsjahr</p>	
<p>Haben Sie Kinder?</p>	<p>1 ☐ Ja 2 ☐ Nein <u>Wenn ja:</u> Wie viele, in welchem Alter?</p>
<p>Wie hoch ist Ihr Einkommen?</p>	

www.ams.at/berufsinfo

... ist die Internet-Adresse für Berufsinformationen

Unter www.ams.at/berufsinfo stehen Ihnen aktuelle Berufsinformationen per Knopfdruck zur Verfügung. Hier finden Sie unter anderem:

- Informationen über die BerufsInfoZentren des AMS und deren Angebot,
- eine Auflistung aller BerufsInfoBroschüren des AMS sowie Hinweise, welche Broschüren Sie downloaden können,
- Programme, die Sie bei Ihrer Berufs- und Bildungsentscheidung unterstützen,
- Datenbanken, mit denen Sie die Berufs- und Bildungswelt

per Mausklick erobern.

EIN BESUCH IM NETZ LOHNT SICH ALLEMAL!!!

Beispiele der Online-Infos des AMS:

Benötigen Sie eine Orientierungshilfe für Ihre Berufswahl, ist der *Berufskompass* die richtige Adresse.

Das *AMS-Qualifikationsbarometer* zeigt Ihnen, in welchen Berufsbereichen Arbeitskräfte nachgefragt werden und mit welchen Qualifikationen Sie punkten.

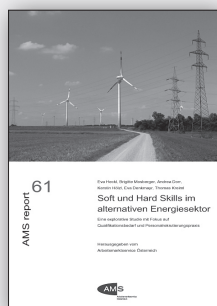
Im *AMS-Berufsinformationssystem* erfahren Sie, welche Qualifikationen in Ihrem Beruf derzeit gefragt sind, mit welchen Arbeitsbelastungen Sie rechnen müssen und welche Berufsalternativen Ihnen offenstehen.

Mit *Your Choice* erhalten Sie einen umfassenden Einblick in aktuelle geregelte Ausbildungsmöglichkeiten in Österreich: Lehrausbildungen, Schulen, Fachhochschulen, Universitäten.

Im *AMS-Berufslexikon* online können Sie detaillierte Beschreibungen aller Bildungsebenen aufrufen.

Die *AMS-Weiterbildungsdatenbank* bietet einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträger und Kurse in ganz Österreich.

Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 61

*Eva Heckl, Brigitte Mosberger, Andrea Dorr, Kerstin Hölzl,
Eva Denkmayr, Thomas Kreiml*

Soft und Hard Skills im alternativen Energiesektor

Eine explorative Studie mit Fokus auf Qualifikationsbedarf
und Personalrekrutierungspraxis

ISBN 978-3-85495-242-2



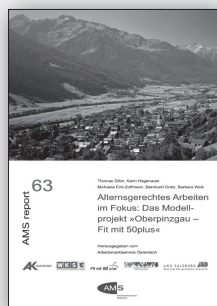
AMS report 62

Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)

Einbindung durch Ausbildung

Beiträge zur Fachtagung »Zur Situation von Personen mit
geringer Qualifizierung am österreichischen Arbeitsmarkt«
vom 14. Mai 2007 in Wien

ISBN 978-3-85495-243-0



AMS report 63

*Thomas Diller, Karin Hagenauer
Michaela Erkl-Zoffmann, Bernhard Gratz, Barbara Wick*

Alternsgerechtes Arbeiten im Fokus: Das Modellprojekt »Oberpinzgau – Fit mit 50plus«

ISBN 978-3-85495-244-9



AMS report 64

Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt

ISBN 978-3-85495-245-7



AMS report 65

Doris Lepschy, Karin da Rocha, René Sturm

Erwachsenenpädagogik und Sozialarbeit im Kontext des arbeitsmarktorientierten Lifelong Learning

Didaktische und methodische Handreichungen
an die Aus- und Weiterbildung sowie die berufliche Praxis

ISBN 978-3-85495-246-5



AMS report 66

Andrea Egger-Subotitsch, René Sturm (Hg.)

Kompetenzen im Brennpunkt von Arbeitsmarkt und Bildung

ISBN 978-3-85495-247-3



AMS report 67

Karin Steiner, René Sturm (Hg.)

Ältere am Arbeitsmarkt

Beiträge zu den beiden Fachtagungen: »Arbeit für ältere
Arbeitsuchende – Chance oder Sackgasse?« vom 27. Septem-
ber 2007 in Wien und »Alternde Belegschaften – Vom Golden
Handshake zum Silver Worker« vom 14. März 2008 in Wien

ISBN 978-3-85495-248-1



AMS report 68

Andrea Egger-Subotitsch, Marie Jelenko, René Sturm (Hg.)

Betriebliche Gesundheitsförderung in der mobilen und stationären Pflege

Beiträge zur Fachtagung »Gesund pflegen und gesund
bleiben! – Betriebliche Gesundheitsförderung in der mobilen
und stationären Pflege« vom 20. Mai 2008 in Wien

ISBN 978-3-85495-249-X



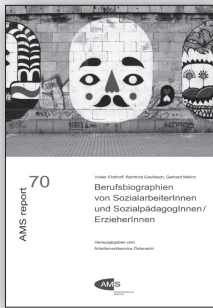
AMS report 69

Andrea Egger-Subotitsch, René Sturm (Hg.)

Zwischen Modernisierung und Stagnation

Beiträge zum Thema »Berufseinstieg und Erwerbschancen von AkademikerInnen in Österreich«

ISBN 978-3-85495-250-3

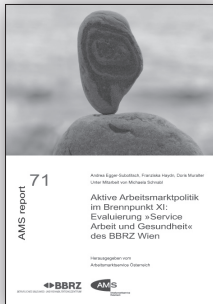


AMS report 70

Volker Eickhoff, Reinhold Gaubitsch, Gerhard Melinz

Berufsbiographien von SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen/ErzieherInnen

ISBN 978-3-85495-251-1



AMS report 71

*Andrea Egger-Subotitsch, Franziska Haydn, Doris Muralter
Unter Mitarbeit von Michaela Schnabl*

Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt XI: Evaluierung »Service Arbeit und Gesundheit« des BBRZ Wien

ISBN 978-3-85495-272-X



AMS report 72/73

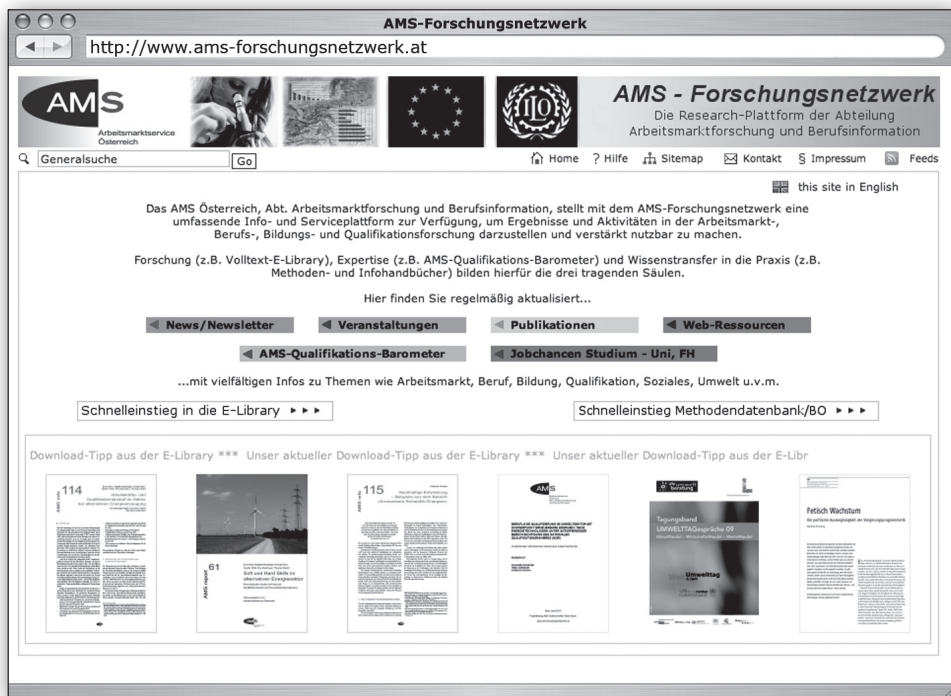
Karin da Rocha

Lernbedingungen in beruflichen Grundausbildungen und Höherqualifizierungen für ältere Fachkräfte am Beispiel der Metallindustrie

ISBN 978-3-85495-253-8

www.ams-forschungsnetzwerk.at

Das AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, stellt mit dem AMS-Forschungsnetzwerk eine umfassende Info- und Serviceplattform zur Verfügung, um Ergebnisse und Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung darzustellen und verstärkt nutzbar zu machen. Forschung (z.B. Volltext-E-Library), Expertise (z.B. AMS-Qualifikations-Barometer) und Praxis (z.B. Methoden- und Infohandbücher, BerufsInfoBroschüren der Reihe „Jobchancen Studium“) bilden hierfür die drei tragenden Säulen.



www.ams.at



Sie sind gefragt.

Das Programm »Frauen in Handwerk und Technik (FiT)« ist ein wichtiger Schwerpunkt des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogrammes 2006–2010 des AMS. Im Rahmen dieses Programmes sollen Ausbildungen von Frauen in handwerklich-technischen Berufsfeldern gefördert werden. Das besondere Merkmal an diesem Programm ist u. a., dass mittels vorbereitender Module eine spezifische Unterstützung interessierter Frauen angeboten wird und dass längerfristige Ausbildungen – Lehre, HTL, FH, Kollegs – finanziert werden.

In Oberösterreich wurde zur Umsetzung des Programmes ein starker Fokus auf die Qualifizierung von Frauen im Rahmen von Implacement-Stiftungen – hier FEM-Implacement genannt – gesetzt. Zielsetzung von FEM-Implacement ist es, Frauen mit Interesse an einem technisch-handwerklichen Beruf die Möglichkeit zu geben, einen Lehrabschluss im nicht-traditionellen Bereich über Implacement zu erlangen. Dabei sollen das Berufsspektrum der Frauen erweitert und ihnen Zugänge zu qualifizierten Stellen in jenen Branchen ermöglicht werden, in denen sie deutlich unterrepräsentiert sind.

Im Rahmen der vorliegenden Evaluierung wurden im Jahr 2009 im Auftrag des AMS Oberösterreich 50 ehemalige Teilnehmerinnen von FEM-Implacement zu ihren Erfahrungen befragt und ihr Werdegang nach der Teilnahme nachgezeichnet. Die Evaluierung wurde von L&R Sozialforschung durchgeführt.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-254-6