

## TOP 3.6.8 Veranstaltung

### Junge Frauen in nichttraditionellen Lehrberufen

Abteilung: Lehrlings- und Jugendschutz (in Zusammenarbeit mit Abt Frauen – Familie, Verein Sprungbrett)

TeilnehmerInnen: 100 Interessen- / MinisteriumsvertreterInnen, AusbilderInnen, BerufspädagogInnen

Veranstaltungsort/ -zeit: BIZ, 12.02.2013, 14:00 – 16:00 Uhr

#### 1. Inhalt der Veranstaltung

Seit 17 Jahren verleiht der Verein „Sprungbrett“ den amaZone-Award an Wiener Betriebe, die Mädchen in nichttraditionellen Berufen besonders qualitativ ausbilden. Um die Ausbildungsqualität mess- und vergleichbar zu machen, haben die Expertinnen des Vereins eigene Referenzindikatoren entwickelt. Im Auftrag der AK (Abt FF und Abt LJ) hat „Sprungbrett“ die diesbezüglichen Erfahrungswerte und Learnings in einem Forschungsbericht zusammengefasst und um die qualitative Analyse von 32 problemfokussierten Lehrlingsinterviews ergänzt.

Im Rahmen einer Informationsveranstaltung wurden die Ergebnisse des Berichtes erläutert. Flankierend berichteten weibliche Lehrlinge über den Ausbildungsalltag in atypischen Berufen und die AK präsentierte ihre Positionen und Forderungen zum Thema.

#### 2. Ergebnisse des Berichts „Ich glaub, sie wissen halt, dass wir Mädchen sind...“

Margarete Bican (Verein Sprungbrett)

Mädchen in atypischen Berufen sind im Ausbildungsalltag mit diversen Herausforderungen konfrontiert:

- *Lehrstellensuche*: häufig lange Phasen erfolgloser Suche, ablehnende Reaktionen aus eigenem Umfeld, geringe Bereitschaft der Betriebe zur Ausbildung weiblicher Lehrlinge, „Othering“ im Sinn von Ablehnung oder Bevorzugung aufgrund des Geschlechtes
- *Ausbildungsalltag*: große Ablehnung sexueller Belästigung in allen Betrieben, aber geschlechtsbezogene Diskriminierung zB durch stark geschlechtsspezifische Arbeitsteilung
- *Bewältigungsstrategien der Mädchen*: stereotype Weiblichkeitskonstruktionen reproduzieren oder bekämpfen; eigene Handlungsspielräume (Durchhaltevermögen, Selbstbehauptung) betonen, Bedeutung von Körperkraft für Arbeitsleistung relativieren

Die zentralen Qualitätsdimensionen betrieblicher Ausbildung betreffen sowohl gesellschaftliche Strukturen (Segregation des Arbeitsmarktes, Lohnschere) als auch Betriebe (Rahmenbedingungen wie bauliche Maßnahmen oder Interaktions-, Erfahrungs- und Handlungsmuster).

Die amaZone-Referenzindikatoren für gute Ausbildungsqualität umfassen Gleichstellungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen sowie den Stellenwert der Lehre im Betrieb insgesamt und die Vielseitigkeit der Ausbildung. Weitere Qualitätsmerkmale sind ein ausgeglichenes Arbeitsklima, gute Karrieremöglichkeiten bzw die Aussicht auf Weiterbeschäftigung sowie ein sozialverantwortliches Handeln des Betriebs (Ausbildung auch für „schwächere“ Jugendliche).

Als Empfehlungen leitet „Sprungbrett“ aus den Studienergebnissen ab, dass der Zugang zu Lehrstellen in einschlägigen Branchen/Berufen vereinfacht werden muss (Initiativen zur Förderung von Mädchen in atypischen Berufen, speziell Mädchen- und Frauenförderung in den Betrieben) und dass Ausbildungsalltage gendersensibel gestaltet werden sollen (Sensibilisierungsmaßnahmen für alle MitarbeiterInnen, Empowerment weiblicher Lehrlinge, weibliche Ansprechpersonen, bewusste innerbetriebliche Arbeitsteilung)

### 3. Forderungen und Positionen der AK:

Gerlinde Hauer, Abt Frauen – Familie: Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes muss überwunden werden, damit Frauen ihre Talente frei entfalten können und ihr Erwerbseinkommen bzw ihre Pensionseinkünfte steigen. Forderungen sind daher:

- Strukturelle Verankerung der gendersensiblen Bildung ab dem Kindergarten und während der gesamten Schullaufbahn (gemeinsamer Werkunterricht statt Wahlpflicht zwischen textilem und technischem Werken, Berufsorientierungsunterricht als eigenes Fach auch in Gymnasien)
- Weiterführung und Ausbau der AMS-Maßnahme FIT (und MIT)
- Frauenfördernde diskriminierungsfreie Betriebskultur (zB explizite Kommunikation nach außen, dass der Betrieb weibliche Lehrlinge aufnimmt)

Lisa Sinowatz, Abt Lehrlings- und Jugendschutz: Die Qualitätsmarker, die „Sprungbrett“ für die Ausbildung junger Frauen definiert, entsprechen langjährigen Forderungen von AK und ÖGB – ein bindendes Qualitätsmanagement würde die Ausbildung *aller* Lehrlinge erheblich verbessern (marginalisierte Jugendliche profitieren freilich umso mehr). Forderungen sind daher:

- Gesetzliches Qualitätsmanagement (bindende Kriterien für alle ausbildenden Stellen)
- Externe Qualitätsagentur (für die unabhängige Evaluation betrieblicher Ausbildungsqualität)
- Qualitätsgebundene Fördermodelle (kriteriengeleitet statt „Gießkanne“)
- Kompetenzfeststellung(en) während der Lehrzeit, um Defizite rasch beheben zu können
- Verpflichtende Weiterbildung für AusbilderInnen (va in den Bereichen Pädagogik/Didaktik, Gendersensibilität)