

Weibliche Lehrlinge

Finden und unterstützen

2004

gendernow
Regionale Koordinationsstelle des NÖ Beschäftigungspakts
zur Umsetzung von **gender mainstreaming**

Weibliche Lehrlinge – Wie finden und unterstützen?

EINRICHTUNGEN, DIE MÄDCHEN IN „NICHTTRADITIONELLEN“ BERUFEN FÖRDERN

Sprungbrett

Sprungbrett beschäftigt sich seit 1987 innovativ mit dem Themenkreis Mädchen - Beruf - Zukunft. Diese arbeitsmarktpolitische Beratungs- und Betreuungseinrichtung setzt sich die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und die Förderung und Unterstützung nicht-traditioneller Berufswahlen von Mädchen zum Ziel.

Inhaltliche Schwerpunkte werden dabei vorwiegend auf Handwerk, Technik, EDV und Neue Medien sowie neue Lehrberufe gesetzt. Sprungbrett bietet auch Betriebsexkursionen an, vermittelt Schnupperplätze und Lehrstellen und hält Berufsinformationsveranstaltungen ab.

Angebote von Sprungbrett für Betriebe sind:

- Informationen zur Lehrausbildung
- Beratung bezüglich neuer Lehrberufe
- Beratung und Begleitung bei der Ausbildung weiblicher Lehrlinge in nicht-traditionellen Berufen

Auf der Homepage von Sprungbrett kann man Lehrstellen für Mädchen ins Netz stellen. Sprungbrett betreut auch Mädchen aus Niederösterreich und führt auch Betriebsexkursionen in niederösterreichischen Betrieben durch. Außerdem verleiht Sprungbrett jährlich die „Amazone“ für Betriebe, die Mädchen in ihrer (Lehr)Ausbildung in einem handwerklich-technischen Bereich vorbildhaft fördern.

Kontakt

Verein Sprungbrett
Mag.^a Isabella Nadrag
Betriebskontakte &
Lehrstellenberatung
Pilgerimgasse 22-24 Stiege 1/ Tür 1

1150 Wien
Tel. 01/789 45 45
Fax: 01-786 71 98 - 26
sprungbrett@sprungbrett.or.at
www.sprungbrett.or.at

SUNWORK

Der Verein SUNWORK - Bildungsalternativen für Mädchen und Frauen wurde 1991 gegründet und ist eine unabhängige, gemeinnützige Frauenbildungsorganisation. Die berufliche Orientierung, Qualifizierung in technisch-handwerkliche Arbeitsfelder und die Weiterbildung von Praktikerinnen / Multiplikatorinnen aus sozial- und pädagogischen und technisch-handwerklichen Berufen stehen im Mittelpunkt der Arbeit von Sunwork.

Spezialgebiete sind Technik-Handwerk, Ökotechnik / Umweltbildung und Sozial-Management.

Kontakt

Gesamtleitung u. Koordination
DSA Waltraud Fürnwein,
DSA Ing. Karin B. Gruber
Triester Str. 114/1
1100 Wien

Tel.: +431 / 667 20 13
Fax. +431 / 665 93 05 75
office@sunwork.at
www.sunwork.at

Außerdem ist Sunwork im Rahmen der **ELEKTRA LehrWERKstatt** und der **ELEKTRA Berufsvorbereitung** auch in Niederösterreich tätig. Das Angebot richtet sich an Mädchen

und junge Frauen im Alter zwischen 15-20 Jahren. Mädchen / junge Frauen aus Niederösterreich mit Interesse an Technik-Handwerk können im Rahmen der Berufsvorbereitung herausfinden, welcher Beruf sie interessiert und wo ihre Begabungen liegen.

Die Kursteilnehmerinnen eignen sich in verschiedenen technisch-handwerklichen Gebieten praktische Fertigkeiten und fachspezifisches Wissen an. Ein wesentlicher Teil des Kurses spielt sich in der Werkstatt ab, wo die Grundlagen der Photovoltaik, der Elektroinstallation und -technik, der Metallbearbeitung und der Windenergie unter Anleitung erfahrener Fachfrauen erarbeitet werden. Weiters werden Grundlagen im IT-Bereich, verschiedenste Textverarbeitungs-, Rechnungs- und technische Programme wie AutoCAD, etc. vermittelt. Im Rahmen des Lerntrainings können die Teilnehmerinnen ihre Mathematik, Physikkenntnisse auffrischen und sich gezielt auf Aufnahmetests vorbereiten. Beim Bewerbungstraining, der Praktikums- und Lehrstellensuche werden die Teilnehmerinnen professionell unterstützt.

Elektra führt auch Betriebsexkursionen in Niederösterreich durch und steht Betrieben gern zur Verfügung, die weibliche Lehrlinge in handwerklich-technischen Berufen suchen.

Kontakt

ELEKTRA Berufsvorbereitung
Berufliche Bildung für Mädchen
im Elektro-, Metall-, IT und
Umweltbereich
Wenzel Kaska Straße 4
3100 St. Pölten
02742/31 09 19

ELEKTRA lehrWERKstatt
Wenzel Kaska Straße 6
3100 St. Pölten
02742/268 61

WAS KÖNNEN BETRIEBE TUN, UM MÄDCHEN FÜR NICHTTRADITIONELLE BERUFE ANZUSPRECHEN:

Girls Day

Der Girls Day bietet Mädchen Gelegenheit, die Perspektiven beruflicher Möglichkeiten in ihrer Region zu erweitern. Mädchen können Betriebe besichtigen, neue Tätigkeitsfelder kennenlernen und eine breite Palette an Berufen auch für Frauen erleben. Bewährt hat sich vor allem, dass Betriebe von dort arbeitenden Frauen vorgestellt werden, die von ihrem Arbeitsalltag erzählen. So können Mädchen auch neue Rollenbilder näher gebracht werden.

Dieses Jahr machen beim Girls Day in Niederösterreich unter anderem mit: Dynea Austria, Berndorf, Triumph, bene, ISOVER, GEBERIT...

Nähere Informationen unter

<http://www.girlsday.info/links/>

bzw. für Niederösterreich: <http://www.regionalesmentoring.at/girlsday/>

Kontakt

Erna Hancvencl
Volkswirtschaftliche Gesellschaft
Marc-Aurel-Straße 5
1010 Wien
Tel.: 01-533 08 71
hancvencl@vwg.at
www.vwg.at/wnoe

Frauenreferat der NÖ Landesregierung
Landhausplatz 1
3109 St. Pölten
Tel.: 02742-9005-1-3286
post.F3frauenreferat@noel.gv.at

Unternehmen können auch direkt über die Seite Kontakt aufnehmen (mit Formular zur Interessensbekundung).

FRAG Jimmy – Wirtschaftskammer Niederösterreich

Auf dieser Internet-Plattform der Wirtschaftskammer können Lehrlinge nach Lehrstellen suchen. Unternehmen können hier Lehrstellen inserieren, vielleicht auch mit dem Hinweis: Mädchen bevorzugt.

<http://www.frag-jimmy.at/>

MiT -"Mädchen in technische Ausbildungen"

Ist eine Aktion des bm:bwk und zielt auf eine Erhöhung des Anteils von Mädchen und Frauen in technischen Ausbildungen durch Ermutigung und Sichtbarmachen von Frauen in technischen Berufen (Vorbildwirkung) ab. Zentral ist die Sensibilisierung von Lehrpersonen, Schulverwaltung, Schüler/innen und Eltern für geschlechtsspezifische Rollenbilder und Vorurteile zwecks Abbau von Rollenklischees und zur Förderung gleichberechtigter Umgangsformen.

Unter den Kontaktpersonen von Schulen, die konkrete Aktivitäten planen bzw. bereits durchgeführt haben ist auch DI A. Gratzl, der Direktor der HTL Mödling.

Falls Mädchen auf dieser Qualifikationsebene gesucht werden, wäre er ein interessanter Ansprechpartner.

Kontakt

HTL Mödling, Dir. DI A. Gratzl, Tel.: 02236 – 408 - 0

WAS IST BEI EINER PRÄSENTATION DES BETRIEBES ZU BERÜCKSICHTIGEN UM AUCH MÄDCHEN ANZUSPRECHEN?

1. Frauen, die Frauen etwas präsentieren, sind glaubwürdiger, ein lebendes Beispiel und damit effektiver. Wenn es möglich ist, sollten daher Vorstellungen von Lehrberufen vor Mädchengruppen oder auch Betriebsbesuche während des Girls' Day von Frauen durchgeführt, jedenfalls aber begleitet werden.
2. Wenn Mädchen unter sich sind, sind einige Fragen leichter zu stellen
3. Dinge zum Anfassen und Ausprobieren senken Hemmschwellen, ermutigen und stellen einen Bezug her. Oft werden Mädchen durch technisch abstraktes Fachvokabular abgeschreckt
4. Welche Unterstützungsmöglichkeiten kann der Betrieb Mädchen in Bereichen geben, wo nur sehr wenig Frauen arbeiten? Diese sollten bei einer Präsentation erwähnt werden
5. Erklären Sie den Mädchen, warum es Ihnen wichtig ist, Frauen in allen Tätigkeitsbereichen zu haben.
6. Erklären Sie den jungen Frauen, welche Vorteile sie in männerdominierten Berufsfeldern haben können (z. B. höheres Einkommen, Aufstiegschancen) im Vergleich zu klassischen Frauenberufen wie Sekretärin.
7. Wenn sich ein Unternehmen zum Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern engagiert, sollte es das auch der Öffentlichkeit kommunizieren (Homepage, Stellenausschreibungen, Presse z.B.). Dadurch wird der Betrieb auch für Mädchen interessanter und macht ihnen Mut zu einer „ungewöhnlichen“ Berufsentscheidung.

Der öffentliche Auftritt eines Unternehmens kann auch viel dazu beitragen, Frauen anzusprechen. Oft sind es Kleinigkeiten, die ausmachen, dass Frauen sich von einem Betrieb angesprochen fühlen, sei es als Mitarbeiterinnen oder als Kundinnen. Vielleicht gibt bereits ein Blick in das Firmenprospekt Aufschluss: Werden darin die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwähnt oder sind Frauen bei der Bezeichnung Mitarbeiter mitgemeint? Zeigen die Bilder Männer und Frauen an der Arbeit? Das Gespräch mit Mitarbeiterinnen oder Kundinnen kann nützliche Hinweise für

Verbesserungsmöglichkeiten geben. Außerdem können folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Nehmen Sie und Ihre Mitarbeitenden die korrekte Bezeichnung der Berufsfrau in Ihren Wortschatz und in Ihre schriftlichen Dokumente auf. Sprechen Sie zum Beispiel von der Mechanikerin und nicht vom Mechaniker, wenn es sich um eine Frau handelt.
- Achten Sie auf die Bilder, die in Ihrem Betrieb hängen: Bilder mit Pin-up-Girls und nackten Frauen wirken abstoßend auf die meisten Frauen. Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitenden darüber und sorgen Sie dafür, dass die Bilder entfernt werden.

UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR WEIBLICHE LEHRLINGE

16+, das Lehrstellenprojekt der schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten empfiehlt zur Ausbildung von Lehrmädchen in „Männerberufen“ folgendes:

Weibliche Lehrlinge wollen ganz „normal“ behandelt und ausgebildet werden, das heißt, sie wollen keine Spezialrolle als Frau in einem Männerberuf zugeteilt erhalten. Statt immer wieder die eigenen Fähigkeiten und die Eignung zum Beruf unter Beweis stellen zu müssen, erwarten sie einen respektvollen Umgang. Als Frauen in einer männerdominierten Umgebung werden sie auffallen und entsprechend beobachtet werden, bei der Arbeit und wahrscheinlich auch in der Berufsschule.

Folgende Unterstützungsmöglichkeiten hat der Betrieb:

- Bilden Sie, wann immer möglich, mehr als eine Frau aus, allenfalls verteilt auf verschiedene Lehrjahre oder verschiedene Berufe.
- Sprechen Sie mit der jungen Frau vor Lehrbeginn, zum Beispiel im Rahmen der Schnupperlehre, über ihre Motivation und ihre Vorstellung darüber, in einem sogenannten Männerberuf zu arbeiten. Thematisieren Sie die Sonnen- und die Schattenseiten.
- Informieren Sie sich an der Berufsschule, ob weitere weibliche Lehrlinge die Ausbildung beginnen werden, und setzen Sie sich dafür ein, dass sie gemeinsam einer Klasse zugeteilt werden.
- Nehmen Sie Kontakt auf mit anderen regionalen Betrieben, die ebenfalls Frauen in untypischen Berufen ausbilden.
- Vielleicht können Sie in der Anfangszeit gemeinsam ein Treffen der Mädchen organisieren, damit sie sich kennen lernen und den Erfahrungsaustausch während der Lehre pflegen können.
- Unterstützen Sie ausgebildete weibliche Lehrlinge bei der weiteren Berufs- und Weiterbildungsplanung
- Überlegen Sie die Installierung einer/eines Gleichbehandlungsbeauftragten im Unternehmen, an die/den sich auch weibliche Lehrlinge wenden können.

Auch die Haltung der einzelnen Mitarbeitenden gegenüber Frauen in ihrem beruflichen Umfeld hat einen wesentlichen Einfluss auf den Verlauf der Ausbildung. Sie kann sowohl motivierend und bestärkend wirken als auch verunsichernd und belastend. AusbilderInnen haben hier eine wichtige Aufgabe:

- Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitenden rechtzeitig über die Ausbildung der weiblichen Lehrlinge, idealerweise bereits im Zusammenhang mit der Schnupperlehre oder bei der Vergabe der Lehrstelle.
- Begründen Sie Ihre Motivation, junge Frauen in untypischen Berufen auszubilden.
- Formulieren Sie Ihre Erwartungen an das Verhalten der Mitarbeitenden in der Zusammenarbeit mit dem Mädchen.

- Fordern Sie die Mitarbeitenden auf, Sie frühzeitig einzubeziehen, wenn es in der Zusammenarbeit mit dem weiblichen Lehrling zu Unsicherheiten kommen sollte.
- Suchen Sie unter den Mitarbeitenden eine Person, die motiviert ist, Mädchen während der Lehrzeit als MentorIn zu begleiten, das heisst, sie in die Betriebskultur einzuführen und ihr vor allem während der ersten Monate als Ansprechperson zur Verfügung zu stehen.
- Machen Sie klar, dass in Ihrem Betrieb sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Erklären Sie, was unter sexueller Belästigung verstanden wird.

Beginnt ein Betrieb, weibliche Lehrlinge auszubilden, stellen sich auch oft Fragen der Infrastruktur. Falls die Lehrfrau sich für die Arbeit umziehen muss und nur eine Garderobe zur Verfügung steht, gibt es verschiedene Alternativen:

- Vielleicht kann sie einen anderen Raum zum Umziehen benutzen.
- Die Benutzung der Garderobe wird für die Frauen und Männer zeitlich aufgeteilt (die Frauen kommen eine Viertelstunde früher oder später zur Arbeit).
- Die Lehrfrau kommt bereits umgezogen zur Arbeit.

Falls nur ein WC zur Verfügung steht:

- Hier ist oft weniger die gemeinsame Nutzung das Problem, sondern vielmehr der Zustand: Ein sauberes und gepflegtes WC, das von allen auch so hinterlassen wird, ist durchaus auch für Frauen benutzbar.
- Möglicherweise gibt es in einem anderen Bereich des Betriebes oder in einem benachbarten Betrieb Frauentoiletten, die genutzt werden können.

BEST PRACTICE BEISPIELE VON UNTERNEHMEN, DIE BEI DER SUCHE NACH WEIBLICHEN LEHRLINGEN ERFOLGREICH WAREN

Frau am Bau

Das Schweizer Projekt „Frau am Bau“ empfiehlt folgende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Lehrlingsbereich:

- Ausschreibung von offenen Stellen in Frauennetzwerken und –berufsverbänden (Mädchenberatungsstellen informieren!)
- Bei der Vergabe von Praktikumsplätzen junge Frauen motivieren
- Sich an öffentlichen Kampagnen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Branche beteiligen
- Führen Sie einen Töchterttag durch.

Siemens AG / Frau am Bau

Das Schweizer Projekt „Frau am Bau“ empfiehlt die Veranstaltung eines Töchtertages um das Interesse von Mädchen an handwerklich-technischen Berufen zu wecken. Mädchen begleiten ihre Mutter oder ihren Vater einen Tag lang zur Arbeit. Sie erleben ihre Eltern im Berufsleben, arbeiten mit ihnen zusammen und erhalten einen ersten Blick in die Erwerbsarbeit.

Siemens AG hat 2003 in Wien erfolgreich einen Töchterttag durchgeführt.

Infineon Technologies AG

Infineon nimmt am Projekt „Frauen in die Technik“ teil – einem Projekt das das Interesse der Frauen an der Technik wecken und fördern will (unterstützt von bm:bwk und europäischem Sozialfond).

Zur Etablierung bzw. Verbesserung einer frauen- und familienfreundlichen Firmenkultur verfolgt Infineon mit dem Projekt FiT drei ambitionierte Ziele:

1. Mehr Frauen in die Technik bzw. in technologische Berufe zu integrieren
2. Frauen bzw. weibliche Lehrlinge für technische Berufe / Bereiche zu rekrutieren
3. Die Arbeitsbedingungen für jene Frauen und Männer, die bei Infineon bereits technische Berufe ausüben, familienfreundlicher zu gestalten.

Basis der Aktivitäten von Infineon war eine Ist-Analyse durch die einige Handlungsfelder identifiziert und Arbeitspakete festgelegt wurden. Maßnahmen, um Frauen für technische Berufe zu motivieren wurden folgende beschlossen:

- Einbau des FiT Themas bei Jobmessen / Firmenbesichtigungen
- Stellenausschreibungen verstärkt mit geschlechterneutralen Formulierungen versehen
- Bewusstsein der Recruiter schärfen bezüglich unterschiedlichem Verhalten von Bewerbern & Bewerberinnen
- Konzepterstellung zu 'Schulkontakten' (Zielgruppen, Zeitpunkt, Kontakte zu Schulen, spezielles Informationsmaterial, Patin/Pate bzw. MentorIn)
- FiT - Werksbesichtigung und / oder Messe
- Schnuppertage für Mädchen, die sich für technische Berufe interessieren (Töchtertage).

Auch im Bereich des Recruiting wurden Maßnahmen gesetzt:

- Informationstage für Mädchen und Frauen höherbildender Schulen (in Kooperation mit der Uni Klagenfurt)
 - Vorstellung des Unternehmens
 - Mögliche berufliche Eingliederung ins Unternehmen
- Gespräche mit Technikerinnen (persönliche Schilderung von Einstieg und Karriere)
 - **Lehrlingsaufnahme / -ausbildung**
 - Bewerberinnen für Lehrstellen im kaufmännischen Bereich wird eine technische Ausbildung angeboten (Mechatronik, Elektronik, ...)
 - ⇒ Angebot wird angenommen, Mädchen schneiden bei darauffolgenden technischen Tests häufig sehr gut ab.

BDA

Die Bundevereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände empfiehlt in ihrer Broschüre „Chancen für Frauen in der Wirtschaft“:

- Gemischte Besetzung betrieblicher Ausbildungsplätze, soweit die BewerberInnenlage es zulässt
- Angebot betrieblicher Praktikumsplätze für Mädchen
- Erfahrungsaustausch mit anderen Betrieben, die bereits Frauen in technischen, naturwissenschaftlichen und IT-Berufen ausgebildet haben
- Einladung von Schulklassen zu berufskundlichen Betriebsbesichtigungen
- Informationsveranstaltungen für Lehrkräfte der allgemeinbildenden Schulen
- Zusammenarbeit mit den BerufsberaterInnen des AMS

- Beteiligung an Informationsveranstaltungen in Schulen
- Umfassende Information über Ausbildungsmöglichkeiten sowie Beschäftigungs- und Entwicklungschancen in technischen, naturwissenschaftlichen und IT-Berufen durch die Berufsberatung.

BEST PRACTICE BEISPIELE ZUM THEMA FORMULIERUNG VON STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Hewlett-Packard Österreich hält sich nicht nur an das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, sondern gibt auch detaillierte Informationen über das Tätigkeitsprofil sowie die erforderlichen Qualifikationen, da sich Frauen durch die geschlechtsneutrale Tätigkeitsbezeichnung allein nicht ausreichend angesprochen fühlten.

IBM weist in Stellenausschreibungen explizit darauf hin, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht sind. Um die Effizienz von Ausschreibungen zu erhöhen, gehen auch viele andere ArbeitgeberInnen dazu über, Frauen und andere am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen direkt anzusprechen.

So hat der Mobiltelefon-Provider **ONE** gezielt Frauen nichtdeutscher Muttersprache in seinen Zeitungsinseraten animiert, sich in der Aufbauphase des Unternehmens in Österreich zu bewerben.

Das Unternehmen **Messerschmitt-Bölkow-Blohm GmbH** versieht seine Stellenausschreibung für einen Entwicklungsingenieur mit dem Zusatz: „Übrigens: Technik war für uns noch nie reine Männersache – auch wenn wir uns (noch) den Sprachkonventionen beugen. Wir freuen uns über Bewerbungen von Frauen.“

Förderung der Lehrausbildung

Unternehmen oder Ausbildungseinrichtungen können für die Ausbildung von Jugendlichen und Erwachsenen einen pauschalierten Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung bzw. der Integrativen Berufsausbildung erhalten. Die Ausbildung von weiblichen Lehrlingen in männerdominierten Berufen ist ein Förderungsgrund.

Kontakt

AMS Baden
Josefsplatz 7
2500 Baden

Tel: 02252 / 201 DW 106 oder 107
Fax: 02252 / 201 / 911
ams.baden@303.ams.or.at