

Bergmann, Nadja; Gutknecht-Gmeiner, Maria; Wieser, Regine; Willsberger, Barbara

Research Report

Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt

AMS report, No. 38

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Bergmann, Nadja; Gutknecht-Gmeiner, Maria; Wieser, Regine; Willsberger, Barbara (2004) : Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt, AMS report, No. 38, ISBN 3854952198, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97947>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



AMS report 38

Nadja Bergmann, Maria Gutknecht-Gmeiner,
Regine Wieser, Barbara Willsberger

Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Die Studie »Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt« wurde im Auftrag der Frauenabteilung des Arbeitsmarktservice Österreich in einer Kooperation zwischen den sozialwissenschaftlichen Instituten Lechner & Reiter Sozialforschung und öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) im Jahr 2002 durchgeführt und zu Beginn des Jahres 2003 abgeschlossen. Im Mittelpunkt der Untersuchung stand die Übergangsphase zwischen der Beendigung der Pflichtschule und der Wahl eines Lehrberufes. Ziel war es, ein genaueres Bild über bestehende Strukturen und Bedingungen für junge Frauen im Ausbildungssystem während der Berufsorientierung und beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erhalten. Um diese Thematik adäquat erfassen zu können, wurden umfangreiche empirische Erhebungen (Fragebogenerhebung bei SchülerInnen der vierten Klasse Hauptschule, Interviews mit Mädchen aus Mädchenberatungsstellen, BIZ-BetreuerInnen, AMS-BeraterInnen, Mädchenberaterinnen, Berufseinsteigerinnen und Personalverantwortlichen) sowie eine Literaturrecherche und verschiedene Datenanalysen durchgeführt.



P.b.b.

Verlagspostamt 1200

ISBN 3-85495-219-8

Nadja Bergmann, Maria Gutknecht-Gmeiner,
Regine Wieser, Barbara Willsberger

Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, Jänner 2004 • Grafik und Titelfoto: Paul Lanz, A-1090 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2004

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

ISBN 3-85495-219-8

Inhalt

	Zielsetzung und Design der Studie	7
A)	Geteilte (Aus-)Bildung und geteilter Arbeitsmarkt in Fakten und Daten	10
1	Wer sind die Berufseinsteigerinnen?	11
2	Perspektiven der Lebensgestaltung hinsichtlich Familie und Beruf	12
3	Bildung	14
3.1	Bildungsstand der weiblichen Bevölkerung	14
3.2	Bildungsbeteiligung von Frauen – Ein Überblick	14
3.3	Lehrausbildung	15
3.3.1	Die Konzentration der weiblichen Lehrlinge in wenigen Lehrberufen	16
3.3.2	Frauenanteil in häufig erlernten traditionellen Lehrberufen	18
3.3.3	Frauenanteil in nicht-traditionellen Lehrberufen	20
3.3.4	Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen	22
3.3.5	Schulische Vorbildung von LehranfängerInnen	23
4	Beschäftigung	24
4.1	Arbeitslosigkeit	24
4.1.1	Arbeitslosenquoten	24
4.1.2	Situation am Lehrstellenmarkt	25
4.2	Atypische Beschäftigung	29
4.2.1	Teilzeitarbeit	30
4.2.2	Geringfügige Beschäftigung	30
4.2.3	Befristete Beschäftigungsverhältnisse	31
4.2.4	Neue Selbständige	32
4.3	Geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes	32

5	Beschäftigung und Ausbildung in der IKT-Branche	38
5.1	Ausbildungssituation	38
5.1.1	Lehrausbildung	39
5.2	Beschäftigungssituation	40
5.2.1	Lehrstellenangebot und Lehrstellennachfrage im IKT-Bereich	40
6	Exkurs: Migrantinnen	42
6.1	Konzentration auf wenige Lehrberufe	42
6.2	Beschäftigungssituation	43
7	Einkommen	44
7.1	BerufseinsteigerInnen	44
7.2	Lehrlinge	49
7.3	Weitere Einkommensentwicklung im Berufsverlauf	52
B)	Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozeß von Mädchen	54
8	Berufsorientierung und Berufswahl – Erste Schritte in Richtung geteilter Arbeitsmarkt	55
8.1	Akteure der Berufsorientierung und Berufswahl	55
8.1.1	Das persönliche und soziale Umfeld	55
8.1.2	Berufsorientierung in der Schule	56
8.1.3	Die BerufsInfoZentren (BIZ)	58
8.1.4	Die Mädchenberatungseinrichtungen	59
8.2	Zentrale Faktoren innerhalb des Berufsorientierungsprozesses	60
8.2.1	Geschlechtsspezifische (Berufs-) Rollenzuschreibung – Verengung des Berufswahlprozesses	60
8.2.2	Kriterien der Berufswahl aus Sicht der Jugendlichen	62
8.2.3	Mangelnde Unterstützung bei der Berufsorientierung Exkurs: Spezifische Situation von Migrantinnen	63 65
8.2.4	Restriktionen durch den Lehrstellenmarkt und Arbeitsmarkt	66
9	Förderliche Ansätze bei der Berufsorientierung	68

10	Positive Faktoren für eine nicht-traditionelle Berufswahl	70
10.1	Auflösung der geschlechtsspezifischen Berufszuschreibungen	71
10.2	Personalakquisition und Personalauswahl	72
11	Positive Faktoren in den Phasen »Berufseinstieg« und »Berufsalltag«	75
12	Mögliche Handlungsansätze und Empfehlungen	78
	Ausgewählte Literatur	81
	Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	84

Zielsetzung und Design der Studie

Der vorliegende AMS report basiert auf einer Studie¹, die im Auftrag der Frauenabteilung des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) in einer Kooperation von den sozialwissenschaftlichen Instituten L&R Sozialforschung und öibf durchgeführt wurde.

Ein wesentlicher Ausgangspunkt ist die seit Jahren nahezu unveränderte Situation am Lehrstellen- bzw. Arbeitsmarkt generell. Nach wie vor kann von einer gewaltigen Teilung des Arbeitsmarktes in sogenannte »Männerberufe« und »Frauenberufe« gesprochen werden. Um nur ein eklatantes Beispiel herauszugreifen: 2001 entschieden sich noch immer 53% der weiblichen Lehrlinge für nur drei Lehrberufe: »Einzelhandelskauffrau/Einzelhandelskaufmann«, »FriseurIn und PerückenmacherIn (StylistIn)« sowie »Bürokauffrau/Bürokaufmann« (demgegenüber wählten 24% der männlichen Lehrlinge die drei Lehrberufe »KraftfahrzeugmechanikerIn« bzw. »KraftfahrzeugtechnikerIn«, »ElektroinstallateurIn« bzw. »ElektroinstallationstechnikerIn« sowie »TischlerIn«). Nach wie vor gibt es also auf der einen Seite zahlreiche typische Frauenberufe, die von einem großen Teil der weiblichen Erwerbstätigen ausgeübt werden. Auf der anderen Seite gibt es viele sogenannte (für Frauen) nicht-traditionelle Berufe, in welchen großteils männliche Beschäftigte zu finden sind und die sich zumeist durch bessere Bezahlung und Absicherung auszeichnen. In welchem Ausmaß dies der Fall ist, ob sich in jüngster Zeit etwas geändert hat, welche Problemstellungen mit der Teilung des Arbeitsmarktes verbunden sind, aber auch welche positive Tendenzen erkennbar sind, wird in Teil A (Kapitel 1 bis 7) erläutert.

In Teil B wird auf Basis dieses geschlechtsspezifisch geprägten Arbeitsmarktes anhand einer umfangreichen empirischen Erhebung ein genaueres Bild bestehender Strukturen und Bedingungen für junge Frauen während des Berufswahlprozesses (Kapitel 8 und 9) nachgezeichnet. Wieso ist der Arbeitsmarkt noch immer ein geteilter, welche Faktoren spielen hier in der Phase der Berufsorientierung und Berufswahl eine (einschränkende) Rolle? Der Fokus der vorliegenden Untersuchung liegt dabei auf dem Übergang von der Pflichtschule zu einer Lehre, also die Zeit der achten und neunten Schulstufe, in der sich viele Jugendliche für einen bestimmten Beruf entscheiden sollten. Neben dem schulischen und privaten Umfeld wird dabei das Hauptaugenmerk auf professionelle Möglichkeiten der Berufsinformation und Berufsberatung gelegt, allen voran Angebote des Arbeitsmarktservice sowie Angebote spezieller Einrichtungen zur Mädchen- und Frauenberatung. Einen weiteren Analyseschwerpunkt stellt die Situation von jungen Frauen, die einen Lehrberuf oder Beruf in einem nicht-traditionellen oder neuen Bereich ausüben, dar, um einerseits positive Faktoren für eine nicht-traditionelle Berufswahl bzw. einen nicht-traditionellen Berufseinstieg herauszuarbeiten und andererseits einen Einblick in die Bedingungen zu erhalten, mit welchen sie konfrontiert sind (Kapitel 10 und 11).

¹ Eine ausführlichere Version der Studie »Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt« ist in zwei Bänden (Bergmann/Gutknecht-Gmeiner/Wieser/Willsberger 2002a und 2002b) unter www.lrsocialresearch.at oder www.oebf.at als Download erhältlich.

Abschließend geht es im Rahmen der Studie auch um die Suche nach Möglichkeiten, bestehende Beschränkungen und einengende Faktoren für Mädchen und junge Frauen zu überwinden und Lösungsansätze zu erarbeiten, die dazu beitragen, daß ihnen ein größeres Berufswahlspektrum ermöglicht wird (Kapitel 12).

Um diesen Zielsetzungen gerecht zu werden, wurde bei der vorliegenden Studie auf verschiedenste Erhebungs- und Analysemethoden zurückgegriffen. Neben einer Literaturanalyse standen insbesondere eine ausführliche Datenanalyse sowie eine eigene umfassende empirische Befragung mittels Fragebogenerhebung und qualitativer Interviews im Mittelpunkt der Untersuchung. Ziel war es, die theoretischen Erkenntnisse aus der Literaturanalyse zu konkretisieren und die Meinungen, Erfahrungen und Zufriedenheitswerte von Jugendlichen sowie ExpertInnen direkt in die Untersuchung einfließen zu lassen. Aufgrund des Fokus auf geschlechtsspezifische Bedingungen und Ursachen innerhalb dieser Prozesse spielte hier die Expertise der Mädchen- und Frauenberatungsstellen eine große Rolle.

Erste Ergebnisse der Befragung wurden in sogenannten Fokusgruppen – bestehend aus VertreterInnen des AMS, von Mädchenberatungsstellen und schulischen Einrichtungen – aufbereitet, um diese gemeinsam zu diskutieren. Die Diskussionsergebnisse flossen ebenfalls in den Gesamtbericht ein. Im Detail setzte sich die empirische Befragungswelle folgendermaßen zusammen:

- 359 SchülerInnen der 4. Klasse Hauptschule wurden an 15 Standorten österreichweit mittels Fragebogen befragt. Themenschwerpunkte waren Fragen zur (bevorstehenden) Berufswahl, Berufsorientierungsangebote an der Schule, Unterstützung durch Eltern sowie durch das Arbeitsmarktservice (im folgenden: AMS), insbesondere durch die BerufsInfoZentren (im folgenden: BIZ).
- Zudem wurden mit 30 ExpertInnen aus dem AMS (vor allem BIZ-BetreuerInnen) und von Mädchen- und Frauenberatungsstellen sowie mit 15 Mädchen zwischen 15 und 17 Jahren qualitative Interviews durchgeführt. Die Fragen bezogen sich auf die unterschiedlichen Aspekte der Berufsorientierung sowie Unterstützung bei der Berufswahl, besonders auf geschlechtsspezifische Aspekte.
- Neben dem Themenkomplex der Berufsorientierung bildet der Berufseinstieg selbst einen wichtigen Forschungsschwerpunkt. Daher wurden österreichweit 36 qualitative Interviews mit Berufseinsteigerinnen in nicht-traditionellen Berufen sowie 20 Personalverantwortlichen aus diesen Bereichen durchgeführt. Bei der Auswahl der Firmen aus handwerklichen, technischen und neuen Branchen wurde darauf geachtet, unterschiedliche Firmengrößen zu berücksichtigen sowie Betriebe aus urbanen und ländlichen Regionen in das Sample einzubeziehen. Die Fragen beziehen sich vor allem auf die Erfahrungen von Frauen beim Einstieg bzw. weiteren Berufsverlauf in nicht-traditionellen Bereichen.

Im Rahmen der Datenanalyse wurden zur zahlenmäßigen Erfassung der interessierenden Fragestellungen die für Österreich relevanten Datenquellen herangezogen und ausgewertet. Diese sind neben den großen Datenkörpern der Statistik Austria und des Hauptverbandes der So-

zialversicherungsträger kleinere Datenbestände des Bildungsministeriums, der Wirtschaftskammer, des AMS, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes sowie eine Spezialauswertung des Mikrozensus. Der Erstellung von Zeitreihen wurde besonderes Augenmerk geschenkt.

An dieser Stelle wollen wir uns sehr herzlich bei allen InterviewpartnerInnen bedanken, die sich Zeit genommen haben, um die ausführlichen Fragen zu beantworten bzw. den umfangreichen Fragebogen auszufüllen!

A) Geteilte (Aus-)Bildung und geteilter Arbeitsmarkt in Fakten und Daten²

² Teil A stellt eine Zusammenfassung der Ergebnisse des gleichnamigen zweiten Forschungsberichtsbandes dar (Bergmann/Gutknecht-Gmeiner/Wieser/Willsberger 2002b), der detailliertere Daten sowie einen ausführlichen Tabellen- und Grafikteil beinhaltet.

1 Wer sind die Berufseinsteigerinnen?

In Österreich ist der Berufseinstieg nach Beendigung der Schulpflicht ab dem Alter von 15 Jahren möglich. Die Anzahl der Mädchen und jungen Frauen, die bereits im Alter zwischen 15 und 19 Jahren erwerbstätig werden, ist seit Jahrzehnten rückläufig: In den letzten 30 Jahren hat sich die weibliche Erwerbsquote in dieser Altersgruppe fast halbiert (2000: 34% der 15- bis 19jährigen Mädchen).³ Im Vergleich zu den gleichaltrigen Burschen und jungen Männern verbleiben junge Frauen länger im vollschulischen Bildungssystem. Während fast zwei Drittel der 15- bis 19jährigen Mädchen eine Schule besuchen, ist nahezu die Hälfte der Burschen in diesem Alter bereits erwerbstätig.⁴ Hier zeigen sich unter anderem die Auswirkungen einer geschlechtsspezifischen Segregation, die Burschen in die Lehrausbildung »lenkt« und Mädchen eher in den vollschulischen Bereich.

Im Alter von 25 bis 29 Jahren sind dann die meisten Frauen erwerbstätig, die Erwerbsquote hat mit 67% zwar noch nicht ihren Höchststand erreicht (dies ist erst in der Gruppe der 30- bis 34jährigen Frauen mit 78% der Fall), es verbleibt jedoch nur eine relativ kleine Gruppe, vor allem die Absolventinnen von tertiären Ausbildungen, die erst später in den Beruf einsteigt.

Da statistische Daten zum Berufseinstieg zwar von den Sozialversicherungen erfaßt, von den großen Anbietern von Verwaltungsdaten zur Beschäftigung jedoch nicht ausgewertet und publiziert werden, war es für den Überblick über die Erwerbssituation nicht möglich, die Berufseinsteigerinnen als Personen, die im betreffenden Jahr zum ersten Mal als erwerbstätig erscheinen, zu definieren. Da der Großteil der jungen Frauen das Erwerbsleben im Alter zwischen 15 und 24 Jahren beginnt, haben wir diese Altersgruppe annäherungsweise für Aussagen über die Erwerbstätigkeit von Berufseinsteigerinnen herangezogen.

3 Diese Aussagen beziehen sich auf Daten des Mikrozensus, in dem Jugendliche in Lehrausbildung als erwerbstätig geführt werden.

4 Aussagen darüber, wieviele weibliche und männliche Jugendliche eines Altersjahrganges ihre Ausbildung mit Pflichtschulabschluß beenden bzw. weiterführende Ausbildungsgänge abbrechen, können aufgrund fehlender Daten nicht vorgenommen werden. Steiner/Lassnigg (2000) legten zwar eine Berechnung vor, nach der mehr als 8% eines Altersjahrganges am Ende der Schulpflicht keine weiterführende Ausbildung wählen – ein Anteil, der sich aufgrund weiterer Abbrüche begonnener Ausbildungsgänge auf 15% erhöht –, sie differenzierten allerdings nicht nach Geschlecht.

2 Perspektiven der Lebensgestaltung hinsichtlich Familie und Beruf

Auch wenn das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die 15- bis 19jährigen Mädchen fast gar nicht und für die 20- bis 24jährigen jungen Frauen nur zu einem relativ geringen Prozentsatz bereits aktuell ist, zeigen die Zahlen doch, daß nahezu die Hälfte der jungen Frauen einige Jahre nach dem Berufseinstieg Kinder bekommt und damit für gewöhnlich auch die Hauptlast der Betreuungspflichten übernimmt, ab dem 30. Lebensjahr ist es dann der überwiegende Teil der Frauen. Das Thema »Familie und Beruf« ist daher bei den meisten Mädchen und jungen Frauen nicht unmittelbar präsent, in einer längerfristigen Lebens- und Berufsplanung muß es jedoch mitbedacht werden. Befragt man die Jugendlichen zu ihrer Einstellung zu Partnerschaft und Kindern (Friesl 2001, Seite 58ff), so ergibt sich ein zu den statistischen Daten passendes Bild: Für die meisten 14- bis 24jährigen beiderlei Geschlechts ist eine feste Partnerschaft längerfristig eine ganz wichtige Perspektive. Im Hinblick auf eigene Kinder ist das vorherrschende Motto: »Kinder ja – aber erst später.«

Hinsichtlich der Arbeitsteilung im privaten Umfeld weist die Grundstimmung der Jugendlichen laut Jugendwertestudie 2000 in Richtung Partnerschaft, »(...) wenn auch Mädchen und junge Frauen eine partnerschaftliche Arbeitsteilung stärker anstreben als Burschen und junge Männer« (Friesl 2001, Seite 80). Trotz relativ zahlreicher Nennungen für eine gemeinsame Verantwortlichkeit für Haushalt und Familie, bestehen trotzdem noch sehr deutliche geschlechtsstereotype Zuweisungen in Kernbereichen: Weniger prestigeträchtige Tätigkeiten im Haushalt (Putzen, Bügeln, Kochen, Abwaschen) sowie Karenz sind nach wie vor (vor allem aus der Sicht der männlichen Jugendlichen) eine reine Frauenangelegenheit. Deutlich zeigt sich, daß die Mädchen und jungen Frauen viel stärker auf Partnerschaftlichkeit setzen als ihre männlichen Altersgenossen. Weiters ist die Tendenz zur Partnerschaftlichkeit bei den Jugendlichen aus höheren Schichten stärker ausgeprägt als bei Jugendlichen aus niedrigeren sozialen Milieus (Friesl 2001, Seite 79ff). In den Herkunftsfamilien der befragten Jugendlichen herrscht noch stärker die traditionelle Arbeitsteilung im Haushalt vor, und das obwohl die Mehrzahl der Mütter der Befragten berufstätig war.

Für die private und berufliche Zukunft der heutigen Mädchengeneration steht daher zu erwarten, daß trotz hoher Orientierung auf das Berufsleben in der aktuellen Situation der Familiengründung wieder vor allem die Frauen eine Berufsunterbrechung auf sich nehmen und gleichzeitig auch von den egalitären Vorstellungen der Arbeitsteilung in Haushalt und Familie – die ja von den männlichen Befragten nur in deutlich abgeschwächter Form getragen wird – deutlich abgegangen wird. Sachzwänge, wie vor allem das durchschnittlich niedrigere Einkommen von Frauen, und die Praxis, daß die Person, die sich der Kindererziehung widmet, auch die Hausarbeit »miterledigt«, führt zu der traditionellen Polarisierung zwischen männlicher Erwerbsarbeit und weiblicher Familien- und Hausarbeit. Gleichzeitig ist für die meisten

Mädchen und jungen Frauen ein (oft internalisierter) Konflikt vorprogrammiert, und zwar zwischen der Notwendigkeit und dem Wunsch berufstätig zu sein und der nach wie vor bestehenden gesellschaftlichen und individuellen Erwartung, daß Mütter nicht nur den Spagat zwischen Erwerbs- und Familienarbeit schaffen müssen, sondern auch für alle dadurch im privaten Bereich entstehenden »Belastungen« verantwortlich sind.

3 Bildung

3.1 Bildungsstand der weiblichen Bevölkerung

Der Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung ist in den letzten Jahrzehnten – nicht zuletzt durch eine kontinuierlich wachsende Bildungsbeteiligung der Frauen – beständig gestiegen. Hatten etwa 1971 erst 4,6% der Frauen und 7,4% der Männer eine über die Schulpflicht hinausgehende höhere Schulbildung (Sekundarabschluß) erworben, betrugen diese Anteile drei Jahrzehnte später 14,6% bei den Frauen und 14,7% bei den Männern. Der Anteil der Frauen ohne Sekundarabschluß reduzierte sich von 73% (1971) auf 49% (2000), jener von Männern von 49% (1971) auf 26% (2000).

Hinsichtlich der Altersgruppe der 20- bis 24jährigen unterscheiden sich im Jahr 2000 die Anteile von Frauen und Männern ohne Sekundarabschluß kaum mehr (Frauen: 15,5%; Männer: 15,4%). Während im Bereich der Lehrabschlüsse Männer klar dominieren (Frauen: 27,0%; Männer: 46,8%), liegen die Anteile der Frauen bei den BMS-, BHS- und AHS-Abschlüssen deutlich höher.

Dieses gestiegene Qualifikationsniveau von Frauen spiegelt sich auch im Berufsleben wider. In den letzten Jahrzehnten reduzierte sich der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit geringer Qualifikation deutlich. Insbesondere bei den Erwerbstätigen mit höchstens Pflichtschulabschluß zeigen sich diesbezüglich große Unterschiede, die bei den Frauen erheblich stärker ausfallen als bei den Männern. So unterscheiden sich im Jahr 2000 die Anteile der 20- bis 24jährigen erwerbstätigen Frauen und Männer mit lediglich Pflichtschulabschluß kaum mehr voneinander (Frauen: 12,2%; Männer: 13,5%) (Quelle: Statistik Austria 2002).

3.2 Bildungsbeteiligung von Frauen – Ein Überblick

Mittlerweile sind Frauen auf allen Bildungsebenen mit Ausnahme der Zweitabschlüsse an Universitäten zumindest ebenso häufig vertreten wie Männer. Beispielsweise stellten Frauen im Studienjahr 1998/1999 erstmals mehr als die Hälfte der inländischen ErstabsolventInnen an österreichischen Universitäten.

Allerdings besteht in den berufsbildenden Schulen, der Lehrausbildung, aber auch im Postsekundarbereich (Kollegs, Akademien, Fachhochschulen, Universitäten) noch immer eine teilweise starke geschlechtsspezifische Segregation: Während Frauen noch immer die größten Anteile der SchülerInnen in den wirtschaftsberuflichen, den sozialberuflichen und den kaufmännischen Ausbildungen stellen, dominieren Männer nach wie vor den technischen Bereich.

Diese geschlechtsspezifische Segregation brach im Lauf der letzten drei Jahrzehnte nur sehr langsam auf, wobei sich in einigen stark von Frauen dominierten Bereichen in den letzten

Jahren sogar eine Trendumkehr abzeichnete: Die Frauenanteile, die sich über die letzten Jahrzehnte langsam reduzierten, stiegen vor allem in den sozialberuflichen mittleren Schulen, den Sozialakademien, den Akademien des Gesundheitswesens und den Pädagogischen Akademien wieder an. Im Gegenzug dazu scheinen sich die geringen Anteile der Frauen im technischen Bereich partiell sogar zu verfestigen. Beispielsweise stellen Frauen im Schuljahr 2000/2001 nach wie vor nicht mehr als ein Zehntel der SchülerInnen in den Hauptformen der technischen und gewerblichen Fachschulen sowie höheren Lehranstalten und nur 12% der Studierenden an technischen Fachhochschul-Studiengängen. Einen Zugang zum technischen Bereich bieten Frauen allerdings offenbar technische Kollegs, die nach einer Matura besucht werden können: In der Hauptform sind Frauen mit nahezu der Hälfte vertreten, in der Berufstätigenform mit mehr als einem Viertel.

Weiters verlassen nach wie vor mehr Mädchen als Burschen früh das Bildungssystem. Teilweise läßt sich dies auch darauf zurückführen, daß die von Mädchen häufiger besuchten berufsbildenden mittleren Schulen früher abschließen als die Lehrausbildung, da letztere auf der zehnten Schulstufe beginnt, aber auch darauf, daß Mädchen noch immer häufiger als Burschen über gar keinen beruflichen Abschluß verfügen bzw. ein- bis zweijährige Schulen im hauswirtschaftlichen bzw. landwirtschaftlich-hauswirtschaftlichen Bereich besuchen, die keine vollwertige, mit anderen Richtungen vergleichbare Berufsausbildung darstellen (z.B. kein Ersatz einer Lehrabschlußprüfung) (siehe Bauer/Lassnigg 1997, Seite 20ff).

Eine detaillierte und nach den Schulformen der oberen Sekundarstufe bzw. des postsekundären und des universitären Bereiches differenzierte Darstellung der Bildungsbeteiligung von Frauen entfällt aus Platzgründen, findet sich aber in Teil II, Kapitel 4 des diesem Teil zugrunde liegenden Forschungsberichtes (Bergmann/Gutknecht-Gmeiner/Wieser/Willsberger 2002b).

3.3 Lehrausbildung

Die Lehrausbildung in Österreich war und ist traditionell männlich dominiert: Nur rund ein Drittel der Lehrlinge ist weiblich. Innerhalb der letzten drei Jahrzehnte schwankte der Frauenanteil zwischen 30% und 34%.

Insgesamt ging seit 1980 die Anzahl der Jugendlichen in Lehrausbildungen aufgrund der demographischen Entwicklung (geburtenschwache Jahrgänge ab Mitte der 1960er Jahre), der zunehmenden Attraktivität von vollschulischen weiterführenden Ausbildungen und auch wegen eines deutlichen Nachfragerückganges nach Lehrlingen seitens der Betriebe kontinuierlich zurück und erreichte 1996 ihren Tiefpunkt. So verzeichnete auch die Lehrlingsquote (Anteil der LehranfängerInnen an der 15jährigen Wohnbevölkerung) in diesem Jahr einen noch nie registrierten Tiefstand. Nur noch knapp 39% der 15jährigen PflichtschulabgängerInnen begannen eine Lehre; zu Beginn der 1990er Jahre war es noch fast die Hälfte (rund 47%). Für die nächsten Jahre wird mit einer weiterhin rückläufigen Tendenz gerechnet (siehe AMS Österreich 2002). Im Jahr 1996 lag auch der Frauenanteil unter den Lehrlingen mit 31% auf dem tiefsten

Stand seit nahezu zwei Jahrzehnten. Der höchste Frauenanteil unter den Lehrlingen mit rund 34% wurde von Mitte der 1980er bis Anfang der 1990er Jahre ausgewiesen, im Jahr 2001 betrug er etwas mehr als 33%.

Tabelle 1: Entwicklung des Frauenanteiles in der Lehrausbildung

	1970	1980	1990	1996	2001
Lehrlinge in allen Lehrjahren					
Gesamt	137.445	194.089	145.516	119.932	123.762
Frauenanteil (in %)	30,6	32,1	34,1	31,0	33,4
Lehrlinge im 1. Lehrjahr					
Gesamt	45.454	61.795	44.845	3.488	36.784
Frauenanteil (in %)	32,8	35,0	36,0	31,5	35,9

Quelle: WKÖ; eigene Berechnungen

Im Bundesländervergleich zeigen sich starke Unterschiede hinsichtlich des Frauenanteiles. Salzburg und Wien verzeichneten 2001 den höchsten Frauenanteil (37,4% bzw. 37,1%), Burgenland mit Abstand den niedrigsten (24,3%).

Tabelle 2: Frauenanteile in der Lehrausbildung 2001, nach Bundesländern

	Lehrlinge gesamt	Davon weiblich	Frauenanteil (in %)
Burgenland	3.010	731	24,3
Kärnten	9.521	3.219	33,8
Niederösterreich	19.585	5.607	28,6
Oberösterreich	26.172	8.892	34,0
Salzburg	9.906	3.709	37,4
Steiermark	19.450	6.398	32,9
Tirol	12.528	4.330	34,6
Vorarlberg	7.224	2.424	33,6
Wien	15.938	5.907	37,1

Quelle: Landeskammern der WKÖ; eigene Berechnungen

3.3.1 Die Konzentration der weiblichen Lehrlinge in wenigen Lehrberufen

Wird die weibliche mit der männlichen Lehrberufswahl verglichen, zeigt sich eine deutlich stärkere Konzentration der weiblichen Lehrlinge auf sehr wenige Lehrberufe. In den zehn am häufigsten von Frauen erlernten Lehrberufen waren – wie die nachfolgende Tabelle zeigt – 2001 drei Viertel der weiblichen Lehrlinge zu finden, in den zehn am häufigsten von Männern er-

lernten Lehrberufen dagegen nur die Hälfte. Über die letzten drei Jahrzehnte betrachtet erfolgte der stärkste Rückgang der Konzentration in den 1980er Jahren mit rund acht Prozentpunkten; in den 1990er Jahren setzte sich dieser Trend abgeschwächt fort (Frauen: -5,9 Prozentpunkte; Männer: -1,6 Prozentpunkte).

Tabelle 3: Entwicklung der Frauen- bzw. Männeranteile in den jeweils zehn häufigsten Lehrberufen (in %)⁵

	1970	1980	1990	1998	2001
Anteil der weiblichen Lehrlinge in den zehn häufigsten Lehrberufen an allen weiblichen Lehrlingen	90,9	89,5	81,3	77,8	75,4
Anteil der männlichen Lehrlinge in den zehn häufigsten Lehrberufen an allen männlichen Lehrlingen	57,0	61,0	52,8	52,8	51,2

Quelle: WKÖ; eigene Berechnungen

Mit knapp 26% stellen weibliche Lehrlinge des Bereiches »Einzelhandel« im Jahr 2001⁶ (wie auch schon in den letzten 30 Jahren) den höchsten Anteil an den weiblichen Lehrlingen gesamt. Auffällig ist der kontinuierliche Rückgang der weiblichen Lehrlinge im Einzelhandel innerhalb der letzten drei Jahrzehnte um rund 15 Prozentpunkte (1970: rund 41%), der allerdings in den letzten drei Jahren stagnierte.

Anteilmäßig deutlich dahinter liegen die beiden Lehrberufe »Friseurin und Perückenmacherin« und »Bürokauffrau« mit jeweils knapp 14% aller weiblichen Lehrlinge.

Die beiden Lehrberufe »Köchin« und »Restaurantfachfrau« sowie die Doppellehre »Köchin/Restaurantfachfrau« belegen die Plätze 4 bis 6 mit einem Anteil von jeweils rund 4% bis 5% an allen weiblichen Lehrlingen. Ein weiterer Lehrberuf des Hotel- und Gastgewerbes, die »Hotel- und Gastgewerbeassistentin«, nimmt mit rund 3% aller weiblichen Lehrlinge Platz 7 ein.

In der Rangreihenfolge dahinter liegen mit einem Anteil von je rund 2% die Lehrberufe »Blumenbinderin und -händlerin«, »Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin« und »Konдитorin«.

Unter den zehn von Mädchen am häufigsten erlernten Lehrberufen findet sich somit kein Produktions- oder technischer Beruf. Im Gegensatz dazu die Situation bei den männlichen Lehrlingen: unter den zehn am häufigsten erlernten Lehrberufen finden sich mit zwei Ausnahmen (»Einzelhandelskaufmann« und »Koch«) ausschließlich Produktionsberufe.

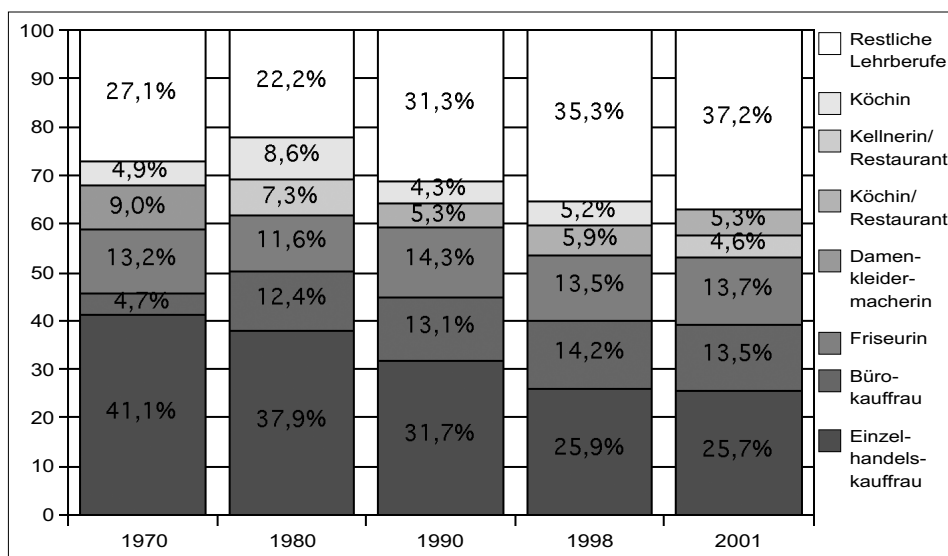
Die nachfolgende Abbildung zeigt die fünf am häufigsten von Frauen erlernten Lehrberufe und verdeutlicht die Konzentration. Wurden 1970 noch rund sieben von zehn weiblichen Lehrlingen in einem der fünf häufigsten Frauen-Lehrberufe ausgebildet, so waren es 1980 be-

5 Detaillierte Angaben zu den jeweils zehn häufigsten Lehrberufen finden sich in Tabelle 63 des Forschungsberichtes (Bergmann/Gutknecht-Gmeiner/Wieser/Willsberger 2002b, Seite 140).

6 Mittlerweile bestehen mehrere Ausbildungsschwerpunkte im Lehrberuf »Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau«, deren Lehrlinge für die vorliegende Studie zusammengefaßt wurden.

reits nahezu acht von zehn, wobei der Lehrberuf »KellnerIn« (heute: Restaurantfachfrau) den Lehrberuf »DamenkleidermacherIn« aus der Riege der ersten fünf verdrängte. In den folgenden zwei Jahrzehnten verringerte sich die Konzentration: 2001 konnte mit rund zwei Drittel die bisher geringste Konzentration der weiblichen Lehrlinge in den fünf häufigsten Lehrberufen verzeichnet werden. Der Vergleichswert der männlichen Lehrlinge liegt bei nur einem Drittel.

Abbildung 1: Entwicklung der Konzentration der weiblichen Lehrlinge in den fünf von Mädchen am häufigsten erlernten Lehrberufen (1970–2001)*



Quelle: WKÖ; eigene Berechnungen

* In den Jahren 1970 bis 1980 wurden Doppellehren nicht gesondert ausgewiesen und sind daher in jedem Beruf enthalten.

3.3.2 Frauenanteil in häufig erlernten traditionellen Lehrberufen

Den höchsten Frauenanteil unter den von Mädchen am häufigsten erlernten Lehrberufen verzeichnen die Lehrberufe »BlumenbinderIn und -händlerIn« (rund 97%), »Pharmazeutisch-kaufmännische AssistentIn« und »FriseurIn und PerückenmacherIn (Stylistin)« (je rund 96%). In den letzten drei Jahrzehnten gab es hierbei kaum Veränderungen – in diesem Zeitraum lag der Frauenanteil in allen drei Lehrberufen deutlich über 90%.

Der Frauenanteil im Lehrberuf »Bürokaufmann/Bürokauffrau« übersteigt seit etwa einem Jahrzehnt jenen im Lehrberuf »Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau« (2001: rund 81% vs. 73%). Die größte Veränderung im Frauenanteil erfuhr dieser Lehrberuf in den 1970er Jahren mit einem Plus von neun Prozentpunkten. Für die letzten Jahre ist allerdings ebenfalls ein Anstieg des Frauenanteiles um mehrere Prozentpunkte erkennbar.

Der Anteil der weiblichen Lehrlinge an allen Einzelhandelskaufleuten⁷ stieg in der Zeit von 1970 bis 1990 von 73% auf 79% an (1980: 78%), um sich in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre bei etwa 73% einzupendeln. Im Jahr 2001 betrug der Frauenanteil der Einzelhandelskaufleute noch immer nahezu drei Viertel (73%).

Bei einem Vergleich der drei Gastgewerbeberufe liegt im Hinblick auf den Frauenanteil der Lehrberuf »Hotel- und GastgewerbeassistentIn« (2001: rund 81%) deutlich vor den Lehrberufen »Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau« (rund 63%) und »Koch/Köchin« (rund 49%). Während bei den beiden letztgenannten über die letzten drei Jahrzehnte ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteiles zu verzeichnen war, zeigt dieser für den Lehrberuf »Hotel- und GastgewerbeassistentIn« seit rund zwei Jahrzehnten eine leicht sinkende Tendenz.

Erstaunliche Zuwächse des Frauenanteiles können für den Lehrberuf »KonditorIn« verzeichnet werden: Lag der Anteil der weiblichen Lehrlinge in diesem Beruf 1970 noch bei knapp 16%, so stieg er bis 2001 auf sieben Zehntel (70%) an. Der Frauenanteil erhöhte sich somit innerhalb von drei Jahrzehnten auf mehr als das Vierfache.

Tabelle 4: Frauenanteile in von Frauen häufig erlernten Lehrberufen*

	1970	1980	1990	1998	2001
Einzelhandelskaufmann/-frau					
Gesamt	24.087	31.820	20.113	14.525	14.739
Frauenanteil (in %)	73,3	78,1	78,7	72,7	73,0
Bürokaufmann/-frau					
Gesamt	2.942	10.425	8.314	7.480	6.985
Frauenanteil (in %)	68,8	78,1	78,6	78,0	81,2
FriseurIn und PerückenmacherIn (StylistIn)					
Gesamt	6.106	7.972	7.535	5.750	5.974
Frauenanteil (in %)	92,8	95,0	94,4	94,9	95,6
Restaurantfachmann/-frau (früher: KellnerIn)					
Gesamt	3.531	8.855	7.389	6.913	6.583
Frauenanteil (in %)	38,0	53,7	58,5	60,9	62,9
Koch/Köchin					
Gesamt	5.654	11.978	9.687	4.714	8.027
Frauenanteil (in %)	37,4	47,2	49,0	44,5	48,7

Fortsetzung auf der nächsten Seite

⁷ Seit dem Jahr 2000 bzw. 2001 bestehen im Bereich des Einzelhandels neben dem Schwerpunkt »Allgemeiner Einzelhandel« zehn spezielle Ausbildungsschwerpunkte, die sehr unterschiedliche Lehrlingszahlen und traditioneller Aufteilung entsprechende Frauenanteile aufweisen. Die Schwerpunkte mit den höchsten Frauenanteilen sind Textilhandel (rund 92%), Schuhe (rund 90%), Fleischfachhandel (rund 89%) und Lebensmittelhandel (rund 84%). Jene mit den niedrigsten Frauenanteilen sind Elektro-/Elektronikberatung (rund 17%), Kraftfahrzeuge und Ersatzteile (20%), Sportartikel (rund 27%), Baustoffhandel (rund 31%) sowie Eisen- und Hartwaren (rund 33%); mit Ausnahme des Schwerpunktes Baustoffhandel handelt es sich dabei allerdings um Bereiche mit sehr geringen Lehrlingszahlen.

<i>Fortsetzung</i>	1970	1980	1990	1998	2001
Hotel- und GastgewerbeassistentIn					
Gesamt	69	595	1.174	1.287	1.395
Frauenanteil (in %)	88,4	88,2	82,7	83,4	81,3
KonditorIn (ZuckerbäckerIn)					
Gesamt	1.440	2.193	1.652	1.403	1.259
Frauenanteil (in %)	15,9	37,5	66,7	66,6	70,1
Pharmazeutisch-kaufmännische/r AssistentIn					
Gesamt	–	–	671	652	856
Frauenanteil (in %)	–	–	96,1	95,1	95,9
BlumenbinderIn und -händlerIn (FloristIn)					
Gesamt	–	709	907	859	887
Frauenanteil (in %)	–	96,1	97,4	96,6	96,7

* Inklusive Doppellehren

Quelle: WKÖ; eigene Berechnungen

3.3.3 Frauenanteil in nicht-traditionellen Lehrberufen⁸

Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile in häufig von Burschen erlernten und von diesen dominierten Lehrberufen (siehe Tabelle 5), so erweisen sich geschlechtsspezifische berufliche Prägungen als äußerst resistent. Nicht aus dem Blick gelassen werden dürfen in diesem Zusammenhang das Lehrstellenangebot bzw. die Einstellungspraxis der lehrausbildenden Betriebe. Weibliche Jugendliche, die sich für einen Lehrberuf interessieren, der nicht dem traditionellen Rollenbild entspricht, müssen sich auf einem immer enger werdenden Lehrstellenmarkt nicht nur gegen die Konkurrenz männlicher Jugendlicher, sondern auch gegen Vorurteile potentieller Arbeitgeber durchsetzen – wie auch mit vorliegender Studie wieder bestätigt wurde.

Im Laufe von drei Jahrzehnten erhöhte sich die Präsenz von Frauen in den ausgewählten nicht-traditionellen Lehrberufen zwar leicht (siehe die nachfolgende Tabelle), für die letzten Jahre ist in sechs der acht betrachteten Lehrberufe allerdings eine Trendumkehr zu beobachten: Der Frauenanteil geht wieder zurück. Auffällig ist, daß nahezu alle ausgewählten Lehrberufe, die von diesem Rückgang des Frauenanteiles betroffen sind, auch einen Rückgang der Lehrlingszahlen verzeichnen, was unterstreicht, daß es für Mädchen in Zeiten eines angespannten Lehrstellenmarktes zunehmend schwieriger wird, in nicht-traditionellen Berufen einen Ausbildungsplatz zu erhalten (siehe auch Kapitel 4.1.2).

Den geringsten Anstieg des Frauenanteiles in den ausgewählten, von Burschen häufig erlernten Lehrberufen (siehe Tabelle 5) verzeichnete der Lehrberuf »MaurerIn«. 2001 ist der Frauenanteil mit 0,1% immer noch verschwindend gering und um einen Zehntelprozentpunkt nie-

⁸ Zur Situation in IKT-Lehrberufen siehe Kapitel 5.

driger als drei Jahre zuvor. Gering vertreten sind Frauen auch in den Lehrberufen »ElektroinstallationstechnikerIn« (1,0%) und »Sanitär- und KlimatechnikerIn – Gas- und Wasserinstallation« (0,5%), denen für die nächsten Jahre sehr gute Arbeitsmarktchancen bescheinigt werden (siehe Wieser/Schlögl/Gruber 2002). Während der Frauenanteil im Lehrberuf »ElektroinstallationstechnikerIn« weiterhin leicht ansteigt, ist er im Lehrberuf »Sanitär- und KlimatechnikerIn – Gas- und Wasserinstallation« leicht rückläufig (minus ein Zehntelprozentpunkt gegenüber 1998). MaschinenbautechnikerInnen und SchlosserInnen, die mit relativ stabilen Beschäftigungsaussichten rechnen können, sind ebenfalls mit äußerst geringen Frauenanteilen ausgewiesen, wobei im erstgenannten Lehrberuf der Frauenanteil auch eine rückläufige Tendenz zeigt. Einen ebenfalls sehr niedrigen Frauenanteil weist der Lehrberuf »KraftfahrzeugtechnikerIn« auf (2001: 1,2%). Hier reduzierte sich der Anteil der weiblichen Lehrlinge im Vergleich zu 1998 um zwei Zehntelprozentpunkte. Lediglich in den Lehrberufen »TischlerIn« (Frauenanteil 2001: 4,1%) und »MalerIn und AnstreicherIn« (Frauenanteil 2001: 12,9%) konnten bis vor wenigen Jahren deutliche Zuwächse im Frauenanteil verzeichnet werden. Seither ist allerdings ein rückläufiger Trend zu beobachten. Beim Vergleich der Werte von 2001 mit jenen im Jahr 1998 ergibt sich für beide Lehrberufe ein Minus von nahezu einem Prozentpunkt. Da in diesen beiden Lehrberufen (ebenso wie im Bereich der Kfz-Technik) mehr Lehrlinge ausgebildet werden, als der Arbeitsmarkt aufnehmen kann, müssen LehrabsolventInnen mit eingeschränkten Berufsaussichten rechnen.

Tabelle 5: Frauenanteile in von Männern häufig erlernten Lehrberufen*

	1970	1980	1990	1998	2001
KraftfahrzeugtechnikerIn (früher: KraftfahrzeugmechanikerIn)					
Gesamt	13.002	15.892	11.693	9.307	9.436
Frauenanteil (in %)	0,0	0,3	0,9	1,4	1,2
ElektroinstallationstechnikerIn (früher: ElektroinstallateurIn)					
Gesamt	6.724	9.015	7.635	7311	7.111
Frauenanteil (in %)	0,0	0,3	0,3	0,9	1,0
TischlerIn					
Gesamt	6.126	12.845	9.001	7.933	5846
Frauenanteil (in %)	0,2	0,9	4,1	5,0	4,1
Sanitär- und KlimatechnikerIn – Gas/Wasser (früher Gas-/WasserinstallateurIn)					
Gesamt	4.114	7.445	5.284	5.294	4.697
Frauenanteil (in %)	0,1	0,2	0,6	0,6	0,5
MaschinenbautechnikerIn (früher Maschinenbauschlosser, Betriebsschlosser)					
Gesamt	4.729	8.509	6.336	4.747	4.648
Frauenanteil (in %)	0,0	0,3	0,8	2,1	1,8

	1970	1980	1990	1998	2001
MaurerIn					
Gesamt	5.518	7.370	4.578	4.520	3.699
Frauenanteil (in %)	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1
SchlosserIn					
Gesamt	4.022	4.602	3.069	3.071	3.066
Frauenanteil (in %)	0,1	0,1	0,6	0,9	1,0
MalerIn und AnstreicherIn					
Gesamt	2.851	3.335	2.106	3.402	2.801
Frauenanteil (in %)	0,1	2,6	11,7	13,7	12,9

*) Inklusive Doppellehren

Quellen: WKÖ; eigene Berechnungen

3.3.4 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen

In diesem Abschnitt sollte der Frage nachgegangen werden, ob in den letzten Jahren Lehrverhältnisse von Mädchen häufiger vor Ende der regulären Lehrzeit gelöst wurden als jene von Burschen, insbesondere ob der Anteil der Mädchen unter den vorzeitigen Lösungen im Vergleich zu den Burschen für die letzten Jahre eine ansteigende Tendenz aufweist. Leider ist eine Beantwortung dieser Frage aufgrund fehlenden Datenmaterials nicht hinlänglich möglich.⁹

Aus den Zahlen dreier Bundesländer, die von der Wirtschaftskammer nach telefonischem Nachfragen übermittelt wurden (Salzburg, OÖ und NÖ), läßt sich auf jeden Fall kein Trend ablesen: Weder ein ansteigender noch ein rückläufiger Verlauf des Frauenanteiles bei den vorzeitig gelösten Lehrverhältnissen ist hier zu beobachten.

Auch eine Analyse der Retentionsrate, die den Anteil der Lehrlinge im dritten Lehrjahr an den Lehrlingen im ersten Lehrjahr zwei Jahre zuvor ausdrückt, läßt nicht den Schluß zu, daß eine Tendenz besteht, daß Mädchen eher die Lehrausbildung abbrechen als Burschen. Vielmehr verzeichneten die Mädchen in den letzten Jahren eine höhere Verbleibsrate als die Burschen, und das mit einem deutlichen Unterschied von mehr als fünf Prozentpunkten, der sich 2001 sogar noch auf knapp sieben Prozentpunkte vergrößerte.¹⁰

⁹ Die einzige offizielle statistische Datenquelle in Österreich für den Lehrlingsbereich – die Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich bzw. ihrer Landesorganisationen – publiziert bzw. bereitet die Daten zu vorzeitigen Lösungen von Lehrverhältnissen nicht geschlechtsspezifisch auf.

¹⁰ Bis 1999 lag die Verbleibsrate von weiblichen Jugendlichen in der Lehrausbildung konstant niedriger als jene der männlichen Jugendlichen, und zwar mit einer Differenz, die immer deutlich unter zwei Prozentpunkten lag.

3.3.5 Schulische Vorbildung von LehranfängerInnen¹¹

Das neunte Pflichtschuljahr wird von immer mehr LehranfängerInnen in einer weiterführenden Schule absolviert, der Anteil der Jugendlichen, die vor ihrem Lehrstelleneintritt eine Hauptschule oder eine Polytechnische Schule besuchten, geht zurück.

In Wien betrug im Jahr 2001 der Anteil der LehranfängerInnen aus einer Hauptschule oder einer Polytechnischen Schule nahezu die Hälfte (49,7%), in der Steiermark etwas mehr als die Hälfte (52,2%), in Salzburg waren es sechs von zehn Jugendlichen (59,6%). Der Anteil der Mädchen lag in allen drei Bundesländern deutlich unter jenem der Burschen, am stärksten fiel der Unterschied in der Steiermark aus. Hier hatten weit weniger als ein Drittel der Lehranfängerinnen (27,8%) und nahezu zwei Drittel der Lehranfänger (64%) vor Lehrstelleneintritt eine Hauptschule oder eine Polytechnische Schule besucht.

Lehnanfängerinnen kommen zu einem deutlich höheren Anteil aus berufsbildenden mittleren Schulen als Lehnanfänger. In Wien betrug der Anteil der BMS-Abgängerinnen unter den Lehnanfängerinnen 15,7%, bei den Burschen waren es dagegen nur 6,8%. In der Steiermark fiel der Unterschied noch deutlicher aus (43,8% vs. 11,3%).

Hinsichtlich der weiterführenden Schulen überwiegen in Wien die AbgängerInnen aus höheren Schulen, in den beiden anderen Bundesländern dagegen die AbgängerInnen aus berufsbildenden mittleren Schulen.

11 Ebenso wie bei den vorzeitigen Lösungen von Lehrverhältnissen ist auf Basis des fehlenden Datenmaterials eine sowohl österreichweite als auch geschlechtsspezifische Betrachtung der schulischen Vorbildung der LehnanfängerInnen nicht möglich. Für die Analyse liegen nur die geschlechtsspezifisch differenzierten Daten von insgesamt drei Bundesländern vor.

4 Beschäftigung

Die geschlechtsspezifische Erwerbslücke (d.h. die Differenz zwischen der Erwerbsbeteiligung von Frauen und jener der Männer) hat sich durch die stetige Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Jahrzehnten von 29% im Jahr 1951 auf 16% im Jahr 2000 verringert. Der Trend hält ungebrochen an: Zwischen 1997 und 2001 stieg laut Angaben des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger die Beschäftigung von Frauen um 6,4%, die der Männer im gleichen Zeitraum nur um 0,5%. Das Aufholen der Frauen hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung wird jedoch durch alte (Segmentation des Arbeitsmarktes) und neue (Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitslosigkeit) Formen der Diskriminierung stark relativiert. Neben Fragen der Qualifikation und der beruflichen Stellung sind Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und atypischer Beschäftigung (einschließlich prekärer Arbeitsverhältnisse), geschlechtsspezifische Segregation und Einkommensdifferenzen die wichtigsten qualitativen Indikatoren für die Beurteilung der Situation von Frauen am Arbeitsmarkt. Im folgenden wird der Frage nachgegangen, inwieweit bereits Berufseinsteigerinnen von diesen strukturellen Diskriminierungen betroffen sind.

4.1 Arbeitslosigkeit

4.1.1 Arbeitslosenquoten

Seit Anfang der 1980er Jahre ist sowohl bei Männern als auch bei Frauen die Arbeitslosenquote angestiegen, in der ersten Hälfte der 1980er Jahre (1982 bis 1985) bei Frauen in geringerem Maße als bei Männern. Seit 1986 ist die Arbeitslosenquote der Frauen ungebrochen höher als die der Männer. Zusätzlich sind Frauen häufiger als Männer von versteckter Arbeitslosigkeit betroffen, d.h., sie sind zwar arbeitslos, scheinen aber in der Statistik nicht auf, da sie wegen fehlenden Anspruchs auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe nicht bzw. nicht mehr arbeitslos gemeldet sind. Der tatsächliche Gender-Gap dürfte daher höher anzusetzen sein.

2001 war die Arbeitslosenquote der Frauen mit 5,9% erstmals seit Mitte der 1980er Jahre wieder niedriger als jene der Männer (6,2%). Die Umkehrung des Gender-Gaps in der Arbeitslosenquote zugunsten der Frauen ist hauptsächlich auf die langjährige, kontinuierliche Zunahme der Frauenbeschäftigung und den geringeren Anstieg der Männerbeschäftigung bzw. den leichten Rückgang derselben im Jahr 2001 zurückzuführen.

Die Jugendarbeitslosenquote (Arbeitslosenquote der 15- bis 24jährigen) ist seit 1989 durchgehend etwas niedriger als die Gesamtarbeitslosenquote, wobei die 15- bis 18jährigen

vergleichsweise gering, die 19- bis 24jährigen jedoch überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Bei den 15- bis 18jährigen waren Mädchen häufiger arbeitslos als Bur-schen, der Gender-Gap (die Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern) betrug in den letzten zwei Jahrzehnten nie weniger als einen Prozentpunkt. Die Arbeitslosenquoten der 19- bis 24jährigen Frauen lagen in den letzten zehn Jahren unter jenen der gleichaltrigen Männer, der Gender-Gap fiel hier seit 1992 zu Gunsten der jungen Frauen aus.

Die Situation zu Beginn des neuen Jahrhunderts zeigt eine Fortschreibung dieses Trends: Die weibliche Jugendarbeitslosenquote (15- bis 24jährige) beträgt 5,8% und fällt damit geringfügig (-0,2%) niedriger aus als die der Männer dieser Altersgruppe. Der Frauen-anteil der Arbeitslosen in der Altersgruppe der 15- bis 24jährigen war mit 44,5% jedoch nach wie vor höher als in der Gruppe der 25- bis 59jährigen (43,8%) (AMS Österreich 2002, Seite 8).

Tabelle 6: Jugendarbeitslosigkeit:
Arbeitslosenquoten im Jahresdurchschnitt 2001 (in %)

	Bis 18 Jahre	19 bis 24 Jahre	Bis 24 Jahre
Frauen	3,7	6,4	5,8
Männer	2,3	7,6	5,9
Gesamt	2,9	7,0	5,9
Gender-Gap	1,4	-1,1	-0,2

Quelle: AMS (Rundungsdifferenzen)

Die offiziellen Arbeitslosenquoten zeichnen jedoch kein verlässliches Bild der Situation von BerufseinsteigerInnen auf dem Arbeitsmarkt. Es ist von einem hohen Ausmaß an versteckter Arbeitslosigkeit auszugehen, da Jugendliche, die den Berufseinstieg noch nicht realisieren konnten, keine Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung erworben haben und sich deshalb vermutlich nicht zwangsläufig beim AMS als arbeitssuchend melden. Auch ist der Verbleib im Bildungssystem gerade bei der Gruppe der Unter-18jährigen eine Möglichkeit, einem erfolglosen Versuch des Berufseinstieges vorerst einmal die Schärfe zu nehmen. Dies hat mit großer Wahrscheinlichkeit einen Einfluß auf die niedrige Arbeitslosenquote weiblicher Jugendlicher. Weiters werden in der Jugendarbeitslosenquote die Lehrstellensuchenden nicht erfaßt (Leitner/Wroblewski 2000, Seite 27).

4.1.2 Situation am Lehrstellenmarkt

Lehrstellenangebot und Lehrstellennachfrage

Werden die Ende September beim AMS vorgemerkten Lehrstellensuchenden den gemeldeten offenen Stellen gegenübergestellt, zeigt sich eine zunehmende Verschärfung der Situa-

tion im Laufe der 1990er Jahre. Von 1993 an, als für eine lehrstellensuchende Person etwa zwei offene Lehrstellen zur Verfügung standen, verschlechterte sich die Lage für lehrstellensuchende Jugendliche und erreichte 1998 den tiefsten Wert mit rund 0,3 offenen Lehrstellen pro Lehrstellensuchendem/Lehrstellensuchender. Nach einem Rückgang der Lehrstellensuchenden in den Jahren 1999 und 2000¹² weist die Statistik für 2001 erneut einen Anstieg aus. Zudem sind für 2001 rund 60% mehr Lehrstellensuchende als offene Lehrstellen ausgewiesen.

Eine Analyse des Lehrstellenmarktes nach Lehrberufen zeigt, daß bei den weiblich dominierten, häufig erlernten Lehrberufen die Zahl der Lehrstellensuchenden jene der offenen Lehrstellen Ende 2001 – wie auch in den Vorjahren – wesentlich stärker übertraf als bei den häufig erlernten Lehrberufen, in denen die Burschen überwiegen. Der Angebotsüberhang war bei den Bürokaufleuten am ausgeprägtesten, gefolgt von den FriseurInnen und Einzelhandelskaufleuten – also jenen Lehrberufen, in denen die Konzentration der weiblichen Lehrlinge am stärksten ausfällt. Einer traditionell starken Nachfrage nach Lehrlingen beiderlei Geschlechts bei Restaurantfachleuten und KöchInnen – mehr als jede dritte aller Ende Dezember 2001 gemeldeten offenen Lehrstellen entfiel auf einen dieser beiden Berufe – stand ein nach wie vor sehr schwaches Angebot gegenüber (dazu ausführlicher: AMS Österreich 2002, Seite 24ff).

Lehrstellensuchende

Wie nachfolgende Tabelle zeigt, stellt sich die Situation der weiblichen Lehrstellensuchenden noch deutlich alarmierender dar als jene der männlichen: Dem Frauenanteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr gegenüber (2001: 35,2%) zeigt sich über die letzten drei Jahrzehnte hinweg ein weitaus höherer Frauenanteil bei den Suchenden: Rund die Hälfte der Lehrstellensuchenden ist weiblich (Dezember 2001: 51,8%).¹³ Damit ergibt sich – interpretiert man die Lehrstellensuchenden als Arbeitslose – Ende 2001 eine Arbeitslosenquote für Lehrlängerinnen¹⁴ von knapp 12,5%, die nahezu doppelt so hoch liegt wie jene der Lehrlänger (6,8%).

12 Als Gründe für diese Entspannung bei der Zahl vorgemerkter Lehrstellensuchender sind bzw. waren nicht zuletzt die Ausbildungsmaßnahmen Lehrlingsstiftungen und Berufslehrgänge zu nennen, die im Jahr 2000 noch je 4.000 Ausbildungsplätze bereitgestellt hatten.

13 Nach Bundesländern differenziert ist im Dezember 2001 für die Steiermark der höchste Frauenanteil unter den Lehrstellensuchenden ausgewiesen (58,4%), gefolgt von Salzburg (56,7%) und Tirol (54,4%). In Wien lag der Anteil der Mädchen unter den Suchenden mit deutlichem Abstand am niedrigsten (41,8%) und nur leicht über dem Frauenanteil in der Lehrausbildung (37,1).

14 = Lehrstellensuchende bezogen auf die Summe aus Lehrstellensuchenden und Lehrlingen im ersten Lehrjahr.

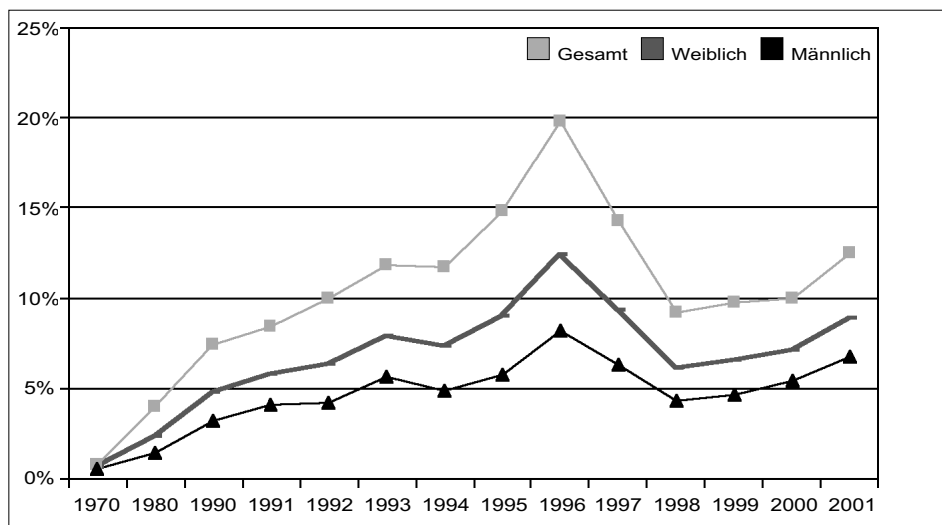
Tabelle 7: »Arbeitslosenquote« für LehranfängerInnen, nach Geschlecht

	Lehrlinge im 1. Lehrjahr		Lehrstellensuchende (Stand: Ende Dezember)		Quote*		
	Gesamt	Davon weiblich in %	Gesamt	Davon weiblich in %	Gesamt	Weiblich	Männlich
1970	45.454	32,8	308	41,2	0,7	0,8	0,6
1980	61.795	35,0	1.453	61,4	2,3	4,0	1,4
1990	44.845	36,0	2.256	57,4	4,8	7,4	3,2
1995	37.343	33,2	3.677	58,6	9,0	14,8	5,7
1996	37.079	32,7	5.237	57,2	12,4	19,8	8,2
1997	40.175	34,9	4.101	57,0	9,3	14,3	6,3
1998	39.052	34,8	2.520	54,6	6,1	9,2	4,3
1999	38.427	35,3	2.682	54,4	6,5	9,7	4,7
2000	38.518	35,5	2.924	51,7	7,1	10,0	5,4
2001	37.371	35,2	3.641	51,8	8,9	12,5	6,8

*) = Vorgemerkte Lehrstellensuchende (sofort verfügbar) bezogen auf die Summe aus vorgemerkten Lehrstellensuchenden (sofort verfügbar) und Lehrlingen im 1. Lehrjahr

Quellen: WKÖ, AMS/BIQ; eigene Berechnungen

Die Quote selbst ist seit 1998 wieder im Steigen begriffen, nachdem im Jahr 1996 mit 12,4% (Mädchen: 19,8%; Burschen: 8,2%) der mit Abstand höchste Wert verzeichnet wurde. Wie die nachfolgende Abbildung eindrucksvoll zeigt, liegt die Quote der Mädchen über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg (1970 bis 2001) deutlich über jener der Burschen.

Abbildung 2: »Arbeitslosenquote« für LehranfängerInnen, nach Geschlecht

Quelle: AMS/BIQ; eigene Berechnungen

Ein Vergleich verschiedener Stichtage im Lauf eines Jahres zeigt für den Monat Juli – kurz nach Schulschluß – erwartungsgemäß die höchste Anzahl an beim AMS gemeldeten Lehrstellensuchenden. Auffällig ist, daß der höchste Frauenanteil unter den Lehrstellensuchenden erst im September zu beobachten ist (Juli 2001: 51,4%; September 2001: 52,9%; Dezember 2001: 51,8%), was den Schluß nahelegt, daß Mädchen über die Sommermonate hinweg länger eine Lehrstelle suchen als Burschen. Der im Vergleich dazu niedrigere Frauenanteil der im Dezember ausgewiesenen Lehrstellensuchenden läßt vermuten, daß Mädchen eher als Burschen alternativ zur Lehrausbildung eine Ausbildung an einer weiterführenden Schule beginnen bzw. die Suche früher als Burschen aufgeben und somit als höchste Ausbildung lediglich Pflichtschulabschluß aufweisen.

Werden die Lehrstellensuchenden per Jahresende 2001 nach ausgewählten, häufig erlernten Lehrberufen betrachtet, fällt der – im Vergleich zu den sich bereits in Lehrausbildung befindlichen Jugendlichen – höhere Frauenanteil in insbesondere zwei der drei häufigsten, von Mädchen dominierten Lehrberufen auf. So liegt der Anteil der für die Lehrberufe »Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau« und »Bürokaufmann/Bürokauffrau« vorgemerkten Mädchen mit je rund zwei Prozentpunkten über dem Anteil der weiblichen Lehrlinge in diesen beiden Berufen. Die Lehrstellensuchenden für den Lehrberuf »FriseurIn und PerückenmacherIn« weisen dagegen einen um einen knappen Prozentpunkt niedrigeren Frauenanteil auf.

Die Konzentration der weiblichen Lehrstellensuchenden auf wenige Lehrberufe fällt deutlich stärker aus als jene der weiblichen Lehrlinge. Während sich etwas mehr als die Hälfte (52,9%) der weiblichen Lehrlinge auf die drei häufigsten Lehrberufe von Mädchen konzentrieren, beträgt dieser Anteil bei den weiblichen Lehrstellensuchenden nahezu drei Viertel (65,7%).

Aber auch die männlichen Lehrstellensuchenden verzeichneten in den Lehrberufen »Kfz-TechnikerIn« und »Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau« eine höhere Konzentration bei den Suchenden als bei den sich bereits in Lehrausbildung befindlichen männlichen Jugendlichen. Während 9,4% der männlichen Lehrlinge in dem von Burschen am häufigsten gewählten Lehrberuf »Kfz-TechnikerIn« ausgebildet werden, beträgt der Anteil unter den Lehrstellensuchenden 12,6%. Bei den vorgemerkten Suchenden für den Lehrberuf »Einzelhandelskauffrau/Einzelhandelskaufmann« fällt die Diskrepanz noch höher aus (4,7% vs. 10,7%), was unter Einbeziehung der Situation bei den Mädchen die angespannte Lehrstellenmarktlage im Bereich des Einzelhandels unterstreicht.

Offene Lehrstellen

Österreichweit wurden rund drei Viertel der zum Jahresende 2001 beim AMS registrierten Lehrstellenmeldungen von den Betrieben geschlechtsneutral gehalten. Das restliche Viertel zeigte einen deutlichen Überhang an Lehrstellenmeldungen, die explizit männliche Bewerber für die offene Lehrstelle wünschten (7,5% weibliche vs. 19,3% männliche BewerberInnen). Mit einem Frauenanteil von 28,0% lagen damit die nicht geschlechtsneutral abgegebenen Lehrstellenmeldungen unter dem Frauenanteil in der Lehrausbildung.

Nach Bundesländern differenziert ergeben sich große Unterschiede: Im Burgenland (47,4%) und in Kärnten (59,0%) wurden die Lehrstellenmeldungen der Betriebe am seltensten geschlechtsneutral formuliert, in Niederösterreich (87,7%) und in Tirol (81,4%) am häufigsten. Den niedrigsten Frauenanteil in den nicht geschlechtsneutral formulierten Lehrstellenmeldungen verzeichneten dagegen Tirol (19,1%) und die Steiermark (20,0%), den mit großem Abstand höchsten Anteil verzeichnete Wien (66,7%).

Resümee

Die wichtigsten Ergebnisse dieses Abschnittes unterstreichen, daß Burschen tendenziell mit weniger Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche konfrontiert sind als Mädchen bzw. schneller einen Lehrplatz finden:

- Der Frauenanteil unter den Lehrstellensuchenden liegt mit etwa 15 Prozentpunkten signifikant über dem Frauenanteil der LehranfängerInnen.
- Der Frauenanteil der Lehrstellensuchenden liegt im September höher als im Juli (September 2001: 52,9%; Juli 2001: 51,4%), obwohl Mädchen sich im Durchschnitt früher als Burschen in der Lehrstellensuche bzw. hinsichtlich ihrer Berufswahl engagieren.
- Mädchen konzentrieren sich im Rahmen der Lehrstellensuche in stärkerem Maße als Burschen auf wenige, traditionelle Lehrberufe, die in Summe eine höhere Lehrlingsandrangszahl aufweisen als Lehrberufe, in denen Burschen dominieren (zu den Ursachen einer eingeschränkten Berufswahl von Mädchen siehe auch Kapitel 8).
- Mit einem Frauenanteil von 28% liegen nicht geschlechtsneutral gehaltene Lehrstellenmeldungen von Betrieben unter dem Frauenanteil in der Lehrausbildung (rund 33%).

4.2 Atypische Beschäftigung¹⁵

Frauen sind von atypischen Arbeitsverhältnissen überproportional betroffen, vor allem von den Formen atypischer Beschäftigung, die mit niedrigen Löhnen, überdurchschnittlichem Arbeitslosigkeitsrisiko, niedrigem Status und geringen Aufstiegschancen einhergehen. Berufseinsteigerinnen sind in diesen Beschäftigungsverhältnissen noch vergleichsweise selten zu finden, außer es handelt sich um Einstiegsjobs mit Merkmalen atypischer Beschäftigung (zeitliche Befristungen, Freie Dienstverträge). Auffallend ist, daß Mädchen und junge Frauen jedoch durchwegs in höherem Ausmaß auf atypische Beschäftigungsverhältnisse zurückgreifen müssen – und dabei durchaus auch prekäre Arbeitsverhältnisse in Kauf nehmen müssen – als ihre männlichen Altersgenossen.

¹⁵ Atypische Beschäftigungsverhältnisse unterscheiden sich von den sogenannten »Normalarbeitsverhältnissen«, d.h. andauernden, sozialstaatlich erfaßten und abgesicherten Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen (mindestens 36 Stunden/Woche lt. Arbeitskräfteerhebung), in einzelnen oder mehreren Punkten (siehe auch Holzinger 2000, Seite 7f).

4.2.1 Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist eine eindeutig weibliche Domäne. 85,1% der bis zu 35 Stunden/Woche unselbständig Erwerbstätigen (geringfügig Beschäftigte sind hier mitberücksichtigt) sind Frauen. Durchschnittlich sind 32,6% der unselbständig erwerbstätigen Frauen, aber nur 3,2% der Männer teilzeitbeschäftigt. Vor allem Frauen im Familienalter, d.h. zwischen 30 und 44 Jahren, »wählen«¹⁶ diese Form der Beschäftigung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bewältigen. Ein Großteil des Anstieges der Frauenerwerbstätigkeit geht auf die Zunahme von weiblicher Teilzeitarbeit zurück.

Für BerufseinsteigerInnen hat Teilzeitarbeit eine vergleichsweise geringe Bedeutung. Interessant ist, daß trotzdem in der Altersgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen bereits Arbeitnehmerinnen auffallend höhere Teilzeitquoten aufweisen als ihre männlichen Altersgenossen. Bei den 15- bis 19jährigen ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Mädchen etwa doppelt so hoch wie bei den Burschen (7% zu 3,6%), bei den 20- bis 24jährigen sind junge Frauen bereits mehr als dreimal so häufig teilzeitbeschäftigt wie junge Männer (14,6% zu 4,5%).

Die Motive für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung sind geschlechtsspezifisch unterschiedlich: Während Mädchen und junge Frauen zu ca. 30% angeben, die Teilzeitarbeit neben einer Ausbildung auszuüben, sind es bei den Burschen und jungen Männern zwischen 50% und 60%. Keine Vollzeittätigkeit gefunden haben über 42% der 15- bis 19jährigen Mädchen, bei den gleichaltrigen Burschen sind es 29%. Mit zunehmendem Alter kehrt sich das Verhältnis um: Mit Ausnahme der 25- bis 29jährigen ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die keinen Vollzeitarbeitsplatz finden konnten, bei den Männern größer als bei den Frauen. Familiäre Gründe als Motiv für ein Teilzeitarbeitsverhältnis sind bei den 15- bis 19jährigen beiderlei Geschlechts noch selten. Fast ein Viertel der teilzeitbeschäftigten 20- bis 24jährigen Frauen hat aber bereits Betreuungspflichten; insgesamt gibt in dieser Gruppe knapp ein Drittel familiäre Gründe als Motiv an. Bei den jungen Männern werden Betreuungspflichten gar nicht genannt, andere familiäre Gründe sind nur für 5,7% ausschlaggebend.

4.2.2 Geringfügige Beschäftigung

Auch die geringfügige Beschäftigung – als Sonderform der Teilzeitarbeit – ist eine Beschäftigungsart, in der Frauen dominieren: 2001 waren 69% der geringfügig Beschäftigten Frauen. Auch die geringfügige Beschäftigung hat eine unübersehbare altersspezifische Komponente. Die/der typische geringfügig Beschäftigte ist weiblich, zwischen dreißig und vierzig Jahre alt und nutzt das steuerfreie Einkommen als Zuverdienst zum Familieneinkommen (siehe Holzinger 2001, Seite 14f).

¹⁶ Zur »Freiwilligkeit« der Wahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse siehe auch Holzinger 2001, Seite 11ff.

Geringfügige Beschäftigung tritt bei Mädchen und jungen Frauen in eher geringem Maße auf: Circa 13% der geringfügig beschäftigten Frauen fallen in die Altersgruppe der 15- bis 24-jährigen. Der Anteil der 15- bis 24-jährigen Männer beträgt etwa 21%, allerdings von einer wesentlich niedrigeren Grundgesamtheit. Frauen sind auch in dieser Altersgruppe bei den geringfügig Beschäftigten überrepräsentiert: Der Frauenanteil liegt bei den 15- bis 19-jährigen bei 61%, bei den 20- bis 24-jährigen bei 60,8%.

Die relativ hohen Anteile an geringfügigen Beschäftigungen bei jungen Frauen und Männern sind darauf zurückzuführen, daß eine geringfügige Beschäftigung häufig als Finanzierungsmöglichkeit für eine weiterführende Ausbildung (vor allem Studium, aber auch Schul-ausbildungen) gewählt wird (Fink u.a. 2001, Seite 87ff bzw. der dazugehörige Datenband, Seite 118f).

4.2.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Von befristeten Arbeitsverhältnissen sind vor allem BerufseinsteigerInnen sowie zuvor Erwerbslose betroffen. Die Arbeitskräfteerhebung aus dem Jahr 2001 zeigt, daß rund die Hälfte aller unselbständig Erwerbstätigen mit befristetem Arbeitsverhältnis zu der Kategorie der BerufseinsteigerInnen zählte. Diese Erwerbsform überwiegt in den (weiblich dominierten) Berufsgruppen der LehrerInnen/ErzieherInnen, Büro- und Verwaltungsberufe, Hotel- und Gastgewerbeberufe sowie bei den Gesundheitsberufen (vgl. Holzinger 2001, Seite 27).

In der Altersgruppe der 15- bis 19-jährigen machen Lehrverträge den Großteil der befristeten Erwerbstätigkeit aus. Während 73% der Burschen in ein Arbeitsverhältnis mittels Lehrvertrag eintreten, sind es nur 55% der Mädchen. Dieses Verhältnis spiegelt die generelle Geschlechterverteilung der Burschen und Mädchen in diesem Bereich wider.

Werden die Befristungen aufgrund von Lehrverträgen außer Betracht gelassen, zeigt sich eine höhere Betroffenheit der Frauen: 6,4% der 15- bis 19-jährigen Mädchen, aber nur 1,7% ihrer männlichen Altersgenossen nehmen ein befristetes Arbeitsverhältnis an. Bei den 20- bis 24-jährigen sind Frauen zu 11% befristet beschäftigt, Männer zu 6,8%.

Eine Analyse der Gründe für die Aufnahme einer befristeten Erwerbstätigkeit zeigt geschlechtsspezifische Unterschiede. Bei den 15- bis 19-jährigen ist es vor allem die Ausbildung innerhalb eines Lehrvertrages (s.o.), in der Burschen (96% von 72.700 befristet Erwerbstätigen) viel stärker vertreten sind als Mädchen (90% von 45.100). Bei den 20- bis 24-jährigen jungen Männern sind es immerhin noch 50%, die eine Ausbildung als Grund für eine befristete Erwerbstätigkeit angeben, zahlenmäßig sind die befristeten Arbeitsverhältnisse bei Männern dieser Altersgruppe auf 15.200 gesunken. Für junge Frauen (20- bis 24-jährige), die nun in höherer Anzahl als ihre Altersgenossen befristet beschäftigt sind (17.700), ist nur zu 36% eine Ausbildung Grund für das befristete Dienstverhältnis.

Der Anteil der Frauen, die einen Arbeitsvertrag auf Probe haben, ist sowohl bei den 15- bis 19-jährigen Mädchen (4,6%) als auch bei den 20- bis 24-jährigen Frauen (31,4%) höher als bei

Männern dieser Altersklassen: Nur 0,9% der Burschen bzw. 27,1% der jungen Männer waren auf einen Arbeitsvertrag mit Probezeit angewiesen. Weiters zeigt sich, daß für Mädchen und junge Frauen das Auffinden einer Dauerstelle problematischer ist als für Burschen und junge Männer. Im direkten Vergleich finden 2,7% der Mädchen bzw. 18% der jungen Frauen, jedoch nur 0,9% der Burschen bzw. 8,5% der jungen Männer keine Dauerstelle.

4.2.4 Neue Selbständige

Zu den sogenannten »Neuen Selbständigen« (die aufgrund ihrer Stellung zwischen selbständig und unselbständig Erwerbstätigen oft auch als Scheinselbständige bezeichnet werden) zählen WerkvertragsnehmerInnen sowie Freie DienstnehmerInnen. Es ist von einer heterogenen Zusammensetzung dieser Gruppe auszugehen, da sie sowohl FreiberuflerInnen, die tatsächlich eine selbständige Erwerbstätigkeit verfolgen wollen, als auch Personen, für die die Selbständigkeit nur eine Notlösung darstellt, umfaßt.

Eine geschlechtsspezifische Differenzierung zeigt, daß Männer bei den WerkvertragsnehmerInnen überproportional vertreten sind (61% männlich, 39% weiblich, siehe Holzinger 2001, Seite 46ff), Freie Dienstverträge werden von Männern und Frauen fast in gleichem Ausmaß eingegangen, es zeigt sich nur ein leichter Überhang des Männeranteiles, wobei vor allem in der Gruppe der 25- bis 34jährigen Personen Männer eher stärker vertreten sind.

Ähnlich wie bei den anderen Formen der atypischen Beschäftigung weisen die Freien Dienstverträge in den vergangenen Jahren auf hohe Zuwachsraten: Der Gesamtanstieg zwischen 1998 und 2001 betrug 61%.

Die meisten der Neuen Selbständigen sind etwa zwischen 20- und 35jährig, der Anteil der Unter-20jährigen ist sehr gering. Der Bildungsstand der Neuen Selbständigen ist relativ hoch, und es kann davon ausgegangen werden, daß diese Art der Beschäftigung durchaus als Möglichkeit des Berufseinstieges gewählt wird.

4.3 Geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes

Entsprechend der anhaltenden geschlechtsspezifischen Segregation im Bildungswesen (siehe Kapitel 3) bleibt auch der Arbeitsmarkt segmentiert. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen nimmt zwar nach wie vor kontinuierlich zu, zusätzliche Frauenarbeitsplätze entstehen jedoch vornehmlich in den traditionellen Frauenberufen des Dienstleistungssektors. Die Konzentration der erwerbstätigen Frauen auf den tertiären Sektor ist daher weiterhin im Steigen begriffen und hielt 2001 bereits bei einem Anteil von 80% der unselbständig beschäftigten Frauen. Mehr als drei Viertel der Frauen waren 2001 in neun Berufsgruppen tätig, die alle einen Frauenanteil von über 50% aufweisen und als segregierte Frauenberufe gelten. Dazu gehören Berufe im Bil-

dungsbereich (Lehrerin, Kindergärtnerin), im Gesundheits- und sozialen Bereich (Krankenschwester, Hebamme, verschiedene weitere Pflegeberufe), im Büro (Sekretärin, Buchhalterin), im Gastgewerbe (Kellnerin, Köchin), im Einzelhandel (Verkäuferin) sowie Dienstleistungshilfskräfte (Reinigungskraft, Haushaltshilfe).

Die starke Konzentration auf typische Frauenbranchen und Frauenberufe im tertiären Sektor läßt sich auch für Berufseinsteigerinnen ausmachen. Insgesamt 83% der 15- bis 24jährigen Mädchen und jungen Frauen sind im Dienstleistungssektor tätig. 70% konzentrieren sich auf die sechs häufigsten Branchen: Ein gutes Viertel der Berufseinsteigerinnen ist im Handel beschäftigt, ein Achtel im Gesundheits- und Sozialwesen, ein weiteres knappes Achtel im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, das bedeutet, daß sich die Hälfte der erwerbstätigen Mädchen und jungen Frauen in nur drei Dienstleistungsbranchen findet. Es folgen die Branchen »Sonstige Dienstleistungen« (8% der Berufseinsteigerinnen), »Realitätenwesen« (7%) und »Unterrichtswesen« (4,8%). Diese Branchen sind typische Frauenbranchen, der Frauenanteil ist sehr hoch und liegt zwischen 58% (Handel) und 90% (Unterrichtswesen). In einer qualitativen, frauenspezifischen Indexierung von Wirtschaftsklassen nach Einkommen, Arbeitszeitlage (Abend-, Nacht-, Wochenendarbeit) und Arbeitsplatzsicherheit (Finder/Blaschke 1999, Seite 169ff) werden diese Branchen – mit Ausnahme des Unterrichts- sowie des Gesundheits- und Sozialwesens, die im mittleren Feld gereiht sind – zu den Minus-Branchen gezählt. Gerade die »Favoriten« der Berufseinsteigerinnen, also Handel und Tourismus, sind Branchen mit hoher Arbeitslosigkeit und niedrigen Löhnen.

Tabelle 8: Unselbständig erwerbstätige 15- bis 24jährige, nach Wirtschaftsklassen (2001), in %

Wirtschaftsklasse		Unselbständig Erwerbstätige					
		Frauenanteil	Frauenanteil gesamt	Verteilung Frauen	Verteilung Frauen gesamt	Verteilung Männer	Verteilung Männer gesamt
A	Land- und Forstwirtschaft	47,4	1,3	0,9	1,2	1,2	37,7
C	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	19,8	0,0	0,1	0,1	0,5	8,8
DA	Herstellung von Nahrungs- und Genußmitteln und Ge- tränken, Tabakverarbeitung	33,1	1,6	1,6	2,6	2,4	34,3
DB	Herstellung von Textilien, Textilwaren und Bekleidung	82,1	1,7	1,6	0,3	0,7	62,6
DC	Ledererzeugung und -verarbeitung	24,5	0,2	0,3	0,4	0,2	55,7
DD	Be- und Verarbeitung von Holz, Herstellung von Möbeln	26,9	0,6	0,4	1,3	1,3	19,7
DE	Herstellung und Verarbeitung von Papier und Pappe, Verlagswesen, Druck- erei und Vervielfältigung	50,4	1,5	1,1	1,2	1,9	32,1

DF	Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung von Spalt- und Brutstoffen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	12,9
DG	Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	35,5	0,7	1,1	1,1	1,3	39,3
DH	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	45,9	0,7	0,5	0,6	0,9	30,1
DI	Herstellung und Bearbeitung von Glas, Herstellung von Waren aus Steinen	25,7	0,5	0,5	1,1	1,4	21,4
DJ	Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	13,7	1,7	1,9	8,7	6,9	17,6
DK	Maschinenbau	11,0	0,7	0,8	4,4	3,4	15,4
DL	Herstellung von Büromaschinen, DV-Geräten und -einrichtungen; Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	27,5	1,9	1,8	3,9	3,1	30,9
DM	Fahrzeugbau	13,8	0,4	0,4	2,2	2,0	13,3
DN	Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten; Rückgewinnung (Recycling)	13,7	1,1	0,9	5,3	2,8	19,4
E	Energie- und Wasserversorgung	24,6	0,4	0,3	0,9	1,4	14,7
F	Bauwesen	7,2	2,1	1,9	22,0	15,6	8,7
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ und Gebrauchsgütern	58,3	26,8	20,9	15,3	12,2	57,5
H	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	65,5	12,0	7,6	5,0	2,9	67,3
I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	45,3	3,8	3,9	3,7	9,9	23,8
J	Kredit- und Versicherungswesen	63,1	4,4	4,4	2,0	3,4	50,7
K	Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen; Erbringung v. unternehmensbezogenen Dienstleistungen	58,9	7,0	9,3	3,9	5,6	56,7
L	Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	22,2	3,5	6,5	9,7	8,9	36,6
M	Unterrichtswesen	89,7	4,8	10,3	0,4	3,7	68,8
N	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	87,6	12,4	15,3	1,4	3,4	78,2
O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	83,0	8,0	5,0	1,3	2,9	57,2
P	Private Haushalte	100,0	0,2	0,8	0,0	0,0	94,0
Q	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	64,0
	Gesamt	44,3	44,1	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Statistik Austria, Sonderauswertung Mikrozensus 2001; eigene Berechnungen (Rundungsdifferenzen)

Auch die Berufswahl folgt traditionellen Mustern, ein Großteil der Berufseinsteigerinnen ist in den oben genannten Frauenberufen beschäftigt, der Anteil der Mädchen und jungen Frauen in Handwerk und Technik ist nach wie vor sehr bescheiden. Die Konzentration der Berufseinsteigerinnen auf den Dienstleistungssektor nach Berufen ist noch ausgeprägter als die Verteilung nach Branchen: Über 90% der Berufseinsteigerinnen sind in typischen Frauenberufen des Dienstleistungssektors tätig, der Frauenanteil in diesen Berufen liegt zwischen 70% und 96%. Die geschlechtsspezifische Segregation wird anhand der Einstiegsberufe noch deutlicher als nach Branchen.

Zu den fünf am häufigsten von Mädchen und jungen Frauen gewählten Berufsgruppen zählen typische Frauenberufe, so vor allem Bürokräfte (26%), VerkäuferInnen (20%), Personenbezogene Dienstleistungsberufe (20%), Gesundheitsfachkräfte (6%) und Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte (3%). In diesen fünf Berufsgruppen finden sich 75% der Mädchen und jungen Frauen.

Handwerksberufe üben 5,6% der Berufseinsteigerinnen aus, zu den technischen Fachkräften zählen 2,07%, PhysikerInnen, MathematikerInnen und IngenieurwissenschaftlerInnen sind nur 0,02%. Der Anteil an letzterer Berufsgruppe ist auch bei den gleichaltrigen Männern noch eher gering, zurückzuführen vermutlich auf längere Ausbildungszeiten. Insgesamt steigen 7,7% der Mädchen und jungen Frauen in einen Handwerks- oder technischen Beruf ein, im Vergleich dazu sind 58,5% der gleichaltrigen Männer in einem dieser Berufe beschäftigt. Auch wenn sich der hohe Anteil der Männer an technischen und handwerklichen Berufen mit dem Alter etwas verringert (der Anteil der Techniker und Handwerker an allen männlichen Erwerbstätigen beträgt 41%), zeigt sich auch bei den Männerberufen nach wie vor eine eklatante geschlechtsspezifische Segregation.

Tabelle 9: Unselbständig erwerbstätige 15- bis 24jährige, nach Berufshauptgruppen (ISCO-88), in %

ISCO-2-Steller	Unselbständig Erwerbstätige			
	Frauenanteil	Frauenanteil gesamt	Verteilung Frauen	Verteilung Männer
SoldatInnen		0,02	0,0	8,23
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete		16,1	0,0	0,00
GeschäftsleiterInnen und GeschäftsbereichsleiterInnen in großen Unternehmen	(69,1)*	30,5	(2,0)*	0,71
LeiterInnen kleiner Unternehmen	(85,7)*	59,4	(0,4)*	0,05
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete u. Führungskräfte in der Privatwirtschaft	(71,4*)	32,7	(2,4)*	0,8
PhysikerInnen; MathematikerInnen und IngenieurwissenschaftlerInnen	17,4	22,1	0,02	0,1
BiowissenschaftlerInnen und MedizinerInnen	100,0	51,1	0,07	0,0

Wissenschaftliche Lehrkräfte	86,9	66,6	1,6	0,2
Sonstige WissenschaftlerInnen und verwandte Berufe	66,7	49,4	3,2	1,3
WissenschaftlerInnen	71,5	53,8	4,8	1,5
Technische Fachkräfte	19,8	12,9	2,1	6,6
Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	91,2	86,6	6,4	0,5
Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	96,4	87,7	3,3	0,1
Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	55,4	46,3	3,0	1,9
TechnikerInnen und gleichrangige nicht-technische Berufe	56,2	48,4	14,8	9,2
Büroangestellte ohne KundInnenkontakt	78,0	70,9	19,8	3,9
Büroangestellte mit KundInnenkontakt	71,3	60,2	5,9	1,9
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	77,8	68,0	25,7	5,8
Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsdienste	75,3	62,6	19,7	5,1
Modelle, VerkäuferInnen und VorführerInnen	72,1	70,2	20,1	6,2
Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen in Geschäften und auf Märkten	73,7	66,6	39,8	11,3
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	47,0	35,3	0,9	0,8
Mineralgewinnungs- und Bauberufe	3,6	2,3	1,0	20,9
MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe	2,4	2,8	0,7	21,7
PräzisionsarbeiterInnen, KunsthandwerkerInnen, DruckerInnen und verwandte Berufe	32,7	25,2	1,1	1,8
Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	23,4	27,2	2,8	7,4
Handwerks- und verwandte Berufe	7,9	8,1	5,6	51,8
BedienerInnen stationärer und verwandter Anlagen	8,7	6,3	0,1	0,9
MaschinenbedienerInnen und MontiererInnen	32,3	41,6	2,0	3,4
FahrzeugführerInnen und BedienerInnen mobiler Anlagen	3,8	3,7	0,1	2,6
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen sowie MontiererInnen	20,8	18,5	2,3	6,8
Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	66,1	77,9	2,8	1,2
Landwirtschaft, Fischerei und verwandte HilfsarbeiterInnen	24,2	26,4	0,1	0,2
HilfsarbeiterInnen in Bergbau, Baugewerbe, verarbeitendem Gewerbe und Transportwesen	23,1	18,9	0,9	2,3
Nicht klassifizierbare Berufe	0,0	32,2	0,00	0,02
Hilfsarbeitskräfte	44,7	60,6	3,8	3,8
Gesamt	44,3	44,1	100,0	100,0

Quelle: Statistik Austria, Sonderauswertung Mikrozensus; eigene Berechnungen (Rundungsdifferenzen) * Zahlen sind nicht plausibel, hohe Werte dürften auf die Stichprobe zurückzuführen sein.

Welche Tendenzen der Berufswahl lassen sich aus diesen Zahlen herauslesen? Ist eine Veränderung der Segregation nach Berufen in Sicht? Vorbehaltlich etwaiger Verzerrungen aufgrund der geringen Fallzahlen sowie in manchen Berufen möglicherweise noch nicht abgeschlossener Ausbildungen (lange Studienzeiten) zeigt sich ganz deutlich, daß BerufseinsteigerInnen ten-

denziell das Berufswahlverhalten der älteren Generation imitieren. In den »typischen« Frauenberufen, wie z.B. wissenschaftliche Lehrkräfte, biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte und nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte, stellen junge Frauen zwischen 85% und 96% der Arbeitskräfte. Ebenso ist der Frauenanteil bei VerkäuferInnen und Büroangestellten durchwegs höher als in allen Altersgruppen und liegt zwischen 70% und 80%. Etwas aufgeholt haben junge Frauen in der Gruppe der technischen Fachkräfte (Frauenanteil von 19,8% gegenüber 12,9% in allen Altersgruppen) sowie in den Berufen PräzisionsarbeiterInnen, KunsthandwerkerInnen, DruckerInnen und verwandte Berufe (32,7% zu 25,2%). In der Gruppe der PhysikerInnen, MathematikerInnen und IngenieurwissenschaftlerInnen sind die Frauenanteile unter den BerufseinsteigerInnen niedriger als in allen Altersgruppen (17,4% zu 22%), was eventuell auf die längeren Ausbildungszeiten in diesen Berufen zurückgeführt werden kann.

Einen ähnlichen Befund erstellen Leitner/Wroblewski (2000, Seite 39) auf Basis von Mikrozensus der Jahre 1994 und 1998: Frauen bis 25 waren zwar etwas häufiger in Männerberufen vertreten, der Großteil aber strömte in die typischen Frauenberufe. Spiegelbildlich entschieden sich auch männliche Berufseinsteiger verstärkt für stark segregierte Männerberufe. Der gemischte Bereich wurde sowohl von jungen Frauen als auch von jungen Männern in geringem Maße gewählt. Leitner/Wroblewski vermuten hier hohe Qualifikationsanforderungen als Ursache für das Ansteigen der Beschäftigtenanteile in den höheren Altersgruppen. Insgesamt scheint die Generation der BerufseinsteigerInnen in ihrer Berufswahl geschlechtsspezifischen Mustern zu folgen; eine deutliche Veränderung der ausgeprägten geschlechtlichen Segmentierung der Berufe ist nicht zu erwarten. Trotz der hohen Erwerbsorientierung der Berufseinsteigerinnen von heute erweist sich die geschlechtsspezifische horizontale Segmentierung des Arbeitsmarktes auch in der jungen Generation als äußerst zählebig.

Zu weiteren diskriminierenden Faktoren – wie die nachweislich geringere berufliche Verwertbarkeit der Qualifikationen von Frauen sowie die vertikale Segmentierung des Arbeitsmarktes – gibt es kaum empirische Daten für die Gruppe der BerufseinsteigerInnen. Einzelne Studien zeigen aber auf, daß auch Berufseinsteigerinnen bereits von Diskriminierung in diesen Bereichen konfrontiert sind (vgl. z.B. die Studie über die berufliche Situation von Fachhochschul-AbsolventInnen von Hoyer/Ziegler 2002). Im Laufe des Berufslebens nimmt die Benachteiligung von Frauen bezüglich beruflicher Position zu, ein deutlich niedrigerer beruflicher Status und markant schlechtere Aufstiegschancen verbinden sich mit niedrigeren Einkommen zu einem bestimmenden Merkmal von Frauenarbeitsplätzen.

5 Beschäftigung und Ausbildung in der IKT-Branche

Die IKT-Branche wurde in der Vergangenheit aufgrund der hohen Beschäftigungszuwächse, der Möglichkeiten des Quereinstieges, aber auch aufgrund der nicht von Anfang an feststehenden geschlechtsspezifischen Codierung von IKT-Tätigkeiten als eine mögliche Zukunftsbranche auch für die Beschäftigung von Frauen angesehen. Die Branche ist jedoch mittlerweile klar männerdominiert: 3,6% der unselbständig erwerbstätigen Frauen sind in den Wirtschaftsklassen, die der IKT-Branche zugerechnet werden können, beschäftigt; im Vergleich dazu sind es bei den Männern 6,3%. Der Frauenanteil ist mit 31% unterdurchschnittlich.

In den IKT-Kernberufen (z.B. Programm- und Softwareentwicklung, Systemanalyse; Geräte-, Anlagen- und Systembetreuung) sind Männer tätig, während Frauen hauptsächlich in den Anwendungsberufen (Sekretärinnen, Sachbearbeiterinnen) zu finden sind. Letztere können jedoch nicht zu den IKT-Berufen gezählt werden. Um zwischen Computeranwendung und spezialisierten Computertätigkeiten unterscheiden zu können, wurde in einer deutschen Studie (Dostal 2000) erhoben, ob auch Tätigkeiten ausgeführt werden, die für gewöhnlich von Computerfachleuten ausgeführt werden, und zwar Programm- und Softwareentwicklung sowie Systemanalyse; Geräte-, Anlagen- und Systembetreuung; BenutzerInnenbetreuung, Beratung, Schulung. Hier zeigt sich ganz deutlich ein Gender-Gap: Während 12,4% der erwerbstätigen Männer diese Tätigkeiten leisten, sind es bei den Frauen nur 4,8%. Die »Computer-Mischberufe« machen etwa 8,2% der Erwerbstätigen aus, »reine« Computerfachkräfte (nach der deutschen Berufsklassifikation) 1,2%, wobei sich der Frauenanteil in letzterem Bereich auf 17% beläuft. Ähnliche Anteile an der Gesamtbeschäftigung weisen in Österreich die »TechnikerInnen für Datenverarbeitung und sonstige TechnikerInnen« als IKT-Kernberuf auf, sie machten 1999 1,6% der Erwerbstätigen aus (siehe Schneeberger 2001, Seite 7). Der Frauenanteil bei den TechnikerInnen für Datenverarbeitung beträgt nach einer Sonderauswertung des Mikrozensus Juli 2000 9,6% (siehe Pimminger u.a. 2002, Seite 39).

5.1 Ausbildungssituation

Laut einer Studie zum IKT-Fachkräfteneuangebot in Österreich (siehe Klimmer 2001) haben im Zeitraum der Jahre 1996 bis 2000 etwa 20.500 Personen, die sich in keiner weiterführenden Ausbildung befinden und demnach dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, eine IKT-Ausbildung in Form einer Lehre, in einer Schule, an einer Fachhochschule oder an einer Universität abgeschlossen. Davon sind rund 1.300 oder 6,3% weiblich.

5.1.1 Lehrausbildung

Im Bereich der IKT-Lehrausbildung zeigt sich – abgesehen von den kaufmännisch bzw. kreativ orientierten Lehrberufen – ein niedriger, teilweise sogar sehr niedriger Frauenanteil. Als Durchschnittswert über alle in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesenen elf Lehrberufe des IKT-Bereiches, die in den Jahren 1997 bis 1999 eingerichtet wurden und zum Kern der IKT-Ausbildung gezählt werden, errechnet sich für 2001 ein Frauenanteil von 14,4%. Im Vergleich mit den Jahren davor zeigt sich eine sinkende Tendenz des Anteiles weiblicher Lehrlinge im IKT-Bereich (1999: 18,2%; 2000: 15,6%).

Den höchsten prozentuellen Frauenanteil unter den IKT-Lehrberufen verzeichnet 2001 der Lehrberuf »Medienfachmann/Medienfachfrau – Mediendesign« mit rund 42%, dicht gefolgt vom Lehrberuf »IKT-Kaufmann/IKT-Kauffrau« mit 40%. In den Lehrberufen »Medienfachmann/Medienfachfrau – Medientechnik« und »EDV-Kaufmann/EDV-Kauffrau« sind Frauen zu rund 30% bzw. rund 21% vertreten. Dagegen weisen die beiden am häufigsten erlernten IKT-Lehrberufe »EDV-TechnikerIn« und »KommunikationstechnikerIn – EDV und Telekommunikation« sowie alle anderen Fachrichtungen der Kommunikationstechnik mit knapp bzw. deutlich weniger als 10% sehr niedrige Frauenanteile auf.

Tabelle 10: Frauenanteile in den Lehrberufen des IKT-Bereiches, 1998 bis 2001

IKT-Lehrausbildung (Monat/Jahr der Einführung)	Lehrlinge 1998		Lehrlinge 1999		Lehrlinge 2000		Lehrlinge 2001	
	Gesamt	Davon Frauen, in %	Gesamt	Davon Frauen, in %	Gesamt	Davon Frauen, in %	Gesamt	Davon Frauen, in %
KommunikationstechnikerIn – Audio- und Videoelektronik (9/97)	116	1,7	207	3,9	271	5,5	302	4,6
KommunikationstechnikerIn – Bürokommunikation (9/97)	26	0,0	39	2,6	54	3,7	53	1,9
KommunikationstechnikerIn – EDV und Telekommunikation (9/97)	253	5,9	397	8,8	534	7,7	495	7,7
KommunikationstechnikerIn – Nachrichtenelektronik (9/97)	34	17,6	72	6,9	93	7,5	105	5,7
EDV-Kaufmann/-frau (5/98)	121	27,3	335	45,4	351	35,6	294	21,4
EDV-TechnikerIn (5/98)	153	5,2	709	11,7	1.139	10,1	1.518	9,8
Medienfachmann/-frau – Mediendesign (9/98)	10	40,0	113	46,0	235	43,0	388	42,3
Medienfachmann/-frau – Medientechnik (9/98)	7	28,5	47	21,3	78	33,3	106	30,2
IKT-Elektronik (9/99)	–	–	–	–	19	10,5	36	16,7
IKT-Kaufmann/-frau (9/99)	–	–	2	50,0	21	28,6	40	40,0
Informatik (9/99)	–	–	6	50,0	84	9,5	203	10,8
Gesamt	720	9,7	1.927	18,2	2.879	15,6	3.540	14,4

Quelle: WKÖ Lehrlingsstatistik; eigene Berechnungen

5.2 Beschäftigungssituation

Die Normalisierung der IKT-Branche nach dem Boom der letzten Jahre hat geringere Beschäftigungszuwächse bzw. in der letzten Zeit auch Stellenabbau mit sich gebracht, die Jobaussichten für gut qualifizierte Fachkräfte sind aber nach wie vor positiv. Damit Frauen diese Beschäftigungschancen nützen können, ist vor allem eine vermehrte Aus- und Weiterbildung von Frauen für (hoch-)qualifizierte IKT-Tätigkeiten notwendig.

5.2.1 Lehrstellenangebot und Lehrstellennachfrage im IKT-Bereich

Eine Lehrausbildung im IKT-Bereich wird von vielen Jugendlichen angestrebt. In nahezu allen IKT-Lehrberufen stehen per Jahresende mehr, teilweise sogar sehr viel mehr Lehrstellensuchende den gemeldeten offenen Stellen gegenüber. Insgesamt waren per Jahresende 2001 knapp sechsmal so viele vorgemerkte Lehrstellensuchende wie gemeldete offene Lehrstellen ausgewiesen; ähnlich gestaltete sich das Verhältnis auch für die Jahre 1998 und 1999. Ein besonders auffälliges Ungleichgewicht ist für 2000 verzeichnet: Statistisch gesehen standen gegen Ende dieses Jahres rund 13 lehrstellensuchende Jugendliche einem gemeldeten Lehrplatz gegenüber.

Die größten Diskrepanzen – rund zehnmal so viele Lehrstellensuchende wie offene Lehrstellen – bestehen in den bereits häufig erlernten IKT-Berufen »KommunikationstechnikerIn – EDV und Telekommunikation«, »EDV-TechnikerIn« und »Medienfachmann/Medienfachfrau – Mediendesign«. Ein Überhang von offenen Lehrstellen ist 2001 lediglich für den Lehrberuf »IKT-Kaufmann/IKT-Kauffrau« verzeichnet – hier sind doppelt so viele offene Lehrstellen wie Lehrstellensuchende ausgewiesen.

Eine geschlechtsspezifische Differenzierung der per Jahresende 2001 gemeldeten Lehrstellensuchenden zeigt folgendes Bild: Ein Fünftel der 309 ausgewiesenen Lehrstellensuchenden im IKT-Bereich sind Frauen. Davon interessieren sich mehr als acht Zehntel für einen der beiden Lehrberufe »Medienfachfrau – Mediendesign« (44%) und »EDV-TechnikerIn« (39%). In fünf der elf betrachteten IKT-Lehrberufe (KommunikationstechnikerIn – alle Fachrichtungen sowie IKT-Elektronik) sind dagegen überhaupt keine weiblichen Lehrstellensuchenden gemeldet.

Ein Vergleich des Frauenanteiles der Lehrstellensuchenden mit jenem der in Lehrausbildung stehenden Jugendlichen zeigt für den IKT-Bereich, daß Frauen unter den Lehrstellensuchenden anteilmäßig stärker vertreten sind als unter den Lehrlingen (20% vs. 14%). Dieses Ergebnis korrespondiert mit den geschlechtsdifferenzierten Daten für alle Lehrberufe gesamt (siehe Kapitel 4.1.2).

**Tabelle 11: Lehrstellennachfrage für die Lehrberufe des IKT-Bereiches
per 31. Dezember 2001, nach Geschlecht**

IKT-Lehrberufe	LStS gesamt	Davon weiblich	Frauen- anteil LStS im LB, in %	Frauen- anteil LStS in IKT-LB gesamt, in %	Frauen- anteil im LB, in %
KommunikationstechnikerIn – Audio-/Videoelektrik	6	0	0,0	0,0	4,6
KommunikationstechnikerIn – Bürokommunikation	0	0	0,0	0,0	1,9
KommunikationstechnikerIn – EDV und Telekommunikation	10	0	0,0	0,0	7,7
KommunikationstechnikerIn – Nachrichtenelektronik	3	0	0,0	0,0	5,7
EDV-Kaufmann/-frau	26	5	19,2	8,1	21,4
EDV-TechnikerIn	202	24	11,9	38,7	9,8
Medienfachmann/-frau – Mediendesign	40	27	67,5	43,5	42,3
Medienfachmann/-frau – Medientechnik	2	1	50,0	1,6	30,2
IKT-Elektronik	3	0	0,0	0,0	16,7
IKT-Kaufmann/-frau	4	2	50,0	3,2	40,0
Informatik	13	3	23,1	4,8	10,8
Gesamt	309	62	20,1	100,0	14,4

Quelle: AMS; eigene Berechnungen

LStS: vorgemerkte Lehrstellensuchende (sofort verfügbar)

Wird der Frauenanteil der Lehrstellensuchenden mit dem Frauenanteil im jeweiligen Lehrberuf verglichen, so zeigen sich für fünf Lehrberufe (EDV-TechnikerIn, Medienfachmann/Medienfachfrau – beide Fachrichtungen, IKT-Kaufmann/IKT-Kauffrau, Informatik) teilweise deutlich höhere Frauenanteile bei den Lehrstellensuchenden als bei den Lehrlingen. Diese Zahlen weisen darauf hin, daß es für Mädchen schwieriger ist als für Burschen, in diesen IKT-Lehrberufen eine Lehrstelle zu finden. Gegenteilig stellt sich die Situation für den Lehrberuf EDV-Kaufmann/EDV-Kauffrau dar: Hier führten die meisten Betriebe, die offene Lehrstellen an das AMS meldeten, die Präferenz »weiblich« an.

6 Exkurs: Migrantinnen

Migrantinnen sind auf dem Arbeitsmarkt mehrfach ausgegrenzt: als Ausländerinnen, als Frauen und oft auch als Angehörige bildungsferner Schichten. Die diskriminierende Rechtslage, die Einstellungspraxis der Betriebe, die oft traditionellere weibliche Sozialisation sowie vergleichsweise niedrigere Bildungsabschlüsse wirken zusammen als Bündel an Benachteiligungen, das Ausländerinnen in prekäre und unattraktive Beschäftigungssegmente drängt.

6.1 Konzentration auf wenige Lehrberufe¹⁷

Ein Beispiel für eine deutlich traditionellere Berufswahl stellt bei weiblichen Jugendlichen aus der Türkei oder aus Staaten des ehemaligen Jugoslawien die dramatische Konzentration auf die Ausbildung in wenigen traditionellen Lehrberufen dar: Während insgesamt fünf von zehn weiblichen Lehrlingen in Österreich in einem der drei häufigsten von Mädchen erlernten Lehrberufen ausgebildet werden, sind es bei Mädchen aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien sieben von zehn. Ein Ergebnis, das eindringlich auf die Wichtigkeit einer verstärkten Beratung von Mädchen mit nicht-deutscher Muttersprache in der Berufswahlentscheidungsphase hinweist.

Tabelle 12: Die häufigsten Lehrberufe von Frauen, nach Staatsangehörigkeit »Türkei« bzw. »Länder des ehemaligen Jugoslawien« (2001)*

	Anteil an weiblichen Lehrlingen gesamt (n=41.369), in %	Anteil an türkischen weiblichen Lehrlingen (n=455), in %	Anteil an weiblichen Lehrlingen aus Ländern des ehem. Jugoslawien (n=1.694), in %
Einzelhandelskauffrau (Allgem. und Spez.)	25,7	50,3	43,5
Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	13,7	14,7	19,3
Bürokauffrau	13,5	6,8	7,4
Köchin/Restaurantfachfrau (DL)	5,3	0,7	3,4
Restaurantfachfrau	4,6	3,3	4,9
Köchin	4,1	2,9	3,1

* Sofern dies nicht anders angegeben wurde, beziehen sich die Quoten auf Einfachlehren.

Quelle: WKÖ/Lehrlingsstatistik; eigene Berechnungen

¹⁷ Von den in Lehrausbildung befindlichen Mädchen haben im Jahr 2001 7,2% eine ausländische Staatsangehörigkeit. Innerhalb dieser Gruppe stellen Mädchen mit türkischer Staatsangehörigkeit einen Anteil von 15,3% (455 Personen), Mädchen aus einem jugoslawischen Nachfolgestaat einen Anteil von 56,9% (1.694 Personen) – gemeinsam also mit etwas mehr als 70% den weitaus größten Teil.

6.2 Beschäftigungssituation

Die Erwerbstätigkeit ausländischer Frauen ist unterschiedlich hoch ausgeprägt: Während Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien mit 69,2% eine höhere Erwerbsquote¹⁸ aufweisen als österreichische Frauen (61,8%), ist die Erwerbstätigkeit erwartungsgemäß bei den Türkinnen deutlich unterdurchschnittlich (44,1%). In der Gruppe der Berufseinsteigerinnen differenziert sich das Bild weiter: Mädchen und junge Frauen mit jugoslawischer Staatsbürgerschaft sind durchwegs häufiger beschäftigt als gleichaltrige Österreicherinnen, bei den Türkinnen ist die Altersgruppe der 15- bis 19jährigen noch überdurchschnittlich häufig erwerbstätig (45,9%), in der nächsten Altersgruppe kommt es aber zu einem Einbruch der Erwerbsquote: Während bei allen anderen Bevölkerungsgruppen die Frauenerwerbsquoten im Alter zwischen 20 und 24 Jahren hinaufschnellen, sinkt die Erwerbsquote der Türkinnen auf 37,6%.

18 Anteil der Erwerbstätigen an der 15- bis 64jährigen Wohnbevölkerung.

7 Einkommen

Die Höhe der Fraueneinkommen sowie die Differenz zu den Männereinkommen sind zwei zentrale Indikatoren für die Qualität der Frauenbeschäftigung. Österreich liegt, was die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede betrifft, mittlerweile im EU-Vergleich an letzter Stelle. Der Gender-Pay-Gap in der von uns untersuchten Altersgruppe macht deutlich, mit welchem Startnachteil Frauen bereits bei ihrem Berufseinstieg konfrontiert sind.

Die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern wird traditionell als Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen bzw. als die Differenz zu den Männereinkommen (Frauen verdienen um ... weniger als Männer) angegeben. Hier werden die Defizite der Frauen verdeutlicht. Alternativ können auch die Fraueneinkommen als Norm postuliert werden: Der sogenannte »Gender-Gap« bezeichnet dabei den Einkommensvorsprung der Männer. Aus dieser Perspektive werden die Privilegien der Männer sichtbar (Männer verdienen um ... mehr als Frauen). Im folgenden wird die Einkommenslücke nicht nur in der nach wie vor gängigen Darstellungsweise als Differenz zu den Männereinkommen angezeigt, sondern auch in der alternativen Form als Einkommensvorteil der Männer.

Die Schere zwischen Frauen- und Männereinkommen ist in den letzten zehn Jahren nicht kleiner geworden, ein Vergleich der Brutto-Einkommen (ohne Lehrlinge) zeigt eine Zunahme des Einkommensnachteils der Frauen von 31,7% 1991 auf 33,0% im Jahr 2000. Das durchschnittliche Männereinkommen (Median) stieg in diesem Zeitraum um 31,4%, Fraueneinkommen nahmen nur um 29,0% zu.

Die Ausweitung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede dürfte vor allem auf die steigende Teilzeitquote in der Frauenbeschäftigung zurückzuführen sein, da ein Vergleich arbeitszeitbereinigter Einkommen im Zeitverlauf stabile Einkommensdifferenzen zwischen Männern und Frauen zeigt: Der Gender-Gap des arbeitszeitbereinigten Netto-Medianeinkommens betrug im Jahr 1981 32,7%, sank in den 1980er Jahren bis 21,2% im Jahr 1989 und stieg seitdem mit leichten Schwankungen wieder (siehe Leitner/Wroblewski 2000, Seite 29f). Böheim u.a. (2002) konstatieren ein Gleichbleiben der arbeitszeitbereinigten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zwischen 1983 und 1997. Für die selbständige Existenzsicherung von Frauen ist allerdings das tatsächliche Einkommen (und nicht ein fiktives arbeitszeitbereinigtes Einkommen) von Bedeutung, sodaß hier von einer Verschlechterung im letzten Jahrzehnt ausgegangen werden muß.

7.1 BerufseinsteigerInnen

Die Einkommensnachteile von Berufseinsteigerinnen (ohne Lehrlinge) im Vergleich zu ihren gleichaltrigen Kollegen beliefen sich im Jahr 2000 auf 17,6% für die 15- bis 19-jährigen und auf 18,9% für die 20- bis 24-jährigen. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die Studie von SYN-

THESIS (Gregoritsch u.a. 2000, Seite 31): Hier wird der Einkommensnachteil der Berufseinsteigerinnen¹⁹ im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen für das Jahr 1993 mit 18,3% beziffert. Auswertungen der Lohnsteuerstatistik von 1999 ergeben einen Einkommensnachteil der bis 19jährigen Mädchen von 16%, bei den 20- bis 29jährigen steigt er auf 26%; der Gender-Gap insgesamt beträgt 36,4% (Bauer/Reiselhuber 2001). Der geschlechtsspezifische »Pay-Gap« bei BerufseinsteigerInnen ist damit seit dem Jahr 1993 in etwa gleich geblieben.

Selbst bei nachweislich gleicher Qualifikation ist der Einkommensnachteil der Berufseinsteigerinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen hoch: Eine Studie zur beruflichen Situation von Fachhochschul-AbsolventInnen weist einen Gender-Pay-Gap bei Einstiegsgehältern von -14% aus, der Einkommensunterschied kann in diesem Fall nicht auf unterschiedliche Qualifikationen oder Leistungen zurückgeführt werden, da es sich um BerufsanfängerInnen mit gleicher Ausbildung handelt (Hoyer/Ziegler 2000, Seite 67).

Die Gehälter der 15- bis 19jährigen Berufsanfängerinnen in den von ihnen am häufigsten gewählten Branchen sind unterdurchschnittlich bis maximal durchschnittlich, der Einkommensnachteil zu den gleichaltrigen männlichen Berufseinsteigern sehr unterschiedlich: Im Gesundheits- und Veterinärwesen (zweithäufigste Branche der Berufseinsteigerinnen) sind die Einkommensdifferenzen mit -17,8% (+21,7%) leicht überdurchschnittlich, im Handel betragen sie -6,7% (+7,2%), im Tourismus -9,3% (+10,2%), im Realitätenwesen -12,4% (+14,2%). Gering sind die Lohnunterschiede in der Branche »Sonstige Dienstleistungen« mit -3,9% (+4,0%). Im Unterrichtswesen, der Branche, in der in dieser Altersgruppe die geringsten durchschnittlichen Gehälter gezahlt werden (€ 658,- Brutto-Monatseinkommen für Frauen, € 545,- für Männer), verdienen Frauen um 20,8% mehr als Männer.

Bei den 20- bis 24jährigen zeigt sich bereits ein deutlicher Anstieg des Gender-Pay-Gaps in den von Frauen bevorzugten Dienstleistungsbranchen: Im Handel beträgt der Einkommensunterschied in dieser Altersgruppe -20,1% (+25,1%), im Realitätenwesen -13,5% (+15,6%), in der Wirtschaftsklasse »Erbringung von sonstigen Dienstleistungen« -9,8% (+10,8%). Im Tourismus und im Gesundheits- und Veterinärwesen sind sie geringer als bei den 15- bis 19jährigen. Dies dürfte auf die höheren Qualifikationen der Beschäftigten in der Altersgruppe der 20- bis 24jährigen zurückzuführen sein. Qualifikationsbedingt ist vermutlich auch der Einkommensvorteil der 20- bis 24jährigen weiblichen Beschäftigten im Unterrichtswesen: Vor allem Frauen steigen in dieser Altersgruppe als nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte in den Beruf ein, während Männer entweder als Niedrigqualifizierte bereits arbeiten oder ihre Ausbildung für einen hochqualifizierten Beruf in diesem Bereich noch nicht abgeschlossen haben. Die Einkommen im Unterrichtswesen sind auch in dieser Altersgruppe unterdurchschnittlich. Vergleicht man den Dienstleistungssektor mit dem produzierenden Sektor, so fällt der Anstieg der Einkommensunterschiede in den Dienstleistungsbranchen geringer aus als in der Sachgüterherstellung. In den Frauenbranchen »Textilerzeugung« und »Nahrungsmittelerzeugung« sind die Gehälter niedrig und die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede hoch.

19 BerufseinsteigerInnen wurden in dieser Studie als unter-30jährige Personen, die in einem bestimmten Jahr erstmals im Beschäftigungssystem aufscheinen bzw. in den vergangenen zwei Jahren keine Beitragszahlungen zur Sozialversicherung leisteten, definiert (vgl. Gregoritsch u.a. 2000, Seite 94).

**Tabelle 13: Brutto-Monatseinkommen (Median) der 15- bis 19jährigen
unselbständig Beschäftigten in €, sortiert nach Einkommens-
niveau insgesamt (2000)**

	Wirtschaftsklassen	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen verdienen um ... weniger/ mehr als Männer, in %	Männer verdienen um ... mehr/ weniger als Frauen, in %
M	Unterrichtswesen	638	658	545	+20,8	-17,2
A, B	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht	682	641	710	-9,7	+10,7
P	Private Haushalte	687	680	740	-8,0	+8,7
J	Kredit- und Versicherungswesen	716	719	692	+3,9	-3,8
DF	Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen	727	727	727	0,0	0,0
N	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	727	703	856	-17,8	+21,7
E	Energie- und Wasserversorgung	830	841	812	+3,6	-3,4
L	Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	845	836	884	-5,4	+5,7
Q	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	849	678	849	-20,1	+25,1
H	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	931	909	1.002	-9,3	+10,2
O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	993	981	1.020	-3,9	+4,0
	Dienstleistungen	1.012	970	1.090	-11,0	+12,3
I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.025	967	1.125	-14,1	+16,4
DC	Ledererzeugung und -verarbeitung, Herstellung von Schuhen	1.060	1.042	1.098	-5,1	+5,4
	Alle Wirtschaftsklassen	1.089	1.003	1.217	-17,6	+21,4
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ und Gebrauchsgütern	1.100	1.070	1.147	-6,7	+7,2
DB	Herstellung von Textilien, Textilwaren und Bekleidung	1.140	1.092	1.242	-12,1	+13,7
K	Realitätenwesen, Vermietung bewegliche Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	1.184	1.109	1.266	-12,4	+14,2
DA	Herstellung von Nahrungs- und Genußmitteln und Getränken; Tabakverarbeitung	1.239	1.154	1.392	-17,0	+20,5
DN	Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen; Recycling	1.282	1.231	1.288	-4,5	+4,7
C	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	1.283	862	1.401	-38,5	+62,6
DE	Herstellung und Verarbeitung von Papier und Pappe, Verlagswesen, Druckerei und Vervielfältigung	1.291	1.243	1.328	-6,3	+6,8
DK	Maschinenbau	1.293	1.301	1.291	+0,8	-0,8

DG	Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	1.300	1.233	1.367	-9,9	+10,9
DA–E	Sachgütererzeugung II (ohne Bauwesen)	1.301	1.220	1.344	-9,3	+10,2
DA–DN	Sachgütererzeugung I (ohne Energie- und Wasserversorgung; ohne Bauwesen)	1.314	1.234	1.361	-9,3	+10,3
DA–F	Sachgütererzeugung III	1.315	1.217	1.363	-10,7	+12,0
DL	Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen; Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	1.317	1.345	1.299	+3,5	-3,4
DI	Herstellung und Bearbeitung von Glas, Herstellung von Waren aus Steinen und Erden	1.334	1.264	1.388	-8,9	+9,7
DH	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	1.350	1.307	1.380	-5,3	+5,6
DD	Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)	1.359	1.269	1.387	-8,5	+9,3
F	Bauwesen	1.363	1.190	1.407	-15,4	+18,2
DM	Fahrzeugbau	1.435	1.395	1.457	-4,2	+4,4
DJ	Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	1.437	1.392	1.460	-4,7	+4,9

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen. Erfasst wurden alle ArbeiterInnen und Angestellte, ausgenommen der Lehrlinge. BeamtenInnen sind ebenfalls nicht enthalten.

Tabelle 14: Brutto-Monatseinkommen (Median) der 20- bis 24jährigen unselbständig Beschäftigten in €, sortiert nach Einkommensniveau insgesamt (2000)

	Wirtschaftsklassen	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen verdienen um ... weniger/ mehr als Männer, in %	Männer verdienen um ... mehr/ weniger als Frauen, in %
P	Private Haushalte	819	819	828	-1,1	+1,2
DF	Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen	827	799	827	-3,3	+3,5
A,B	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht	1.066	1.046	1.084	-3,5	+3,6
DC	Ledererzeugung und -verarbeitung, Herstellung von Schuhen	1.213	1.164	1.323	-12,0	+13,6
O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	1.247	1.212	1.343	-9,8	+10,8
H	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	1.301	1.262	1.368	-7,7	+8,4
DB	Herstellung von Textilien, Textilwaren und Bekleidung	1.365	1.262	1.655	-23,7	+31,1
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ und Gebrauchsgütern	1.392	1.248	1.562	-20,1	+25,1
G-Q	Dienstleistungen	1.444	1.346	1.554	-13,3	+15,4
M	Unterrichtswesen	1.444	1.470	1.251	+17,5	-14,9

	Wirtschaftsklassen	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen verdienen um ... weniger/ mehr als Männer, in %	Männer verdienen um ... mehr/ weniger als Frauen, in %
DA	Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken; Tabakverarbeitung	1.459	1.286	1.734	-25,8	+34,8
N	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	1.464	1.464	1.467	-0,2	+0,2
DN	Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen; Recycling	1.512	1.437	1.526	-5,8	+6,1
K	Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	1.519	1.394	1.612	-13,5	+15,6
	Alle Wirtschaftsklassen	1.548	1.373	1.692	-18,9	+23,3
I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.565	1.435	1.639	-12,4	+14,2
DD	Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)	1.575	1.428	1.621	-11,9	+13,5
L	Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	1.620	1.642	1.544	+6,4	-6,0
J	Kredit- und Versicherungswesen	1.623	1.632	1.604	+1,7	-1,7
DA-DN	Sachgütererzeugung I (ohne Energie- und Wasserversorgung; ohne Bauwesen)	1.704	1.441	1.826	-21,1	+26,7
DA-E	Sachgütererzeugung II (ohne Bauwesen)	1.705	1.442	1.826	-21,1	+26,7
DA-F	Sachgütererzeugung III	1.732	1.443	1.825	-20,9	+26,5
DH	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	1.757	1.476	1.863	-20,8	+26,2
E	Energie- und Wasserversorgung	1.765	1.470	1.852	-20,6	+26,0
DL	Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen; Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik	1.773	1.551	1.880	-17,5	+21,2
DG	Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	1.780	1.568	1.914	-18,1	+22,1
F	Bauwesen	1.782	1.454	1.823	-20,2	+25,4
DE	Herstellung und Verarbeitung von Papier und Pappe, Verlagswesen, Druckerei und Vervielfältigung	1.786	1.489	1.989	-25,2	+33,6
DI	Herstellung und Bearbeitung von Glas, Herstellung von Waren aus Steinen und Erden	1.805	1.566	1.930	-18,8	+23,2
DJ	Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	1.839	1.551	1.903	-18,5	+22,7
C	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	1.841	1.461	1.937	-24,6	+32,6
DK	Maschinenbau	1.859	1.574	1.922	-18,1	+22,1
DM	Fahrzeugbau	1.895	1.673	1.948	-14,1	+16,4
Q	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	2.275	2.778	2.033	+36,6	-26,8

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

Erfasst wurden alle ArbeiterInnen und Angestellte, ausgenommen der Lehrlinge. BeamtInnen sind ebenfalls nicht enthalten.

Der Einkommensnachteil von Berufseinsteigerinnen nach Berufen wird in der bereits genannten Studie von SYNTHESIS (Gregoritsch u.a. 2000, Seite 29ff) ausgewiesen. Die Daten stammen aus dem Jahr 1993. Eine überdurchschnittliche Einkommensdifferenz zu Ungunsten der Frauen verzeichnen hier vor allem folgende Kategorien: Land- und forstwirtschaftliche Fachkräfte (Frauen verdienen um 25,4% weniger als Männer), Handwerkliches Personal (Lehre) (24%), Hilfsarbeitskräfte (22,6%) sowie AnlagenbedienerInnen (21,7%). Um den Durchschnitt liegt der Gender-Gap bei den Führungskräften mit 17,9%, denen erwartungsgemäß in dieser Altersgruppe nur eine kleine Gruppe von Personen angehört. Die geringste Einkommensdifferenz weisen die gehobenen Dienstleistungsberufe auf (7,2%), gefolgt von einfachem Dienstleistungspersonal (12%), hochqualifiziertem Personal (12,5%), Verwaltungs- und Büropersonal (14,2%) und gehobenem technischen Personal (16,8%).

7.2 Lehrlinge

Gemäß der Lohnsteuerstatistik 1999 betrug die geschlechtsspezifische Erwerbslücke (Brutto-Medianeinkommen) bei Lehrlingen -16,3% (+19,5%), die sich bis 2001 um 0,8 Prozentpunkte auf -15,5% (+18,3%) verkleinerte.

Dieser Einkommensnachteil weiblicher Lehrlinge berechnet sich aus der Lehrlingsentschädigung, deren Höhe auf Regelungen im jeweils zur Anwendung gelangenden Kollektivvertrag basiert. Aufgrund dieser Bindung an den jeweiligen Kollektivvertrag differiert die Höhe der einzelnen Lehrlingsentschädigungen zum Teil sehr deutlich. Wie auch die empirischen Erhebungen zu dieser Studie ergaben, ist dieser Umstand den weiblichen Lehrstellensuchenden nur selten bewußt bzw. nur sehr selten ein Einflußfaktor, obwohl sich diese Einkommensunterschiede bei weiterem Verbleib im Beruf gemäß den kollektivvertraglichen Regelungen fortsetzen.

Eine Analyse der Lehrlingsentschädigungen der jeweils häufigsten Lehrberufe von Mädchen und Burschen unterstreicht die auf der Lehrberufswahl basierenden Einkommensdifferenzen. Um auf Basis stark unterschiedlicher Rahmenbedingungen (unterschiedlich viele Kollektivverträge je Lehrberuf, Sonderregelungen etc.)²⁰ vergleichbare Werte zu erhalten, wurden – auf das erste Lehrjahr bezogen – Durchschnittswerte je Lehrberuf errechnet.

20 Für den Lehrberuf »FriseurIn und PerückenmacherIn« gilt bundesweit nur ein Kollektivvertrag, für den Lehrberuf »Bürokaufmann/Bürokauffrau« gelten dagegen knapp dreißig, zumeist nach Branchen bzw. Sektoren unterschiedliche Kollektivverträge. Für die Lehrberufe im Hotel- und Gastgewerbebereich gelangen für jedes einzelne Bundesland eigene Kollektivverträge zur Anwendung, hinsichtlich Einfach- und Doppellehren (viele Jugendliche erlernen die Doppellehre »Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau«/»Koch/Köchin«) variiert die Höhe der Lehrlingsentschädigung jedoch nicht. Sonderregelungen – z.B. für über-18jährige Lehrlinge oder für Lehrlinge mit Matura – bzw. Dienstkleidungspauschalen wurden nicht in die Berechnung miteinbezogen. Zu berücksichtigen ist außerdem, daß die Lehrlingsentschädigung nicht den einzigen Einkommensbestandteil der Lehrlinge darstellt. So gibt es divergierende Regelungen zum 13. und 14. Monatslohn/Monatsgehalt bzw. stellt Trinkgeld nur in manchen Lehrberufen einen Einkommensbestandteil dar. Weiters werden die Einkommensunterschiede innerhalb einzelner Berufe je nach Branchen- und Sektorzugehörigkeit des Beschäftigungsbetriebes (z.B. Lehrberuf »Bürokaufmann/Bürokauffrau«) nicht gesondert ausgewiesen.

Eine Gegenüberstellung der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen²¹ im ersten Lehrjahr (Stand: 31. Juli 2002) für die jeweils häufigsten von Frauen und Männern erlernten Lehrberufe ergibt erwartungsgemäß einen höheren Durchschnittsbetrag für die von Männern dominierten Lehrberufe (€ 427,– im Vergleich zu € 367,– bei den Frauen). Der Einkommensnachteil der Lehrlinge in den zehn am häufigsten von Frauen erlernten Berufen gegenüber jenen Lehrlingen, die einen der zehn häufigsten Lehrberufe von Männern erlernen, beträgt durchschnittlich 12% (Einkommensvorteil der Lehrlinge in den zehn männerdominierten Lehrberufen: 14%). Hier zeigt sich bereits die in den Kollektivverträgen immanente, indirekte Diskriminierung von Frauen, die im weiteren Berufsverlauf zunimmt und durch geschlechtsspezifische Unterschiede bei Gehaltsverhandlungen verschärft wird (siehe auch BMAGS 1998).

Besonders gering sind die durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen im ersten Lehrjahr in den Berufen mit den höchsten Frauenanteilen, wie »FriseurIn und PerückenmacherIn« oder »BlumenbinderIn«; Ausnahme sind hier die pharmazeutisch-kaufmännischen Lehrlinge.²² In etwa durchschnittlich fallen die Lehrlingsentschädigungen in den Berufen »Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau« und »Bürokaufmann/Bürokauffrau« aus. Hohe Lehrlingsentschädigungen gibt es in den Gastgewerbeberufen (»Hotel- und GastgewerbeassistentIn«, »Koch/Köchin«, »Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau«), die gewöhnlich zu den Niedriglohnberufen zählen, in denen aber die Nachfrage nach Lehrlingen zumeist das Angebot übersteigt.

Tabelle 15: Durchschnittliche Lehrlingsentschädigung (1. Lehrjahr) in den häufigsten von Frauen erlernten Lehrberufen* (Stichtag: 31.7.2002)

Lehrberufe	Durchschnitt 1. Lehrjahr (in €)	Lehrlinge gesamt	Frauenanteil im Lehrberuf (in %)
Einzelhandelskaufmann/-frau – Allgemeiner Einzelhandel	380,13	8.867	67,2
Einzelhandelskaufmann/-frau – Spezialbereiche	375,02	5.872	81,9
FriseurIn und PerückenmacherIn (StylistIn)	268,16	5.954	95,6
Bürokaufmann/-frau	378,52	6.985	81,2
Restaurantfachmann/-frau	424,12	6.583	62,9
Koch/Köchin	422,21	8.027	48,7
Hotel- und GastgewerbeassistentIn	417,56	1.395	81,3
BlumenbinderIn und -händlerIn (FloristIn)	298,86	887	96,7
Pharmazeutisch-kaufmännische/r AssistentIn	432,50	856	95,9
KonditorIn (ZuckerbäckerIn)	331,34	1.259	882
Gesamt	375,69	46.685	72,6

*) Inklusive Doppellehren und Vorläuferberufe

Quellen: AMS Österreich/BIQ, ÖGB/Kollektivvertragsdatenbank; eigene Berechnungen

21 Auffällig ist eine über die Berufe durchgängig höhere Bezahlung der Lehrlinge der Gemeinde Wien.

22 Dieser hohe Wert ist darauf zurückzuführen, daß die Gemeinde Wien Lehrlingen in diesem Bereich um ein Drittel mehr zahlt als der pharmazeutische Großhandel oder Apotheken. Kalkuliert man die Lehrlinge der Gemeinde Wien nicht ein, so liegt die Lehrlingsentschädigung bei € 374,– und damit etwa im Durchschnitt der zehn häufigsten von Frauen erlernten Berufe.

Die höchsten Lehrlingsentschädigungen in den häufig von Männern erlernten Lehrberufen verzeichnen die MaurerInnen; sie erhalten fast 50% mehr als die nächstbest bezahlten Lehrlinge, die TischlerInnen.²³ Niedrige Lehrlingsentschädigungen erhalten MalerInnen und AnstreicherInnen. Ein relativ homogenes Mittelfeld bilden Sanitär- und KlimatechnikerInnen, SchlosserInnen, KFZ-TechnikerInnen, MaschinenbautechnikerInnen und Elektroinstallations-technikerInnen. Bis auf die Lehrlingsentschädigung für MalerInnen/AnstreicherInnen liegen alle von Männern häufig gewählten Lehrberufe einkommensmäßig über dem Durchschnitt der »Frauenlehrberufe«.

Tabelle 16: Durchschnittliche Lehrlingsentschädigung (1. Lehrjahr) in den häufigsten von Männern erlernten Lehrberufen* (Stichtag: 31.7.2002)

Lehrberufe	Durchschnitt 1. Lehrjahr (in €)	Lehrlinge gesamt	Frauenanteil im Lehrberuf (in %)
KraftfahrzeugtechnikerIn	403,56	9.436	1,2
ElektroinstallationstechnikerIn	405,71	7.111	1,0
TischlerIn	430,12	5.846	4,1
Sanitär- und KlimatechnikerIn – Gas- und Wasser- installation	396,31	4.697	0,5
Sanitär- und KlimatechnikerIn – Heizungsinstallation	396,31	3.827	0,5
MaschinenbautechnikerIn	404,68	4.648	1,8
MaurerIn	640,71	3.699	0,1
SchlosserIn	401,75	3.066	1,0
Koch/Köchin	422,21	8.027	48,7
MalerIn und AnstreicherIn	370,51	2.801	12,9
Gesamt	427,19	53.158	9,1

*) Inklusive Doppellehren und Vorläuferberufe

Quellen: AMS Österreich/BIQ, ÖGB/Kollektivvertragsdatenbank; eigene Berechnungen

Exkurs: Lehrlingsentschädigungen in den IKT-Lehrberufen²⁴

Die Lehrlingsentschädigungen in den IKT-Lehrberufen liegen mit durchschnittlich € 392,– (Median ca. € 402,–) über jenen der häufigsten Lehrberufe von Frauen, aber etwas unter jenen der häufigsten Männerberufe. Hohe Lehrlingsentschädigungen mit € 400,– und darüber bieten vor allem die Kollektivverträge für das Metall- und Elektrogewerbe bzw. für die Metall- und Elektroindustrie, die für einen Teil der IKT-Lehrberufe (vor allem KommunikationstechnikerIn, EDV-TechnikerIn, IT-ElektronikerIn, InformatikerIn) maßgeblich sind. Niedrigere Lehrlingsentschädigungen erhalten Lehrlinge der Berufe »EDV-Kaufmann/Kauffrau« und »IT-Kaufmann/IT-Kauffrau« (€ 379,– bzw. € 381,–) sowie »Medienfachmann/Medienfachfrau«

²³ Aufgrund der hohen Lehrlingsentschädigungen im Lehrberuf »MaurerIn« ist auch der Durchschnittswert etwas verzerrt. Der Median liegt zwischen € 404,– und € 405,–.

²⁴ Siehe dazu auch Kapitel 5.

(beide Fachrichtungen: € 364,-), für die vor allem die Kollektivverträge für Angestellte im Gewerbe (Medien bzw. Handel) bzw. im grafischen Gewerbe zur Anwendung kommen. In diesen IKT-Lehrberufen finden sich auch die höchsten Frauenanteile (zwischen 21% und 42%) von allen betrachteten IKT-Lehrberufen.

**Tabelle 17: Durchschnittliche Lehrlingsentschädigung (1. Lehrjahr)
in IKT-Lehrberufen*) (Stichtag: 31.7.2002)**

Lehrberufe	Durchschnitt 1. Lehrjahr (in €)	Lehrlinge gesamt	Frauenanteil im Lehrberuf (in %)
KommunikationstechnikerIn – Audio-/Videoelektronik	403,56	302	4,6
KommunikationstechnikerIn – Bürokommunikation	401,75	53	1,9
KommunikationstechnikerIn – EDV und Telekommunikation	402,07	495	7,7
KommunikationstechnikerIn – Nachrichtenelektronik	403,56	105	5,7
EDV-Kaufmann/-frau	378,64	294	21,4
EDV-TechnikerIn	419,00	1.518	9,8
Medienfachmann/-frau – Mediendesign	364,35	388	42,3
Medienfachmann/-frau – Medientechnik	364,35	106	30,2
IT-Elektronik	401,75	36	16,7
IT-Kaufmann/-frau	380,69	40	40,0
Informatik	396,26	203	10,8
Gesamt	392,36	3.540	14,4

*) Inklusive Doppellehren und Vorläuferberufe

Quellen: AMS Österreich/BIQ, ÖGB/Kollektivvertragsdatenbank; eigene Berechnungen

7.3 Weitere Einkommensentwicklung im Berufsverlauf

Der Startnachteil der Frauen beim Berufseinstieg kann für gewöhnlich nicht mehr aufgeholt werden. Im Gegenteil, die Einkommenslücke weitet sich im Laufe des Erwerbslebens durch die Kumulation geschlechtsspezifischer Benachteiligungen aufgrund von geringeren Aufstiegschancen, Erwerbsunterbrechungen, atypischen Beschäftigungsverhältnissen etc., aus.

Das Auseinanderklaffen der Einkommensschere mit dem Alter wird zum Teil auf die hohe Teilzeitquote der Frauen zurückgeführt. Doch selbst eine Arbeitszeitbereinigung des Netto-Medianeinkommens weist noch einen Einkommensnachteil der Frauen von -23% aus (vgl. Bauer 1999; Leitner/Wroblewski 2000).

Weiters ist evident, daß das Senioritätsprinzip (steigende Einkommen mit steigendem Alter = steigende Berufserfahrung) bei Frauen nicht in dem Maße greift wie bei Männern: Ein Vergleich der standardisierten Brutto-Jahreseinkommen von unselbstständig Erwerbstätigen 1999 zeigt, daß 50- bis 59jährige Männer 2,6mal soviel verdienen wie (bis-19jährige) Berufs-

einsteiger; Frauen in diesem Alter verdienen gerade 1,9mal soviel wie Berufseinsteigerinnen. Das durchschnittliche Einkommen aller Altersgruppen ist bei Frauen 1,6mal höher als bei den Berufseinsteigerinnen, bei den Männern liegt dieser Faktor bei 2,1. Ähnliche Verhältniszahlen liefern die Einkommensdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger von 2000: Betrug das Brutto-Medianeinkommen der Burschen bis 19 Jahre 57,4% des durchschnittlichen Einkommens aller Altersgruppen, so waren es bei den Berufseinsteigerinnen 70,6%. Die höchsten Einkommen erzielten bei den Männern die Über-60jährigen mit 137% des männlichen Durchschnittseinkommens, gefolgt von den 55- bis 59jährigen mit 127,6%. Bei den Frauen waren die höchsten Einkommen in der Gruppe der 55- bis 59jährigen zu verzeichnen, die 113% des durchschnittlichen Fraueneinkommens verdienten. Die Einkommenszuwächse mit zunehmendem Alter sind bei den Frauen also unvergleichlich geringer als bei den Männern.

Eine in der oben genannten Studie von SYNTHESIS (Gregoritsch u.a. 2000, Seite 70ff) vorgenommene Längsschnittanalyse der Entwicklung von Frauen- und Männereinkommen zwischen 1977 und 1996 zeigt, daß die Einkommenslücke 19 Jahre nach dem Berufseinstieg von 36% (in Prozent der Männereinkommen) sich aus einem Startnachteil von 7,5% sowie langsameren Einkommenszuwächsen der Frauen (28,5%) zusammensetzt. Letztere gehen zurück auf eine langsamere Aufstiegsgeschwindigkeit (17,7%) sowie auf die Auswirkungen von Berufsunterbrechungen aufgrund von Karenz (10,8%).

B) Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozeß von Mädchen²⁵

²⁵ Teil B stellt eine Zusammenfassung der Ergebnisse des gleichnamigen ersten Forschungsberichtsbandes von L&R und öibf dar (Bergmann/Gutknecht-Gmeiner/Wieser/Willsberger 2002a).

8 Berufsorientierung und Berufswahl – Erste Schritte in Richtung geteilter Arbeitsmarkt

Wie gestalten sich nun die Prozesse (vor allem bezogen auf den Übergang zwischen Pflichtschule und Lehrbeginn), die dazu führen, daß sich Mädchen vorwiegend für die sogenannten »Frauenberufe« und Burschen für die sogenannten »Männerberufe« entscheiden (müssen)? Vor welchen Rahmenbedingungen und Faktoren findet die Berufsorientierung und Berufswahl, insbesondere für Jugendliche, die sich bereits in sehr jungen Jahren, also 14-, 15jährig, für einen Berufs- und Ausbildungsweg entscheiden müssen, statt?

Im folgenden werden auf Basis der geführten Interviews mit HauptschülerInnen, Mädchen in der Berufsorientierungsphase, BIZ-BetreuerInnen sowie MädchenberaterInnen – abgestützt durch eine ausführliche Literaturanalyse – diese Mechanismen nachgezeichnet.

8.1 Akteure der Berufsorientierung und Berufswahl

In der vorbereitenden Phase zur Berufsorientierung und Berufswahl haben vor allem Personen aus dem privaten und sozialen Umfeld der Jugendlichen eine zentrale Rolle inne. Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung zeigen, daß für Mädchen die Mutter und für Burschen der Vater die wichtigsten Informationsquellen darstellen. Interessant erscheint, daß Mädchen generell weitere Informationsquellen, wie z.B. die Berufsorientierung in der Schule oder die Informationen durch das BIZ, wichtiger einstufen als Burschen. Demnach könnte durch entsprechende Sensibilisierung der beteiligten professionellen Akteure (allen voran Schule, BIZ und AMS) hier ein wesentlicher Anknüpfungspunkt entstehen, um so den Mädchen möglichst breite Informationen zu bieten und eine entsprechende Problemwahrnehmung anzuregen.

8.1.1 Das persönliche und soziale Umfeld

Die Eltern bzw. das engere soziale Umfeld können also als die entscheidenden Einflußgrößen für die Berufsorientierung und Berufswahl angesehen werden, wobei sich der »(...) umwelt-spezifische Einfluß der Eltern weniger in direkten, gezielten Interventionen zugunsten bestimmter Berufe ergibt. Wesentlich prägender ist der Umstand, daß die Familie und die Verwandtschaft lange Zeit den mit Abstand wichtigsten Orientierungsrahmen für die Mädchen darstellen« (Hausegger/Lechner/Reiter/Schrems 1993, Seite 27). Da sich geschlechtsspezifi-

sche (Berufs-)Muster nur sehr langsam lösen und Eltern wie auch das soziale Umfeld generell eher in traditionellen Berufen bzw. geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungen agieren, bietet der erste Bezugsrahmen für die Jugendlichen zumeist ein traditionelles Bild. Auch bei der direkten Berufs- und Ausbildungswahl wirken die Eltern oft dahingehend, daß sie aufgrund ihres eigenen Erfahrungshorizonts wiederum zu traditionellen Ratschlägen für ihre Kinder neigen. Insgesamt wird im Rahmen der vorliegenden Untersuchung deutlich, daß von Eltern kaum die Initiative für eine nicht-traditionelle Berufswahl ausgeht (was jedoch nicht zwangsläufig heißt, daß Mädchen nicht unterstützt werden, wenn sie sich aus eigenem Antrieb für einen nicht-traditionellen Beruf entscheiden).

Der Berufswunsch der Jugendlichen ist häufiges innerfamiliäres Gesprächsthema und dieses damit die häufigste Form der Unterstützung durch die Eltern (bei rund 90% der Befragten). Darüber hinaus holen viele Eltern für ihre Kinder entsprechende Informationen ein (rund 65%). Immerhin rund die Hälfte der befragten Jugendlichen unternimmt gemeinsam mit den Eltern auch Schul- und/oder Betriebsbesuche, um die zukünftige Ausbildungsstätte kennenzulernen. Demgegenüber wird die Möglichkeit einer professionellen Beratung, etwa durch AMS-BeraterInnen oder bei Berufsinformationsmessen, nur etwa von einem Drittel der Befragten gemeinsam mit den Eltern in Anspruch genommen.

Neben den Eltern wird der Peer Group ein relativ hoher Stellenwert bei der Berufsentcheidung zugesprochen. Wie die vorliegende Fragebogenerhebung belegt, sprechen Mädchen wesentlich häufiger (69%) als Burschen (46%) mit ihren FreundInnen über Berufswünsche. Den interviewten BIZ-BetreuerInnen und Mädchenberaterinnen fällt die ähnliche Berufs- oder Ausbildungswahl unter befreundeten Jugendlichen auf. Da sich der Austausch mit FreundInnen über interessante Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten aber häufig auf die aus dem Verwandten- und Bekanntenkreis bekannten Berufe beschränkt, ergeben sich hier kaum neue Impulse, sondern es wird Altbekanntes (auch unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten) bestätigt.

8.1.2 Berufsorientierung in der Schule

Bei der Frage nach dem Einfluß bzw. den Einflußmöglichkeiten der Schulen auf Berufsorientierungs- und Berufswahlprozesse müssen zwei Ebenen in Betracht gezogen werden: Einerseits die Schule in ihrer Rolle als Vermittlerin spezifischer Rollenbilder, Einstellungen und Werte – also in ihrem allgemeinen sozialisationsprägenden Einfluß –, andererseits ihre direkten Einflußmöglichkeiten auf Berufsorientierungsprozesse durch spezifische Unterrichtsfächer und Unterrichtsinhalte zum Thema.

Hinsichtlich der schulischen Unterstützung bei den Berufs- bzw. weiteren Ausbildungswahlprozessen ist in den letzten Jahren einiges in Bewegung geraten. Speziell seit dem Schuljahr 1998/1999 wurden verschiedene Erneuerungen, Verordnungen, Aktionspläne und Pilotprojekte zum Thema »Berufsorientierung« generell sowie zu spezifischen Fragen der

geschlechtssensiblen Berufsorientierung erlassen (Details siehe Bergmann/Gutknecht-Gmeiner/Wieser/Willsberger 2002a). Trotz der gesetzten Maßnahmen lassen die Interviewauswertungen darauf schließen, daß die tatsächliche Umsetzung der Prinzipien noch auf sich warten läßt und weiterer Handlungsbedarf gegeben ist.

Aus Sicht der befragten HauptschülerInnen zeigt sich, daß die Berufsorientierung in der Schule hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Berufs- und weitere Schulwahl im Vergleich zu anderen Informationsquellen (Eltern, AMS etc.) im Mittelfeld liegt: Über die Hälfte der Befragten hält sie für sehr wichtig oder wichtig. Inhalt der schulischen Berufsorientierung sind nach Angaben der Befragten vor allem weitere Ausbildungsmöglichkeiten (95%), unterschiedliche Berufe (92%) sowie weitere Möglichkeiten der Berufsberatung (82%). Allerdings gaben bloß 33% der Befragten an, daß über Probleme bei typischen Frauenberufen gesprochen wurde.

Gegenüber dieser eher positiven Einschätzung bei der Fragebogenerhebung bilden die offenen Interviews mit Mädchen und ArbeitsmarktexpertInnen ein deutlich kritischeres Bild von der Unterstützung seitens der Schule bei Fragen der Berufsorientierung und Berufswahl ab. Der Berufsorientierungsunterricht bzw. die Behandlung der Thematik in einzelnen Fächern wird vom Großteil der interviewten Mädchen als unzureichend und zuwenig in die Tiefe gehend beschrieben. Zudem hängt es sehr stark vom Engagement der einzelnen Schulen bzw. Lehrkräfte ab, in welchem Ausmaß Berufsorientierung im Unterricht behandelt wird und inwiefern geschlechtsspezifische Themen berücksichtigt werden. Als gemeinsamer Tenor läßt sich festhalten, daß zwar über bestehende Berufswünsche von einzelnen SchülerInnen gesprochen wurde, was den meisten Interviewten aber gefehlt hat, war ein breiterer Überblick über verschiedenste Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Es wurden auch nur wenige neue oder andere Ideen eröffnet: *»Berufe wurden eigentlich nur ganz wenige besprochen. Das waren eigentlich die typischen Berufsbilder, (...) wie z.B. Verkäuferin.«* (M16)²⁶

Das Thema der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt oder Fragen rund um geschlechtsspezifische Berufswahlentscheidungen wurden nur bei drei der befragten Mädchen im Unterricht (und auch hier nur sehr rudimentär) angesprochen. Demgegenüber wurde von den meisten Mädchen berichtet, daß entweder diese Themen schlicht nicht angesprochen oder sogar weiter zementiert wurden: *»Natürlich haben sie manchmal gesagt, daß zum Beispiel die technischen Berufe, wie zum Beispiel ›Automechaniker‹, nichts für Frauen sind.«* (M16)

Von den befragten ArbeitsmarktexpertInnen wird insgesamt kritisch festgehalten, daß nur in den seltensten Fällen von einer aktiven Unterstützung zur Orientierung und zum Entdecken der eigenen Fähigkeiten und Interessen – also einer tatsächlichen Berufsorientierung – gesprochen werden kann. Demgegenüber wird in den meisten Schulen bestenfalls Berufsinformation angeboten.

26 Die kursiven Textteile geben wörtliche Interviewpassagen der durchgeführten offenen Interviews wieder.

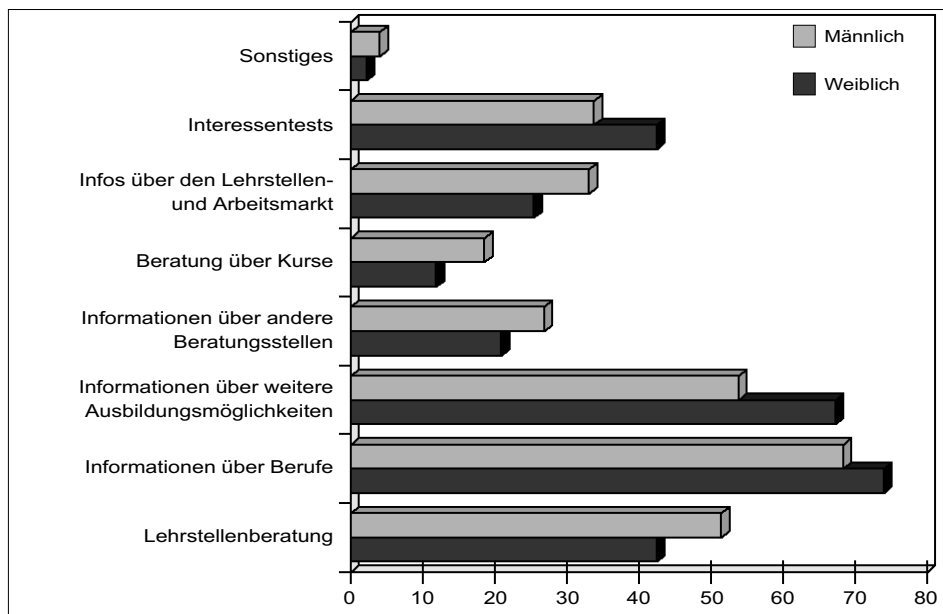
8.1.3 Die BerufsInfoZentren (BIZ)

Eine BesucherInnenzahl von über 400.000 Personen im Jahr 2001, davon über die Hälfte Jugendliche bis 20 Jahre (siehe AMS 2002), zeigt, daß das BIZ sehr häufig genutzt wird. Obwohl die vorliegende Fragebogenauswertung bestätigt, daß bislang immerhin 85% der befragten Mädchen und 88% der Burschen mit der Klasse das BIZ besucht haben, ist der Besuch des AMS bzw. des BIZ nicht in allen Schulen ein selbstverständlicher Schritt im Rahmen der Berufsorientierung und Berufswahl.

Insgesamt gibt es 56 BIZ in Österreich, die sich hinsichtlich ihrer organisatorischen Gestaltung und ihrer Betreuungsansätze sehr unterscheiden können. Als gemeinsamer Nenner bezüglich des Angebotes können aus den Interviews drei Schlagworte identifiziert werden: Informieren, Unterstützen, Betreuen. Generell besteht in den einzelnen BIZ ein sehr breites Angebot an Informationsmöglichkeiten zu verschiedensten Berufen sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Zu nennen sind hier Info-Mappen, Einzelbroschüren und Broschürenreihen, Interessentests, berufskundliche Videos, Benutzungsmöglichkeit von PCs sowie berufskundliche Veranstaltungen.

Wie aus nachstehender Tabelle ersichtlich ist, werden von den befragten Mädchen und Burschen vor allem Informationen über Berufe im BIZ eingeholt. Relativ viele Mädchen gaben zudem an, sich über andere Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren. Die Lehrstellenberatung wird hingegen von mehr Burschen in Anspruch genommen.

Abbildung 3: In Anspruch genommene Dienstleistungen im BIZ (in %)



Quelle: L&R Datafile »Berufseinstieg«, 2002, n= 280

Besonders für die befragten Mädchen wird das BIZ als Informationsquelle für die Schul- und Berufswahl als wichtig eingeschätzt. So wird das BIZ nur von 24% der Mädchen, aber 41% der Burschen als (eher) unwichtig bezeichnet. Allgemein wird die Funktion des BIZ eher als Informationsquelle gesehen und ihm weniger direkte Bedeutung im Rahmen der Berufsorientierung beigemessen.

Während einerseits hervorzuheben ist, daß es im BIZ ein breites Informationsangebot gibt und über schulische Erstkontakte auch relativ viele Jugendliche erreicht werden können, wird es seitens der interviewten Mädchenberaterinnen, teilweise aber auch der BIZ-BetreuerInnen selbst, kritischer eingeschätzt, ob damit auch die Möglichkeit genutzt wird, Jugendliche zu einer aktiveren Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Berufsbildern zu ermuntern.

Vielmehr wird problematisiert, daß Jugendliche oft mit der großen Informationsvielfalt alleine gelassen werden, was gerade unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten kritisch zu beurteilen ist: *»Und dann haben sie die Möglichkeit sich anzuschauen, was es alles gibt. Aber ich denke mir, daß das zuviel ist, also sie wissen ja gar nicht, was es für Möglichkeiten gibt, was sie sich anschauen können, und da werden sie oft sehr alleine gelassen und greifen wieder auf das zurück, was sie schon kennen.«* (MB5)

Auch die Interviews mit Mädchen in der Berufsorientierungsphase sowie mit Berufseinstiegerinnen bestätigen, daß das BIZ vor allem dann als hilfreich wahrgenommen wird, wenn Informationen zu konkreten Berufen eingeholt werden, es allerdings wenig Anstöße gibt, sich mit verschiedenen Berufsbildern auseinanderzusetzen, schon gar nicht mit »geschlechtstypischen«. Auch die Thematisierung der Nachteile von Frauenberufen erfolgt nicht in ausreichendem Ausmaß. Hier wird generell festgehalten, daß es sehr stark vom Engagement einzelner BIZ-BetreuerInnen abhängt, ob geschlechtsspezifische Arbeitsmarktfragen Thema werden oder es überhaupt ein Bewußtsein dafür gibt.

8.1.4 Die Mädchenberatungseinrichtungen

Mädchenberatungsstellen bzw. Frauenberatungsstellen weisen im Vergleich mit dem BIZ einen quantitativ wesentlich kleineren Wirkungsradius auf. Zwar gibt es mittlerweile österreichweit schon einige Einrichtungen (für einen Überblick siehe z.B. »Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen« 1999), von einem flächendeckenden Angebot, insbesondere in ländlichen Regionen, kann jedoch nicht gesprochen werden.

Trotz des quantitativ kleineren Wirkungsradius ist ihre qualitative Bedeutung nicht zu unterschätzen. Wie in den vorangegangenen Kapiteln gezeigt wurde, ist die Wahrnehmung geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Arbeitsmarktbedingungen und vor allem die Arbeit gegen unterschiedliche Formen der Benachteiligung und Diskriminierung innerhalb bestehender Berufsorientierungsstrukturen keine Selbstverständlichkeit. Die explizite Berücksichtigung unterschiedlicher Bedingungen und die Förderung und Stärkung der Mädchen und jungen Frauen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt ist daher zu einem großen Teil nahezu alleinige Aufga-

be der Mädchenberatungsstellen (bzw. der Einrichtungen mit spezifischen Mädchenschwerpunkten).

Welche Ziele und Ansätze dabei genau verfolgt werden, ist je nach Beratungsstelle und Ausgangssituation sehr unterschiedlich. Als gemeinsame grundlegende Ziele können sicher die Unterstützung und die Stärkung der Mädchen beim Berufseinstieg (bzw. der Lebensplanung generell) sowie der Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierungen genannt werden. Kurz zusammengefaßt können die Beratungs- und Betreuungsangebote folgendermaßen beschrieben werden: Als ein Leitmotiv kristallisiert sich quer über alle Interviews heraus, Mädchen dabei zu unterstützen, ihre – auch nicht-traditionellen – Wünsche, Interessen und Fähigkeiten entdecken zu können sowie Wege auszuprobieren, wie sie diese auch umsetzen können. Im Rahmen der vorliegenden Studie kann keine Evaluierung über die tatsächlichen Effekte der Mädchenberatungsstellen vorgenommen werden, auf Basis der Interviews läßt sich aber festhalten, daß durch die Angebote sicher ein beachtliches Potential erreicht und entfaltet wurde.

Die befragten Mädchen selbst stellen den Mädchenberatungsstellen generell ein sehr gutes Zeugnis aus. Viele betonten, daß dies ein Ort war, wo auf ihre Anliegen und Probleme eingegangen wurde und sie viel Neues kennenlernten. Der Tenor ist hier durchwegs sehr positiv. Auch der getrenntgeschlechtlichen Beratung und dem Kursangebot wurden jeweils gute Zeugnisse ausgestellt. Sich »unter sich« austauschen zu können, wird als sehr angenehm und aufbauend beschrieben. Viele haben die Geduld und das »Sich-für-sie-Zeit-nehmen« der Beraterinnen als besonders positiv herausgestrichen, da bislang für sie und ihre Anliegen – beispielsweise in der Schule, beim AMS, bei den Eltern – sehr wenig Platz war. Auch die Möglichkeit, verschiedene Tätigkeiten selbst ausprobieren zu können, wurde als sehr spannend beschrieben.

Die Bedeutung der Mädchenberatungseinrichtungen wird auch im Rahmen der vorliegenden Studie deutlich: Von der Zufallsauswahl der befragten Berufseinsteigerinnen in nicht-traditionellen Berufsfeldern nannten einige das Angebot der Mädchenberatungsstellen als wichtige Unterstützung bzw. Initiator für ihre nicht-traditionelle Berufswahl.

8.2 Zentrale Faktoren innerhalb des Berufsorientierungsprozesses

8.2.1 Geschlechtsspezifische (Berufs-)Rollenzuschreibung – Verengung des Berufswahlprozesses

Die konkrete Berufswahl stellt das Resultat eines langfristigen – von individuellen und gesellschaftlichen Faktoren beeinflussten – Prozesses dar. Vor der tatsächlichen Berufswahl finden bereits vielfältige Sozialisations- und Anpassungsprozesse statt, die dazu führen, daß bei Mädchen und Burschen unterschiedliche Interessen und Fähigkeiten gefördert und wahrgenommen

werden. Der Sozialisationsprozeß an sich ist geschlechtsspezifisch geprägt. Sowohl seitens der Eltern als auch der Lehrkräfte werden »frauentypische« Kompetenzen bei den Mädchen mehr gefördert und wahrgenommen, während geschlechtsuntypische Kompetenzen – dazu zählen für Mädchen noch immer unter anderem Handwerk und Technik – eher vernachlässigt und als Berufswahlkriterien in geringerem Ausmaß herangezogen werden. Auch in schulischen Zusammenhängen werden bestehende Muster verstärkt. Es sind also nicht unterschiedliche Interessen, die dazu führen, daß Mädchen und Burschen zu verschiedenen Berufen tendieren, sondern vielmehr die bestehenden Rahmenbedingungen.

Vorliegende Studie führt vor Augen, daß das Berufswahlspektrum bei Mädchen erst nach und nach immer weiter eingeschränkt wird. So zählten Mädchen bei der Frage nach Traumberufen während der Kindheit beinahe ebenso viele verschiedene Berufe auf wie Burschen. Zudem überrascht das breitgestreute Berufswunschspektrum und die zahlreichen Nennungen (31%) nicht-traditioneller Berufe, wie etwa Feuerwehrfrau, Geheimagentin, Pilotin, Polizistin, Tischlerin, RichterIn, Astronautin oder Fußballerin. Dieser Anteil betrug bei der Frage nach dem konkret angestrebten Beruf nur mehr 7%.

Vor diesem sozialisationsbedingten geschlechtsspezifischen Hintergrund ist auch die Tatsache zu sehen, daß Berufsbilder selbst selten »geschlechtsneutral« sind, sondern nach wie vor sehr häufig mit »weiblichen« oder »männlichen« Berufsrollenbildern verknüpft werden. Gewisse Fertigkeiten werden mit »weiblich«, andere mit »männlich« in Verbindung gebracht und diese mit verschiedenen Berufen verknüpft. Beispielsweise wird die Eigenschaft »körperliche Kraft« Männern zugeschrieben und mit schwerer körperlicher Arbeit am Bau assoziiert. Daß Krankenpflege genauso mit körperlicher Anstrengung verbunden ist, wird ignoriert. Diese Zuschreibungsprozesse, die aus Berufen »Männer-« und »Frauenberufe« machen, werden tagtäglich von den Medien mittransportiert und tragen zur Verfestigung von Rollenklischees bei. Sich bei der eigenen Berufsorientierung nicht von diesen Klischees beeinflussen zu lassen, kann als relativ schwierig bezeichnet werden.

Die Fragebogenerhebung verdeutlicht, daß die Wahrnehmung unterschiedlicher Berufe als »Männer-« und »Frauenberufe« durch die Jugendlichen rezipiert wird. Die Frage, ob es Berufe gebe, die eher für Männer oder für Frauen geeignet seien, bejahten jeweils rund zwei Drittel der Mädchen und Burschen. Bei der Frage, welche Berufe eher Frauenberufe seien, wurde am häufigsten der Beruf der Friseurin genannt, weitere Nennungen bezogen sich auf Kindergärtnerin, Verkäuferin, Büroberufe, Kranken- oder Altenpflegeberufe sowie Putzfrau. Als Männerberufe wurden Kfz-Mechaniker, Tischler, Maurer und Bauberufe genannt. Die Fragebogenauswertung zeigt also sehr deutlich, daß Geschlechterstereotypen von den Jugendlichen in einem relativ hohen Ausmaß übernommen werden.

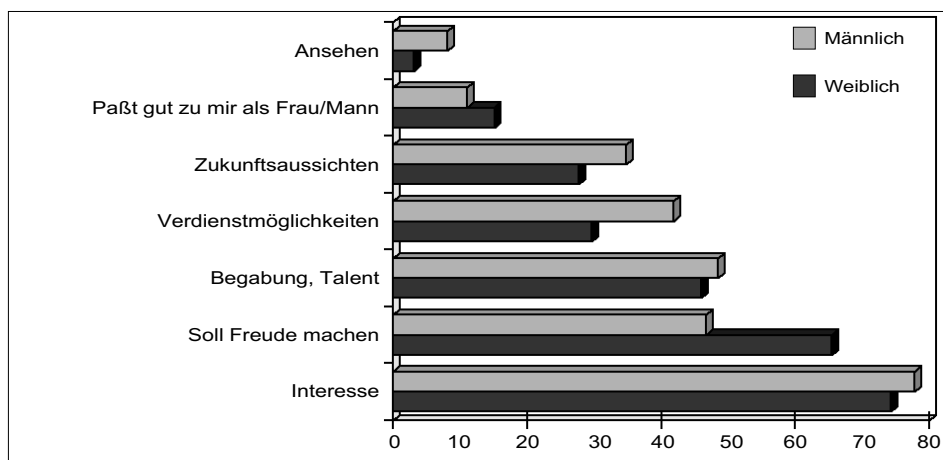
Auch die persönlichen Interviews mit den Mädchen spiegeln durchgehend ihre Erfahrung bzw. ihr Bewußtsein wider, daß nicht alle Berufe Mädchen und Burschen gleichermaßen offenstehen: Die Berufstätigkeit an sich von Mädchen ist heutzutage gelebte Selbstverständlichkeit. Aber welche Berufe tatsächlich erlern- und ergreifbar sind, wird noch immer durch geschlechtsspezifische Berufs- und Rollenzuschreibungen bestimmt und von vielen als Korsett

erlebt – sei es im Freundeskreis, von den Eltern, in der Schule, beim AMS und bei Betriebskontakten. In fast allen Interviews wird von Erfahrungen berichtet, bei denen Mädchen vor Augen geführt wird, daß bestimmte Berufe vor allem Burschen zugänglich sind. Geschlechtsspezifische Muster werden also nach wie vor von zentralen Instanzen reproduziert, was wiederum die Verfestigung von Berufsrollenbildern verstärkt.

8.2.2 Kriterien der Berufswahl aus Sicht der Jugendlichen

Welche konkreten Kriterien sind nun aus Sicht der Jugendlichen leitend für ihre beruflichen Entscheidungen? Die Fragebogenauswertung zeigt eindeutig, daß sowohl bei Burschen als auch Mädchen »das Interesse« als häufigstes Berufswahlkriterium genannt wird, nämlich von rund 75%. Darüber hinaus ist es für Mädchen auch sehr wichtig, daß der zukünftige Beruf »Freude macht«, während »Verdienstmöglichkeiten« für sie eine eher untergeordnete Rolle spielen (30%). Hier ist eine deutliche Diskrepanz zu den befragten Burschen zu beobachten, wo 42% »Verdienstmöglichkeiten« als wichtiges Kriterium für die Berufswahl erachten. Die »eigene Begabung« ist für rund die Hälfte der Befragten wichtig für die Berufswahl.

Abbildung 4: Auswahlkriterien für den zukünftigen Beruf (in %)



Quelle: L&R Datafile »Berufseinstieg«, 2002, n= 357

Die offenen Interviews mit den jungen Frauen zeigen ebenfalls, daß es insbesondere das Interesse ist, welches als wichtiges Kriterium für die Berufswahl genannt wird. Allerdings liegt für einige der Befragten genau im fehlenden Wissen über die eigenen Interessen – vor allem in längerfristiger Perspektive – die Schwierigkeit der Berufswahl. Dies ist ein Aspekt, der auch von den Mädchenberatungsstellen angesprochen wird. Oft können die Jugendlichen nur ein diffuses Interesse formulieren, beispielsweise »etwas Kreatives tun«, ohne damit nähere Vor-

stellungen zu verbinden. Die Suche nach den eigenen Vorlieben gestaltet sich oft als schwieriger Prozeß. Dabei ist die Frage der Formulierung von Interessen auch unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten eine zentrale, da Neigungen unterschiedlich gefördert, berücksichtigt, wahrgenommen und unterstützt werden. Interessen von Mädchen im sozialen oder kommunikativen Bereich werden eher erkannt und gefördert als handwerkliche oder technische Interessen. Die gängigen Interessentests bilden zudem – so die Kritik einiger Mädchenberaterinnen – Interessen entlang entsprechender Geschlechterklischees ab und erschweren es für Mädchen, ihre Potentiale zu erkennen. Wenn Mädchen technische und/oder handwerkliche Fähigkeiten äußern, ist es zusätzlich schwieriger für sie, ihre Umgebung davon zu überzeugen, daß sie sich »wirklich« dafür interessieren. Manche beschreiben dies als Rechtfertigungsdruck.

Neben dem prinzipiellen Interesse am Beruf werden von den Mädchen vielfach auch bestimmte Eigenschaften der beruflichen Tätigkeiten genannt, die zutreffen sollten, wie »abwechslungsreich«, »soll Spaß machen«, »kreative« und/oder »sinnvolle Tätigkeit«. Als weitere zentrale Punkte werden von nahezu allen Befragten in irgendeiner Form das Arbeitsklima, die KollegInnen, das Verhältnis zur Chefin/zum Chef als ausschlaggebend für die konkrete Arbeitsplatz- bzw. Lehrstellenwahl angesprochen.

8.2.3 Mangelnde Unterstützung bei der Berufsorientierung

Wie in den vorangegangenen Kapiteln gezeigt wurde, spielen das persönliche und das soziale Umfeld bei der Berufswahl entscheidende Rollen. Aufgrund der Tatsache, daß die dabei relevanten Personen jedoch häufig über die aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt nur unzureichend informiert sind und auf ihre eigenen – sprich persönlich-biographischen – Erfahrungen zurückgreifen, wird eher eine traditionelle Berufswahl der Jugendlichen unterstützt. Hier müßte professionelle Unterstützung seitens Schule, AMS und verschiedener Beratungsstellen korrigierend eingreifen. Und genau hier liegt – wie die Auswertungsergebnisse belegen – auch ein Teil des Problems, da jene Institutionen, die die Jugendlichen in quantitativ großem Ausmaß erreichen, allen voran Schule, aber auch AMS, in zu geringem Ausmaß fundierte und längerfristige Unterstützungsmöglichkeiten anbieten.

Die Befragung der Jugendlichen zeigt, daß sich ein Großteil erst ein bis zwei Jahre vor dem Pflichtschulabschluß mit den späteren Berufsmöglichkeiten auseinanderzusetzen beginnt. Viele Jugendliche haben zum Zeitpunkt des Hauptschulabschlusses noch keine konkreten Vorstellungen bezüglich der Berufswelt und fühlen sich teilweise mit der Entscheidung überfordert: Rund 16% der befragten Mädchen und Burschen waren bei der Befragung noch unentschlossen, obwohl die Berufs- oder Ausbildungswahl unmittelbar bevorstand. Besonders hoch ist dieser Anteil bei jenen Jugendlichen, die sich erst seit dem aktuellen Schuljahr mit ihrer zukünftigen Berufswahl auseinandersetzen: Bei dieser Gruppe beträgt der Anteil sogar 28%. Generell stellt der frühe Zeitpunkt der Berufsentscheidung ein Problem dar. Auch die offenen

Interviews mit Mädchen, die sich noch in der Orientierungsphase befinden, zeigen, daß der zeitliche Druck, sich bereits frühzeitig für einen Beruf oder weitere Ausbildungsschritte entscheiden zu müssen, als große Belastung empfunden wird und es hier oft zu wenige Informationen oder eingehende Beratungen gibt.

Die ArbeitsmarktexpertInnen halten fest, daß im schulischen Umfeld zumeist eher eine Berufsinformation stattfindet und weniger eine Berufsorientierung oder gar eine Ermutigung dazu, nicht nur in traditionellen Bahnen zu denken. Zwar gibt es einige interessante Ansätze und Pilotprojekte, im Großen und Ganzen wird aber der schulische Unterricht zuwenig genutzt, um bei den Jugendlichen sowie deren Eltern Berufsorientierungsprozesse anzuregen und zu unterstützen.

Als weitere wesentliche Institution wäre daher das AMS, hier insbesondere die BIZ, eine Möglichkeit, viele Jugendliche und deren Eltern zu erreichen. Hier zeigt die Auswertung, daß zwar die Zufriedenheit mit dem BIZ-Besuch sehr hoch ist, seitens der befragten Jugendlichen aber Wünsche nach zusätzlicher Unterstützung bestehen. Am häufigsten wird der Wunsch nach mehr Informationen über bestimmte Berufe (rund 60% der Mädchen und Burschen) geäußert. Darüber hinaus wollen 41% der Mädchen und 33% der Burschen mehr Anregungen für neue Berufs- oder Ausbildungsideen. Zudem zeigt sich auch, daß Probleme von typischen Frauenberufen im BIZ kaum thematisiert werden. Für etwas mehr als ein Viertel der Jugendlichen wäre es auch relevant, daß sich der/die AMS-BeraterIn mehr Zeit für sie nimmt. Der Wunsch nach persönlicher Beratung wurde ebenso an das BIZ gerichtet: Rund ein Drittel der Burschen und Mädchen wollen mehr persönliche Beratung im BIZ. Gerade das persönliche Gespräch wird auch seitens der BIZ-BetreuerInnen als effektivstes Instrument beurteilt, um tradierte Berufsvorstellungen durchbrechen zu können.

Allgemein verdeutlichen die Auswertungsergebnisse, insbesondere die qualitativen Interviews mit Mädchen und Berufseinsteigerinnen, daß die Informationen des BIZ eigentlich nur hilfreich sind, wenn bereits ein konkreter Berufswunsch besteht, bei der Berufsorientierung allerdings kaum Unterstützung durch das BIZ geboten wurde. So fühlten sich jene interviewten Frauen, die zum Zeitpunkt des BIZ-Besuches noch sehr offen bezüglich der Berufswahl waren, kaum unterstützt: *»Im BIZ wird man mit den ganzen Informationsmaterialien alleine gelassen. Es wäre viel besser, wenn man mit einer Beraterin gemeinsam die Informationsmedien durchgeht.«* (M9)

Gerade die Personengruppe der »Unentschlossenen« benötigt verstärkte Unterstützung. Hier könnte durch Information und Beratung das mögliche Berufswahlspektrum entsprechend erweitert werden.

Daß es dann oft erst (Mädchen-)Beratungsstellen sind, die Unterstützung bei der Berufsorientierung bieten, wird von einigen Befragten besonders hervorgehoben, insbesondere auch vor dem Hintergrund einer Entscheidung für nicht-traditionelle Bereiche: *»Na, ich hab' mich immer schon für handwerkliche Sachen interessiert. (...) Und im Projekt da bin ich halt auf das gekommen, daß ich das auch beruflich machen kann. Ich glaub', wenn ich allein daheim gewesen wäre, ich wäre nie auf den Gedanken gekommen.«* (M12)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß es wenig Ermutigung zur Auseinandersetzung mit Neuem und auch wenig an tatsächlicher Berufsorientierung für einen Großteil der Jugendlichen gibt.

Exkurs: Spezifische Situation von Migrantinnen

Hat die Analyse schon gezeigt, daß Mädchenspezifische Benachteiligungen und Bedürfnisse bei der Berufsorientierung nicht ausreichend berücksichtigt werden, so verschärft sich das Problem im Hinblick auf die Wahrnehmung der Bedürfnisse und die Situation von Mädchen aus MigrantInnenfamilien. Neben der Frage der prinzipiellen Zugangsmöglichkeit zum Arbeitsmarkt verstärken sich für MigrantInnen zahlreiche arbeitsmarktpolitische Probleme, wie höhere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, stärkere Konzentration auf Branchen mit geringen Löhnen und massiven Strukturproblemen.

Aus der Analyse aller Befragungen der vorliegenden Studie – inklusive spezieller Einrichtungen für Migrantinnen und Mädchen der zweiten Generation – geht klar hervor, daß die Ausgangssituation junger Migrantinnen und die Gründe für ihre spezifischen Schwierigkeiten im Berufsorientierungsprozeß wenig bekannt sind bzw. kaum interessieren. Prinzipiell gehen die befragten Expertinnen der Migrantinnenberatungsstellen davon aus, daß es an Wissen über die soziokulturellen Hintergründe der Migrantinnen, über deren sozioökonomische Ausgangssituation und unterschiedliche Diskriminierungen, mit denen die Mädchen konfrontiert sind, fehlt. Genau dieses Wissen oder die Sensibilität dafür wären aber bei der Auseinandersetzung mit Entscheidungen um berufliche oder schulische Ausbildungswege wichtig: Einerseits um realen Schwierigkeiten, wie Zugangsbeschränkungen zu Ausbildung, Kursen, Arbeitsmarkt u.ä., besser zu begegnen, andererseits um Unterstützung gegen weiterführende Diskriminierungen bei der Berufsorientierung und Arbeitsuche bieten zu können.

Die gängigen Klischeevorstellungen und Vorurteile, mit denen viele Migrantinnen (egal ob mit oder ohne österreichischer StaatsbürgerInnenschaft) bei der Arbeitsuche konfrontiert sind, werden häufig gegen die Mädchen gewendet, und es wird ihnen sehr oft nahegelegt, keine zu hohen Ansprüche zu stellen. Konstatiert wird, daß es oft um ein »schnelles Unterbringen« der Mädchen geht, beispielsweise in der Reinigungs- oder Tourismusbranche und nicht um eine länger- oder mittelfristige Berufs- und Lebensplanung. Mit der doppelten Benachteiligung, nämlich Frau und Migrantin zu sein, haben die Mädchen in der Schule, im AMS und natürlich in den Betrieben zu kämpfen. Abgesehen von engagierten Einzelpersonen werden diesen Institutionen bzw. dem weiteren betrieblichen und sozialen Umfeld keine guten Zeugnisse ausgestellt.

Spezifische Angebote für Migrantinnen gibt es generell sehr wenig und auch die Zusammenarbeit mit Einrichtungen für MigrantInnen erfolgt selten. Schulungen und Bewußtseinsbildung der BeraterInnen und BetreuerInnen werden als wichtiger erster Schritt gesehen. Darüber hinaus muß es natürlich auch darum gehen, den Jugendlichen den Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt zu eröffnen. Unabhängig von Staatsbürgerschaft und Integrationsgrad ist es wichtig, Zukunfts- und Berufsperspektiven nicht durch diverse Hemmnisse zu verbauen, son-

den den Jugendlichen alle Chancen zu eröffnen. Das heißt, daß neben dem Abbau formaler Hürden auch die tatsächliche Zugangsmöglichkeit zu Ausbildung und Arbeitsmarkt sichergestellt werden muß, wie etwa durch Sprachkurse, Unterstützung bei der Bewältigung von Fluchterfahrungen oder der Anrechnung von Ausbildungen.

8.2.4 Restriktionen durch den Lehrstellenmarkt und den Arbeitsmarkt

Ob und inwiefern die aktuelle Lehrstellen- und Arbeitsmarktsituation eine Rolle bei der Berufswahl spielt, wird von den BIZ-BetreuerInnen bzw. Mädchenberaterinnen unterschiedlich beurteilt. Auch die Auswertung der Interviews mit den Mädchen läßt hier keine einheitlichen Schlußfolgerungen zu. Manche BIZ-BetreuerInnen gehen davon aus, daß die aktuelle Arbeitsmarktsituation kaum in die Berufswahl einbezogen wird, sondern dieser Aspekt erst dann relevant wird, wenn der gewünschte Lehrberuf mit vielen Absagen verbunden ist. Hier sehen sie die Gefahr, daß dann die erstbeste freie Lehrstelle angenommen wird. So bezeichnen manche BIZ-BetreuerInnen die konkrete Berufswahl der Jugendlichen als Zufallswahl – je nach freier Lehrstelle.

Einige Interviewpartnerinnen kommen zur Einschätzung, daß bei den Jugendlichen bzw. ihren Eltern arbeitsmarktrelevante Aspekte durchaus eine Rolle spielen – wenn sie auch nicht immer auf der Basis einer richtigen Arbeitsmarkteinschätzung beruhen, sondern oft auf falschen Vermutungen. Insbesondere im ländlichen Raum, wo die Berufsauswahlmöglichkeiten generell geringer sind, spielt die Arbeitsmarktsituation bereits im Vorfeld bei der Berufsorientierung und Berufswahl eine wichtige Rolle. Dabei stellt sich die Frage, welche realen Jobmöglichkeiten es in näherer Umgebung gibt oder ob die Jugendlichen längere Arbeits- oder Ausbildungswege in Kauf nehmen müssen. Hier sehen Mädchenberaterinnen geschlechtsspezifische Unterschiede: Einerseits werden die Chancen für Mädchen, in nicht-traditionellen Bereichen Fuß fassen zu können, oftmals noch schlechter eingeschätzt, und es kommt hier schon vorab zu einer Beschneidung der Wünsche. Andererseits werden längere Anfahrtszeiten oftmals für Mädchen als unpassend angesehen bzw. wird die Mobilität der Burschen stärker gefördert. Insbesondere in Zeiten steigender Arbeitslosigkeit, wo Mädchen stärker in Konkurrenz zu männlichen Bewerbern geraten und der Druck, zügig einen Arbeitsplatz zu finden, noch weiter anwächst, haben die arbeitsmarktspezifischen Rahmenbedingungen daher einen einschränkenden Einfluß auf die Berufswahl der Mädchen. Hinzu kommt, daß die Mädchen bzw. deren Eltern oft ein falsches Bild von der Arbeitsmarktsituation haben oder eher kurzfristig denken – beispielsweise ein leichter Einstieg als Einzelhandelskauffrau bei kaum vorhandenen beruflichen Perspektiven – und diese Annahmen traditionelle Entscheidungen begünstigen.

Daß getroffene Berufswahlentscheidungen in nicht-traditionellen Bereichen auch tatsächlich oft mit längeren Suchphasen und Frustrationen verbunden sein können, wird durch die Interviews mit Berufseinsteigerinnen bestätigt: Zumeist war die Phase der Lehrstellensuche mit vie-

len Absagen, nicht bestandenen Aufnahmetests sowie einer generell ablehnenden Haltung seitens der Unternehmen gegenüber der Einstellung von Mädchen in nicht-traditionellen Berufsbereichen verbunden. So ist auch nach den Beobachtungen der interviewten BIZ-BetreuerInnen, AMS-BeraterInnen und Mädchenberaterinnen die Bereitschaft der Betriebe zu einer Aufnahme von Mädchen und Frauen in nicht-traditionelle Berufe nach wie vor denkbar gering und oft lediglich als Lippenbekenntnis zu werten.

Zusammengefaßt lassen sich aus der Analyse der derzeitigen Berufsorientierungssituation einige zentrale Faktoren herausarbeiten, die das Berufsspektrum verengen und Hindernisse für einen Berufseinstieg in nicht-traditionelle Bereiche darstellen:

- Geschlechtsspezifisch geprägte Berufsbilder;
- geschlechtsspezifisch geprägte Förderung unterschiedlicher Interessen und Fähigkeiten, Einengung auf wenige »passende« bzw. bekannte Berufe;
- zu geringe Unterstützungsangebote für eine umfassende Berufsorientierung sowie eine Erweiterung des Berufsspektrums innerhalb bestehender bzw. bekannter Strukturen;
- knappes Lehrstellenangebot sowie geschlechtsspezifische Restriktionen am Arbeitsmarkt.

Die Wahl von überwiegend traditionellen Berufen ist nicht auf die eingeschränkten Interessen von Mädchen zurückzuführen, vielmehr nehmen Mädchen auf Grund der vorgefundenen Rahmenbedingungen von der Wahl einer technischen oder handwerklichen Ausbildung Abstand.

9 Förderliche Ansätze bei der Berufsorientierung

Aus den bisherigen Ausführungen sowie den konkreten Erfahrungen – vor allem der Mädchenberaterinnen – lassen sich einige Schlußfolgerungen ziehen, was innerhalb der Berufsorientierung für Mädchen besonders hilfreich wäre, um sie dabei zu unterstützen, aus einer breiten Palette an Berufen auswählen zu können.

Generell wäre es wichtig, daß Berufsorientierung zu einem früheren Zeitpunkt ansetzt. Derzeit setzt sie erst (wenn überhaupt) bei den 13- bis 15jährigen an. Allerdings bestehen bei jüngeren Personen aufgrund der weniger gefestigten geschlechtsspezifischen Rollenbilder mehr Chancen auf eine echte Orientierung – vor allem ohne Zeitdruck – und auf Vermittlung eines weiten (auch nicht-traditionellen) Berufsspektrums. Dementsprechend früh müßten auch bereits Interventionen gegen geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen einsetzen.

Da eine einseitige Berufswahl in erster Linie nicht an den Jugendlichen, sondern an ihrem Umfeld liegt, ist auch die Arbeit mit den Eltern, der Schule, den Betrieben von grundlegender Bedeutung.

Bis ein entsprechender Umdenkprozeß stattgefunden hat, ist es notwendig, Mädchen und junge Frauen bestmöglich im Sinne der Eröffnung eines breiten Berufsspektrums zu unterstützen. Bei den Interviews mit den Mädchen, Berufseinsteigerinnen sowie ExpertInnen von BIZ und Mädchenberatungsstellen stellten sich unterschiedliche Materialien, Methoden und Ansätze als geeignet für eine gelungene und breite Berufsorientierung für Mädchen heraus. Prinzipiell stellen Materialien und Medien, die einen direkten und visuellen Zugang zu Berufsfeldern eröffnen, den besten Zugang für die Jugendlichen dar. Oft sind es fehlende reale Vorstellungen über die Berufswelt bzw. über bestimmte Berufsfelder, die dazu führen, daß Jugendliche auf Bekanntes aus dem Umfeld zurückgreifen und unrealistische Erwartungen an Berufe knüpfen. Filme und Broschüren werden daher als besonders ansprechende Medien bezeichnet. Da Computer und Internet immer mehr an Bedeutung gewinnen und Jugendliche ansprechen, wäre zusätzlich deren Adaptierung auf CD-Rom oder die Einrichtung spezieller Homepages (Downloadmöglichkeiten u.v.m.) überlegenswert. Neben den visuellen Medien interessiert Jugendliche vor allem ein direkter Erfahrungsaustausch hinsichtlich des Arbeitsalltages und hinsichtlich der konkreten beruflichen Tätigkeiten in bestimmten Berufsfeldern. Um Mädchen für ein breites Berufsspektrum zu interessieren, ist es notwendig, ihnen den Arbeitsalltag und die Anforderungen greifbar zu machen, beispielsweise mittels Schnupperstellen und Schnupperpraktika oder der Durchführung von Betriebsexkursionen. Und schließlich sind es direkte Gespräche mit Frauen und Mädchen, die bereits in bestimmten Berufen arbeiten oder gerade entsprechende Ausbildungen absolvieren, welche Mädchen sehr faszinieren, da sie hier »sehen«, daß es Frauen und Mädchen gibt, die in diesen Berufszweigen arbeiten, und genau erfahren, was sie konkret in diesem oder jenem Berufsfeld machen. Neben der Auf-

bereitungsart sind eine Anleitung und eine kreative Aktivierung wichtig, wie Berufsmaterialien genutzt werden können und somit bei den Jugendlichen die Neugierde auf eine Auseinandersetzung mit einem breiten Berufswahlspektrum und für nicht-traditionelle Berufsfelder geweckt werden kann.

Generell ist für Mädchen die Unterstützung bei der Suche nach ihren Interessen und Fähigkeiten und der Frage, wo und wie diese zu verwirklichen sind, zentral. Aus den Interviews mit Mädchen hat sich herauskristallisiert, daß sie es als besonders hilfreich und positiv erleben, in längeren Einzel- oder Gruppenberatungsgesprächen diese Frage zu diskutieren. Da sich viele von ihnen bei Berufsorientierungsfragen alleine gelassen fühlen und keinen richtigen Austausch finden, ist die Möglichkeit, die eigenen Schwierigkeiten darzulegen, oft ein erster Schritt diese überwinden zu können. Dabei ist auch wieder die enorme Bedeutung von getrennt-geschlechtlichen Beratungen hervorzuheben, die es Mädchen in entspannterer Atmosphäre ermöglichen, sich mit ihren Wünschen und Anliegen auseinanderzusetzen.

Damit Mädchen ihre Wünsche, Interessen und Fähigkeiten entdecken können, sind zudem vielfältige, aktivierende Zugänge notwendig. Neben der konventionellen Beratung sind es das spielerische und kreative Entdecken eigener Potentiale und Fähigkeiten und das eigenständige (aber geleitete) Erkunden der beruflichen Umsetzungsmöglichkeiten, welche Mädchen besonders motivieren, beispielsweise die Arbeit in Werkstätten.

Von großer Bedeutung ist zudem, daß berufliche Orientierung tatsächlich »Orientierung« bedeutet und nicht bloße Information und daß sie im ganzheitlichen Sinn als Berufs- und Lebensplanung aufgefaßt wird. Der Prozeß der Berufswahl kann nicht losgelöst von anderen Lebensbereichen gesehen werden, und gerade Mädchen haben hier noch einen engeren Bezugsrahmen zu anderen Bereichen, deren Berücksichtigung deshalb von enormer Bedeutung ist.

10 Positive Faktoren für eine nicht-traditionelle Berufswahl

Neben der Analyse der Berufsauswahlprozesse liegt ein weiterer Studienschwerpunkt auf dem Berufseinstieg in nicht-traditionelle Berufsfelder. Hierzu wurden – ergänzend zu den ExpertInnen der BIZ und Mädchenberatungsstellen – Berufseinsteigerinnen, die in nicht-traditionellen Berufen tätig sind, sowie deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber befragt. Ein Ziel war es, Faktoren herauszufiltern, die eine nicht-traditionelle Berufswahl und einen gelungenen Berufseinstieg begünstigen.

Die Unterstützung durch die Eltern nimmt hier einen besonderen Stellenwert ein. Nur ganz vereinzelt schaffen es Mädchen, ohne entsprechende Unterstützung gegen den Strom zu schwimmen. Bezüglich der Frage, wie das Interesse für einen nicht-traditionellen Beruf geweckt wurde, erlauben die Auswertungsergebnisse der qualitativen Interviews mit Berufseinsteigerinnen in handwerklichen und technischen Berufen eine Teilung in drei Gruppen:

- Das Interesse an handwerklichen oder technischen Tätigkeiten wurde bereits während der Kindheit (oft durch den Vater) geweckt. Dieser Gruppe ist rund ein Fünftel der Interviewten zuzuordnen. Diese Frauen haben bereits während der Kindheit ihrem Vater bei der Verrichtung handwerklicher Tätigkeiten geholfen oder ihnen wurde Einblick in dessen Beruf gewährt.
- In die zweite Gruppe fallen jene Frauen, die erst während der Berufsorientierung bzw. Berufswahl durch nahestehende Personen (Geschwister, Verwandte, FreundInnen) auf die Möglichkeit nicht-traditioneller Berufe aufmerksam gemacht werden.
- Besonders häufig wurde das Interesse von jungen Mädchen für nicht-traditionelle Ausbildungen im Rahmen der Teilnahme an AMS-Kursen bzw. spezifischen Mädchenkursen oder im Rahmen von Beratungsgesprächen – sei es durch den/die AMS-BeraterIn, im BIZ oder bei Mädchenberatungsstellen – geweckt. Diese Gruppe ist nochmals zu teilen: Jene, die sich ohne vorherige Berufserfahrungen direkt aufgrund der Beratung oder des Kurses für eine Lehrstelle im nicht-traditionellen Bereich entschieden haben, und jene, die bereits Berufserfahrungen in traditionellen Berufen gesammelt haben, diese aber aufgrund fehlenden Interesses abbrachen und dann im Rahmen von Kursen oder Berufsorientierungsmaßnahmen – zumeist von Mädchenberatungen – auf die Möglichkeiten einer nicht-traditionellen Lehre aufmerksam gemacht wurden.

Die Schule oder der Freundeskreis werden im Zusammenhang mit der nicht-traditionellen Berufswahl kaum als wesentlich bezeichnet.

Über diese Aspekte hinaus bestehen noch weitere wichtige Faktoren, die die Berufswahl von Mädchen und Burschen entscheidend beeinflussen, wovon hier zwei zentrale Bereiche her-

ausgegriffen werden, die Handlungsmöglichkeiten für die verschiedenen Akteursebenen – auch die politische Ebene – bieten können, nämlich:

- Auflösung geschlechtsspezifischer Berufszuschreibungen sowie
- positive Faktoren bei der Personalakquisition und Personalauswahl.

10.1 Auflösung der geschlechtsspezifischen Berufszuschreibungen

Der erste Aspekt setzt sich mit Berufsbildern und Berufsbezeichnungen auseinander. Hier zeigt die Analyse, daß gegenwärtig noch immer Arbeitsbereiche bestehen, die scheinbar unerschütterlich mit »männlichen« Eigenschaften verknüpft sind. Generell läßt sich festhalten, je technischer der Beruf ist, desto stärker ist diese Verknüpfung. Wenn sich handwerkliche oder technische Berufe aber auch mit Aspekten, wie z.B. Gesundheit, Soziales, Umwelt oder Kreativität, verbinden lassen, sind mehr Frauen anzutreffen. Die bislang erfolgten einseitigen geschlechtsspezifischen Zuschreibungsprozesse führen zu tradierten Berufsbildern, die sich nun – zumindest bei einigen Berufen – langsam aufzuweichen beginnen. Als zentral wird es angesehen, Berufe mit Eigenschaften in Verbindung zu bringen, die auch Mädchen ansprechen, wie beispielsweise »Kreativität«, »Organisation« oder »Unterstützung/Hilfe für andere«. Da diese Umdeutung (zumeist eher Richtigestellung) der erforderlichen Eigenschaften bei verschiedenen Berufstypen unterschiedlich gelingt, kann hier zwischen »harten« und »weichen« nicht-traditionellen Berufen unterschieden werden. Unter »harte« nicht-traditionelle Berufe können jene subsumiert werden, die sich bislang sehr resistent gegenüber Aufweichungsbemühungen erwiesen haben, wie Berufe im Metallbereich. Bei den »weiche« nicht-traditionellen Berufen – einige handwerkliche Berufe oder Berufe im IKT-Bereich – lassen sich auch aus den Interviews für die vorliegende Studie neue Zuordnungsmuster herauslesen. So wird beispielsweise von einem Unternehmer festgehalten: *»Ein guter Facharbeiter zeichnet sich vor allem dadurch aus, Arbeits- und Produktionsabläufe so zu optimieren, daß er die Maschinen rationell einsetzen kann. Da geht es gar nicht mehr darum, körperlich arbeiten zu können. Es geht mehr um Organisation«* (U3) – Fähigkeiten also, die nicht mehr so stark wie bisher mit rein männlichen Eigenschaften in Verbindung gebracht werden.

Und auch die interviewten Mädchen selbst nehmen hier durchaus kreative Umdeutungen vor. Beispielsweise begründete eine angehende Tischlerin ihre Berufswahl damit, daß sie durch Fertigung verschiedener Gegenstände für andere Leute nützlich und hilfreich sein will. Insgesamt entstand bei den Interviews der Eindruck, daß die Befragten bereits vorweg aufgrund des eigenen, stark ausgeprägten Interesses für den jeweiligen Beruf diese starren Berufsbilder für sich umdefiniert haben oder aber durch entsprechende Informationsarbeit in Beratungsstellen bzw. Kursmaßnahmen diese aufgelockert werden konnten.

Aber nicht nur die bestehenden Berufsbilder, auch die Assoziationen, die mit Berufsbezeichnungen verbunden werden, haben entscheidenden Einfluß auf die Berufswahl: Beispiels-

weise liegt der Frauenanteil beim Beruf »IT-System-Kauffrau/-Kaufmann« in Deutschland bei 25,9%, beim Beruf »IT-System-ElektronikerIn« beträgt er aber nur 4,1%, und dies obwohl mehr als 50% der Ausbildungsinhalte bei den beiden Berufsbildern gleich sind.

Neben dem Ansatz, Berufsbilder mit (realistischen) Eigenschaften zu füllen, die sowohl Burschen als auch Mädchen ansprechen, ist es ein weiteres wichtiges Ziel, daß die Zuschreibungsprozesse, die aus Eigenschaften »weibliche« oder »männliche« machen, durchbrochen werden. Mit der vorliegenden Studie wurde hier vor allem die Seite der Mädchen betrachtet, wie diese »männliche« Fähigkeiten erobern, für sich entdecken und auch in ihrem Sinne umdeuten können. Natürlich ist es aber genauso wichtig, daß derselbe Schritt umgekehrt für Burschen unternommen wird, um das Stadium zu erreichen, in dem Fähigkeiten und (Berufs-)Wünsche aufgrund des realen Interesses und nicht eingeschränkt durch geschlechtsspezifische Zuschreibungen entdeckt und wahrgenommen werden.

10.2 Personalakquisition und Personalauswahl

In vielen Bereichen ist vorweg sicherzustellen, daß Mädchen als potentielle Bewerberinnen für Lehrstellen in nicht-traditionellen Berufen überhaupt wahrgenommen werden. Oft werden Mädchen erst dann in Betracht gezogen, wenn sich für einen Bereich nicht ausreichend Burschen finden bzw. wird auch der oftmals prognostizierte zukünftige FacharbeiterInnenmangel als Chance gesehen und als Argument verwendet, daß Mädchen stärker in verschiedensten Berufsfeldern Fuß fassen können. Wenn diese Argumentationslinie auch einen pragmatischen Ansatzpunkt darstellen mag, muß insgesamt betont werden, daß Mädchen nicht erst als Lückenfüllerinnen die ihnen zustehenden Chancen bekommen dürfen, sondern es generelles Ziel einer (geschlechter-)demokratischen Gesellschaft sein muß, Frauen in allen Berufszweigen die gleichen Zugangsmöglichkeiten zu eröffnen:

Überwindung gängiger Klischees und Vorurteile

Von den Betrieben werden immer noch zahlreiche Gründe vorgeschoben und Vorurteile gepflegt, die gegen die Aufnahme von Mädchen in die nicht-traditionellen Bereiche sprechen. Auch im Rahmen der für diese Studie geführten Interviews mit Betrieben, die Lehrmädchen einstellen, bestätigten einige GesprächspartnerInnen, daß es anfänglich Vorbehalte gegen die Aufnahme von Mädchen gab, da die Befürchtung bestand, daß Frauen bald in Karenz gehen könnten. Ein näherer Blick habe jedoch gezeigt, daß Männer häufiger (z.B. aus finanziellen Überlegungen) ihren Arbeitsplatz wechseln als Frauen.

Ein weiteres gängiges Klischee ist, daß sich Mädchen schlicht und einfach nicht für technische oder handwerkliche Berufe interessieren. Hierzu belegen die Interviews, daß sich viele Mädchen von gezielten Angeboten und Informationen von Betrieben für Mädchen angesprochen fühlen. Daß diese Schritte – so klein sie auch immer erscheinen mögen – tatsächlich etwas bewegen können, zeigen die Interviews mit Mädchen und Berufseinsteigerinnen,

die derartige Initiativen sehr positiv wahrnehmen und diese mit als Gründe für ihre Berufswahl nannten.

Als Hürde auf Unternehmerseite werden nach wie vor häufig die rechtlichen Vorschriften bezüglich getrennter Sanitäranlagen genannt. Diese Argumentation ist meist haltlos, da die Arbeitsstättenverordnung vorsieht, daß »(...) nach Geschlechtern getrennte Toiletten [...] einzurichten [sind], wenn mindestens fünf männliche Arbeitnehmer und mindestens fünf weibliche Arbeitnehmer darauf angewiesen sind« (AStV §33(2)). Gerade kleine Firmen sind also von diesen rechtlichen Vorschriften nicht betroffen.

Und schließlich wurde von einigen GesprächspartnerInnen die anfängliche Befürchtung genannt, Mädchen könnten »Unruhe« oder »Aufruhr« (U11) in den Betrieb bringen. Auch dies wurde durch die Praxis widerlegt: Von nahezu allen betrieblichen InterviewpartnerInnen wird bestätigt, daß es seit der Aufnahme von Mädchen ein besseres Betriebsklima und einen freundlicheren Umgangston gibt, »(...) weil man sich ein bisserl auch im Umgang bemüht, also ein angenehmerer Umgang gegenüber dem Mädchen, aber auch in der ganzen Abteilung jetzt eigentlich«. (U13)

Geschlechtssensible Stellenakquisition

Die Auswertung der Interviews mit Personalverantwortlichen zeigt, daß sie einerseits Mädchen mittels spezifischer Maßnahmen gewinnen konnten. Andererseits erfolgt der Berufseinstieg von Mädchen in die nicht-traditionellen Bereiche oftmals über persönliche Kontakte, d.h., die Betriebe sollten vermehrt Frauen- bzw. Mädchennetzwerke einbinden, um potentielle Lehrlinge anzusprechen. Auch die Erfahrungen der Mädchenberaterinnen und BIZ-BetreuerInnen zeigen, daß hier in den letzten Jahren Veränderungen stattgefunden haben. So berichteten etwa die Mädchenberaterinnen, daß sie sich quasi einen Stock an Firmen aufbauen konnten, die aufgrund guter Erfahrungen und der Hinterfragung des eigenen Akquisitionsverhaltens offener sind und auch neue Wege gehen.

Trotz beobachtbarer positiver Tendenzen stellt sich die Praxis oftmals so dar, daß interessierten Mädchen zahlreiche Steine in den Weg gelegt werden. Wie auch von den interviewten ExpertInnen berichtet wird, stellt sich die gängige Akquisitionspraxis zumeist nicht geschlechtsneutral dar, sondern spricht verstärkt Burschen an. Trotz des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung erfolgt die Bewerbung für technische oder handwerkliche Berufe beispielsweise oft nur in männlicher Form, es werden Schulen aufgesucht, die hauptsächlich Burschen besuchen, oder es wird beim AMS deponiert, daß eigentlich nur Burschen gewünscht werden. Ein weiteres Hindernis für Mädchen ist, daß die Berufsdarstellung in Stellenausschreibungen zumeist nur männliche Bewerber anspricht.

Geschlechtssensible Auswahlverfahren und Tests

Auch in der Bewerbungssituation selbst verbergen sich diverse geschlechtsspezifische Auswahlmechanismen. Eine Hürde stellen Einstellungstests dar, die vor allem in größeren Firmen verwendet werden. Diese scheinbar neutralen Tests sind nach Einschätzung der Mädchenbe-

raterinnen in männerdominierten Berufen teilweise so gestaltet, daß stärker auf die Lebensrealität der Burschen abgestellt wird und diese daher gewisse Vorteile haben. Angeregt wird, daß die Tests Fragen und Elemente enthalten sollten, zu denen Mädchen einen stärkeren Bezug haben und wo sie ihr technisches oder handwerkliches Interesse und Geschick unter Beweis stellen können. Von den betrieblichen InterviewpartnerInnen wurde auch betont, daß sie auf Basis von breiter gestreuten Tests erkannten, daß bei manchen Aufgaben Mädchen »(...) *überraschend gut, ja sogar viel besser als die Burschen*« (U1) abgeschnitten haben oder sich herausgestellt hat, daß sich »(...) *Mädchen genauso geschickt wie Burschen anstellen*«. (U13)

Einen weiteren wichtigen positiven Faktor innerhalb des Auswahlprozesses stellen Gelegenheiten dar, in deren Rahmen Mädchen ihre Fähigkeiten präsentieren können. Eine gute Möglichkeit dafür sind Schnupperlehren oder Schnuppertage. Sowohl von den Mädchen als auch den FirmenvertreterInnen werden diese Gelegenheiten sehr positiv aufgenommen, nicht zuletzt da hier mehr Gelegenheit für die Mädchen besteht, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

Bei Firmen, die ihre Personalauswahl vor allem aufgrund von Zeugnissen und Bewerbungsgesprächen treffen, sind entsprechend sensibilisierte Personalverantwortliche wichtig, damit Mädchen nicht (unbewußt) diskriminiert werden. Da sich die Auswahlverfahren noch stark an männlichen Normen orientieren, kann – falls vorhanden – die Teilnahme einer weiblichen Führungskraft oder Mitarbeiterin am Auswahlverfahren von Vorteil sein, um eine größere Ausgewogenheit sicherzustellen.

Spezifische Beratung und Information für die Betriebe

Von interviewten Mädchenberaterinnen wurde häufig beobachtet, daß Betrieben bestehende Diskriminierungen bei der Akquisition und Auswahl nicht immer bewußt sind, sondern diese Diskriminierungen oft aufgrund von Gewohnheit oder Unkenntnis zustande kommen.

Das direkte Ansprechen der Betriebe seitens der Mädchenberatungsstellen, Aufklärung und Sensibilisierung über diskriminierendes Verhalten können daher einen ersten wichtigen Schritt darstellen. Zentral wäre eine Unterstützung dieses Vorhabens durch öffentliche Stellen, auf die im Beratungsprozeß verwiesen werden kann.

Darüber hinausgehend wäre eine umfassende Beratung und Information für Betriebe wichtig, um gängige Klischees und Vorurteile abzubauen. Gerade die Interviews mit den Unternehmen, die Mädchen in nicht-traditionellen Bereichen eingestellt haben, führen deutlich vor Augen, daß es oft zu Beginn Bedenken gegeben hat, die durch die Realität schnell widerlegt wurden.

11 Positive Faktoren in den Phasen »Berufseinstieg« und »Berufsalltag«

Ist der Einstieg von Mädchen in nicht-traditionelle Bereiche geschafft, kann der Berufsalltag trotzdem zahlreiche Hürden für die Mädchen bereithalten. Aus Sicht der interviewten ExpertenInnen ist das erste Jahr das schwierigste, weil hier sowohl in der Berufsschule als auch im Betrieb eine Vielzahl von neuen Anforderungen und Bedingungen auf die Mädchen zukommen. Neben der Ausbildung selber geht es vor allem darum, wie sich das Mädchen in einem männerdominierten, teilweise sexistischen Umfeld zurechtfindet, wie und ob sie akzeptiert wird bzw. wie sie selbst die bestehende Betriebskultur akzeptiert oder in ihrem Sinne ändern kann.

Hierzu wird quer durch alle Interviews die Einschätzung geteilt, daß ein gutes Betriebsklima, eine entsprechende Gesprächskultur sowie das Unterlassen sexistischer Bemerkungen zu den wichtigsten Faktoren zählen, damit sich Frauen im Unternehmen wohlfühlen: *»Generell kann man sagen, daß Betriebe, die auf ihr Betriebsklima und ihre Mitarbeiter schauen, Mitarbeiterfortbildung anbieten, einen netten Mittagstisch haben, sich einfach um eine Firmenkultur kümmern, daß die so und so viel offener sind für Mädchen, und da hat sich sicher auch viel getan.«* (MB11)

In diesem Zusammenhang berichteten auch viele der interviewten FirmenvertreterInnen, daß die Aufnahme von Frauen ihrer Einschätzung nach zu einem freundlicheren Umgangston beiträgt.

Aus den geführten Interviews mit Berufseinsteigerinnen läßt sich jedoch ablesen, daß vor allem hinsichtlich des Umganges im Unternehmen noch zu selten Initiativen seitens der Unternehmensführung ergriffen werden, um hier beispielsweise sexistische Äußerungen zu unterbinden. Vielmehr liegt es zumeist im Aufgabenbereich der Mädchen und jungen Frauen, daß sie lernen mit derartigen Anspielungen umzugehen. Diesbezüglich wären klare Statements der Unternehmensführung für die Mädchen und jungen Frauen sicherlich hilfreich.

Immerhin zeigen die Interviews, daß einige der befragten Unternehmen bereits Initiativen gesetzt haben: GesprächspartnerInnen aus diesen Betrieben heben hervor, daß sich ein gutes Betriebsklima nicht unbedingt von selbst ergibt, sondern die Betriebsführung oder das Management dafür verantwortlich sind, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, daß sich alle MitarbeiterInnen wohl fühlen. Sie zählen es zu ihren Aufgaben, auf den Umgangston zu achten und Beiträge für eine gute Betriebskultur – gerade auch für Jugendliche – zu leisten. Dazu zählen u.a. mehr oder weniger regelmäßig stattfindende Gespräche mit ihnen, damit sich diese im Betrieb zurechtfinden. Diese Einsicht kann sicher als ein Grundfaktor dafür angesehen werden, daß sich Mädchen in Betrieben wohl fühlen können.

Neben einem guten Betriebsklima wird es als große Erleichterung für Mädchen gesehen, wenn bereits andere Mädchen und Frauen im Betrieb – im Optimalfall im selben oder ähnlichen Bereichen – arbeiten oder gearbeitet haben: *»Ich hab' den Vorteil gehabt, daß schon ein Mäd-*

chen da war, die hat mir recht viele Infos gegeben.» (BE 4, Maschinenmechanikerin)

Es kann bereits eine Unterstützung sein, wenn es Ansprechpartnerinnen gibt und hier Kontakt und Austausch gefördert werden. Diese Mitarbeiterinnen sollten dezidiert mit diesen Aufgaben betraut sein und den Einstieg bzw. das weitere Vorankommen erleichtern.

Insgesamt ist festzuhalten, daß mehr Kontaktfrauen oder Frauen- bzw. Mädchennetzwerke innerhalb und zwischen den Betrieben hilfreich wären. In diesem Zusammenhang wäre eine aktive Auseinandersetzung notwendig, allerdings ohne dadurch eine Sonderstellung der Mädchen zu bewirken: Wichtig ist es, daß Mädchen Platz zum Rückzug bzw. einen eigenen Bereich haben und Raum für den Austausch mit Gleichgesinnten besteht.

Da es in den Betrieben oft an Verständnis und Zeit für eine derartige Auseinandersetzung fehlt bzw. der Aufbau unterstützender Frauennetzwerke noch nicht in greifbarer Nähe ist, wird es von den Mädchenberatungsstellen als wichtig angesehen, daß sie (oder ähnliche Einrichtungen) einerseits mit den Betrieben zusammenarbeiten und als Ansprechpartnerinnen wahrgenommen werden, andererseits den Mädchen mehr Unterstützung und Rückhalt bieten, etwa in Form von regelmäßigen Treffen (kommunikativer Austausch zu aktuellen Problemen und Themen). Dies wird auch deshalb als wichtig angesehen, da bei möglichen Problemen Mädchen die Schuld bei sich suchen bzw. es zu Lehrabbruch und teilweise auch gänzlichem Ausstieg aus diesem Berufsfeld kommt. Die Förderung der Kommunikation zwischen Mädchen in ähnlichen Bereichen wird deshalb als wichtig angesehen, da Mädchen in den Betrieben oft keine weiblichen Ansprechpartnerinnen haben und viele Themen daher einfach mit niemandem besprochen werden können.

Nicht zuletzt ist auch die Berufsschule als männerdominierter und teilweise sexistisch geprägter Bereich anzusehen, wo Mädchen mehr unterstützt werden müssen. Hier gibt es Angebote von drei der befragten Mädchenberatungsstellen, beispielsweise Einsteigerinnen-Gruppen zum gemeinsamen Lernen und gegenseitigen Austausch. Direkte, gemeinsame Ansatzpunkte mit Berufsschulen dürfte es aber kaum geben, wiewohl dies ein weiteres wichtiges Feld wäre. Vor allem eine Schulung und Sensibilisierung der AusbilderInnen wäre wünschenswert.

Ohne zu verallgemeinern, daß alle Mädchen Probleme beim Berufseinstieg in nicht-traditionelle Berufe haben und Unterstützung brauchen, ist es doch evident, daß sie mit größeren Schwierigkeiten konfrontiert sind als ihre männlichen Kollegen. Noch immer ist es nicht »normal«, daß Mädchen in diesen Bereichen arbeiten. Bis zur Herstellung dieser »Normalität« ist für viele Einsteigerinnen die Möglichkeit einer spezifischen Unterstützung und Beratung wichtig. Genauso kann natürlich bei Fragen oder Problemen seitens der Betriebe eine Kontaktstelle hilfreich sein. Daher ist eine entsprechende Nachbetreuung bzw. Begleitung der Mädchen und Betriebe sicher ein weiterer wichtiger Schritt, um eine längerfristig gelungene berufliche Integration zu sichern.

In weiterer Folge ist zu überlegen, inwiefern Betriebskulturen und Personalentwicklung generell zu verändern sind, damit sich Frauen und Männer gleichermaßen in einem Betrieb wohl fühlen und eine bessere Vereinbarung von Berufs- und Privatleben möglich ist. Gerade in technischen und handwerklichen Bereichen fand bislang aufgrund der Dominanz männlicher Be-

schäftigter eine zu geringe Auseinandersetzung statt. Hier sind verschiedene Initiativen denkbar, wie beispielsweise ein Angebot entsprechender Arbeitszeitmodelle, die Förderung von (betrieblichen) Kinderbetreuungsangeboten sowie die Förderung von Väterkarenzen – insgesamt also noch ein sehr weites Feld, wo auch die Interessenvertretungen und Kammern dazu beitragen können, daß diese Themen verstärkt von den Betrieben aufgegriffen werden.

12 Mögliche Handlungsansätze und Empfehlungen

Zumeist werden besonders in Zeiten des Arbeitskräftemangels Frauen und Mädchen Thema der Politik und Interessenvertretungen, in schlechteren Zeiten werden sie wieder »vergessen«. In diesem Zusammenhang ist klarzustellen, daß nur kontinuierliche politische Interventionen und eine tatsächliche, langfristige Änderung der Rahmenbedingungen dazu beitragen können, daß Mädchen und Burschen dieselben Chancen haben. Als Hauptbetroffene ist sicher auch eine bessere Einbeziehung von Jugendlichen in die Konzeption von Ansätzen und Projekten zentral, um keine aufgesetzten Maßnahmen zu kreieren, sondern Zielgruppen auch tatsächlich anzusprechen.

Um die Phase der Berufsorientierung und des Berufseinstieges für Mädchen so zu gestalten, daß eine tatsächlich geschlechtsspezifisch ausgewogene Berufswahl möglich ist, sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt Maßnahmen auf verschiedensten Ebenen anzusiedeln. An dieser Stelle seien nur einige ausgewählte Handlungsoptionen angeführt:

Schulischer Bereich

Handlungsoptionen im schulischen Bereich sollten sowohl eine Hebung des Stellenwertes der Berufsorientierung im Unterricht als auch eine verbindliche Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte zum Thema der Chancengleichheit bei der Berufswahl beinhalten. Zudem erscheinen hier vermehrte Kooperationen mit Mädchenberatungseinrichtungen sowie die Förderung und Ausweitung von Pilotprojekten als zielführend. Verstärkt sollten auch Initiativen zur Elternberatung – in Zusammenarbeit mit dem AMS und (Mädchen-)Beratungsstellen – ergriffen werden, da die Schule eine geeignete Institution ist, möglichst viele Eltern anzusprechen.

BIZ und AMS

Die erarbeiteten Handlungsoptionen für BIZ und AMS umfassen unterschiedliche Ebenen:

1. Wichtig erscheint die Unterstützung der AMS- und BIZ-MitarbeiterInnen durch entsprechende Aus- und Weiterbildungs- sowie Sensibilisierungsangebote in den Bereichen der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und der geschlechtsspezifischen Fragen der Berufswahl. Ebenso wäre die Entwicklung von geschlechtssensiblen Informations- und Beratungsleitfäden als Unterstützungsinstrumente zu überlegen. Im Rahmen der AMS-Arbeit wären zudem eine Ausweitung und Verbesserungen der Zusammenarbeit mit externen Mädchenberatungsstellen wünschenswert.
2. Weiters erscheint eine bessere Information und Betreuung zur Nutzung der Berufsinformationsangebote – insbesondere im BIZ – unerlässlich, um so einer geschlechtsspezifischen Informationsbeschaffung entgegenzuwirken. Ganz wichtig wären hierzu mehr Informationen zu Kursen, Berufsorientierungsangeboten und Einrichtungen mit spezifischen Ange-

boten für Mädchen. Zudem sollten verstärkt Medien und Methoden angewendet werden, die auch Mädchen ansprechen, beispielsweise spielerische Zugänge in nicht-traditionelle Bereiche, wie die Technik-Rallyes. Hilfreich können einzelne Angebote in geschlechtshomogenen Gruppen sein. In diesem Zusammenhang sind auch bestehende Medien- und Informationsangebote hinsichtlich geschlechtsspezifisch diskriminierender Aspekte zu überprüfen.

3. Wichtig wäre zudem eine Optimierung der AMS-/BIZ-internen Organisation zur Unterstützung der Mädchen. Diese sollte beispielsweise eine bessere interne Kooperationen mit den Frauenreferentinnen umfassen, aber auch die Kontakte zu Betrieben – im Rahmen des Service für Unternehmen – sollten besser genutzt werden. In diesem Zusammenhang kristallisierte sich im Laufe der Forschungsarbeit heraus, daß der BIZ-Arbeit innerhalb des gesamten AMS-Tätigkeitsspektrums nicht der entsprechende Stellenwert zugesprochen wird. Zumindest dem beobachtbaren Trend zur Kürzung der personellen und zeitlichen Ressourcen in der BIZ-Arbeit sollte entgegengewirkt werden.
4. In diesem Zusammenhang ist die bisherige Einschränkung des BIZ-Angebotes auf reine Berufsinformation zu hinterfragen. In längerfristiger Perspektive scheint es überlegenswert, daß das AMS sein Aufgabenfeld stärker in Richtung Berufsorientierung ausweitet und sich somit zu einem Berufsinformations- und Berufsorientierungszentrum entwickelt. Weiters fehlt es bisher noch an einer zentralen Website zum Thema der Berufsorientierung. Eine derartige Website könnte vom AMS bzw. federführend vom AMS in Kooperation mit anderen Akteuren gestaltet werden.

(Mädchen-)Beratungsstellen

Die Vorschläge für (Mädchen-)Beratungsstellen umfassen vor allem eine Ausweitung des Angebotes bzw. des Know-how-Transfers auf verschiedene arbeitsmarktpolitische Einrichtungen und Akteure zur adäquaten Unterstützung der Mädchen. In diesem Zusammenhang gilt es, sowohl das bisherige Angebot der Mädchenberatungsstellen für die Zukunft sicherzustellen als auch auf zusätzlich notwendige Beratungs- und Unterstützungsleistungen auszuweiten. Dies betrifft sowohl die Verstärkung des Angebotes für bestimmte Zielgruppen, vor allem Migrantinnen und Mädchen in ländlichen Regionen, als auch die stärkere Bedachtnahme auf eine Unterstützung beim Berufseinstieg sowie bei der Lebensplanung generell. Dies kann jedoch nicht von einer Förderstelle allein getragen werden, sondern bedarf eines Zusammenschlusses von AMS und Gemeinden zur Finanzierung.

Die bisherigen Auswertungen führen klar vor Augen, daß es in Österreich sehr wenig an tatsächlichen Berufsorientierungsangeboten gibt, die auf breiter Basis bekannt sind und in Anspruch genommen werden. Im Sinne eines präventiven Ansatzes zur Vermeidung von (Jugend-) Arbeitslosigkeit wäre die Einrichtung einer zentralen Stelle für Berufsorientierung anzustreben. Darüber hinaus bedarf es in Zukunft einer besseren Abstimmung und Koordinierung der verschiedenen Berufsinformations- und Berufsberatungsangebote. Zu überlegen wäre in die-

sem Zusammenhang beispielsweise die Einrichtung einer Steuerungsgruppe, die die zuständigen Einrichtungen – wie Ministerien, AMS, Interessenvertretungen – umfaßt, um so eine möglichst breite Ebene abzudecken oder die Einrichtung einer koordinierenden Stelle, die die unterschiedlichen Anbieter und Angebote zusammenführt. Damit könnte eine bessere Abstimmung der Angebote einzelner Einrichtungen erfolgen. Dies würde auch deutlicher zu Tage bringen, wer welche Kompetenzen hat und wo der Austausch zwischen verschiedenen Institutionen besonders sinnvoll ist. Es könnte sich so stärker herauskristalisieren, für welche Zielgruppen es kein ausreichendes Angebot gibt, beispielsweise für Mädchen oder spezifische Mädchengruppen, wie z.B. Migrantinnen. Zudem wäre es einfacher, Jugendliche auf weitere – eventuell besser geeignete – Beratungseinrichtungen zu verweisen. Unabdingbar ist es hierbei, daß einer derartigen Stelle auch die Funktion zukommt, es sicherzustellen, daß sich alle Anbieter einem mädchengerechten bzw. geschlechtssensiblen Ansatz verpflichtet sehen (bzw. die Stelle selbst entsprechendes Know-how und Kompetenzen hat). Dies könnte durch die gemeinsame Festlegung von geschlechtssensiblen Qualitätsstandards für die Berufsinformation und Berufsberatung, gemeinsame Informationsveranstaltungen und Weiterbildungsseminare erfolgen.

Über diese akteursspezifischen Optionen hinaus besteht auf der politischen sowie auf der Verwaltungsebene Handlungsbedarf:

Da sich eine schlechtere Lehrstellensituation insbesondere für Mädchen negativ auswirkt – vor allem hinsichtlich ihrer Möglichkeiten, in nicht-traditionellen Bereichen Fuß zu fassen –, sind die Bereitstellung und die Sicherung der Lehrausbildung eine wichtige Maßnahme für Mädchen. Neben derartigen Überbrückungsangeboten kann es ein weiterer zentraler Punkt sein, für manche Branchen überbetriebliche Ausbildungssysteme anzudenken. Hierzu wäre einerseits die Erstellung von geschlechtssensiblen Ausbildungsleitfäden ein guter Ansatzpunkt, andererseits können von erfolgreichen mädchenspezifischen Modellprojekten inhaltliche und didaktische Elemente für andere Initiativen übernommen werden.

Generell gehen ExpertInnen davon aus, daß die enge Berufssystematik bzw. zu enge Berufsbilder sich immer mehr auflösen: Statt engen, fachspezifischen Ausbildungen ist die Vermittlung einer breiteren Fachbasis notwendig, um den Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, in der sich rasch ändernden Arbeitswelt in verschiedenen Bereichen Fuß fassen zu können. Diese stärkere Betonung der Qualifikation ist auch als Chance für eine Reform der Lehrausbildung unter geschlechtssensiblen Gesichtspunkten zu sehen. Es wäre nunmehr wichtig, die Qualifikations- und Berufsbeschreibungsmuster dahingehend zu ändern, daß in alle Bereiche jeweils eher Frauen bzw. Männern zugeordnete Fähigkeiten einfließen und Berufsbilder und deren Beschreibung beide Geschlechter gleichermaßen ansprechen. Auch bei den Bezeichnungen ist entsprechend geschlechtssensibel vorzugehen.

Ausgewählte Literatur

- AMS Österreich (Hg.) (2002): Lehrlinge und FacharbeiterInnen am Arbeitsmarkt. Prognosen bis zum Jahr 2015/2017, Wien.
- Arbeitsmarktservice (2002): BerufsInfoZentren. Jahresbericht 2001, Wien.
- Bauer, Adelheid/Lassnigg, Lorenz (1997): Geschlechtsspezifische Unterschiede im österreichischen Bildungswesen – das quantitative Bild, in: Lassnigg, Lorenz/Paseka, Angelika (Hg.): Schule weiblich – Schule männlich, Innsbruck, Seite 13–29.
- Bauer, Martin/Reiselhuber, Regina (2001): Allgemeiner Einkommensbericht 2000. Altersgruppen, Bundesländer, in: Statistische Nachrichten 4/2001, Wien, Seite 259–268.
- Bergmann, Nadja/Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine/Willsberger, Barbara (2002a): Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozeß von Mädchen, Band I, Wien.
- Bergmann, Nadja/Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine/Willsberger, Barbara (2002b): Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Geteilte (Aus-)Bildung und geteilter Arbeitsmarkt in Fakten und Daten, Band II, Wien.
- BMAGS (Hg.) (1998): »Goldmarie« – Eine Fachtagung zu Lohn, Qualifikation und Geschlecht, Reihe Gleichbehandlung ist das Ziel, Nr. 27, Wien.
- Böheim, René/Hofer, Helmut/Zulehner Christine (2002): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich. Ein Vergleich zwischen 1983 und 1997, in: Kurswechsel 1/2002, Seite 50–56.
- Dostal, Werner/Jansen, Rolf/Parmentier, Klaus (Hg.) (2000): Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 231, Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.
- Engelbrech, G. (1991): Berufsausbildung, Berufseinstieg und Berufsverlauf von Frauen. Empirische Befunde zur Erklärung beruflicher Segregation, in: Bolte, M. u.a. (Hg.): Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3/1991, Nürnberg, Seite 531–558.
- Finder, Ruth/Blaschke, Sabine (1999): Tendenzen im Dienstleistungssektor, Tendenzen der Frauenbeschäftigung, im Auftrag des BMAS, Wien.
- Finder, Ruth (1999): Beschäftigungs- und Qualifikationsdynamik im Dienstleistungssektor. Analysen zum Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft, AMS report 11, Wien.
- Fink, Marcel/Riesenfelder, Andreas/Talós, Emmerich (2001): Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und Freie DienstnehmerInnen, Wien.
- Friesl, Christian (Hg.) (2001): Experiment Jung-Sein – Die Wertewelt österreichischer Jugendlichen, Wien.
- Gregoritsch, Petra/Kalmar, Monika/Wagner-Pinter, Michael (2000): Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung, Wien.

- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: Statistische Daten aus der Sozialversicherung. Beschäftigte in Österreich, diverse Jahrgänge, Wien.
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2001): Statistische Daten aus der Sozialversicherung. Verteilung der beitragspflichtigen Arbeitseinkommen nach Altersgruppen und Wirtschaftsklassen, Berichtsjahr 2000, Wien.
- Hausegger, Trude/Lechner, Ferdinand/Reiter, Walter/Schrems, Irmgard (1993): Berufswahlprozesse bei Mädchen, in: Schriftenreihe zur Frauenforschung, Band 1, Wien.
- Hestermann, U. (1999): Technik, Handwerk und andere Männerdomänen – auch ein Thema für Mädchen und junge Frauen?, in: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Jahrgang 22, 51/1999, Seite 67–76.
- Holzinger, Elisabeth (2001): Atypische Beschäftigung in Österreich, AMS report 19, Wien.
- Hoyer, Andrea, Ziegler, Judith (2002): Das Fachhochschul-Studium aus der Sicht der AbsolventInnen. Eine österreichweite Studie zur beruflichen Situation und Bewertung des Fachhochschul-Studiums, Schriftenreihe des Fachhochschulrates 6, Wien.
- Kleffner, A./Lappe, L./Raab, E./Schober, K. (1996): »Fit für den Berufsstart? Berufswahl und Berufsberatung aus Schülersicht«, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 3/1996.
- Landler, Frank (1997): Das österreichische Bildungswesen in Zahlen, Wien.
- Lechner, F./Pimminger, I./Reiter, A./Willsberger, B. (1999): Wiener Mädchenbericht. Zahlen und Fakten, im Auftrag des Frauenbüros der Stadt Wien, Wien.
- Leitner, Andrea/Wroblewski, Angela (April 2000): Gender Mainstreaming und Chancengleichheit von Frauen und Männern. Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP, IHS-Reihe Soziologie 41, Wien.
- Mühlberger, Ulrike (2000): Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich [= Sociologica, 6], Wien.
- Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen (1999): Frauenberatungsstellen, Mädchenberatungsstellen in Österreich, Wien/Innsbruck.
- öibf/ibw (2001): Aktuelle Entwicklungen bei den TeilnehmerInnen- und AbsolventInnenzahlen bei der Berufsreife- und Studienberechtigungsprüfung, Wien.
- öibf/ibw (Dezember 1999): Berufsreifepfung. Eine erste Evaluierung, Wien.
- Pimminger, I./Reiter, W./Sorgner, C. (2002): Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. Befunde und Empfehlungen: AMS-Maßnahmenangebot als ein Beitrag zur Chancengleichheit für Frauen und Männer, Wien.
- Prenner, Peter/Scheibelhofer, Elisabeth/Wieser, Regine/Steiner, Karin (2000): Qualifikation und Erwerbsarbeit von Frauen von 1970 bis 2000 in Österreich, Forschungsbericht in Zusammenarbeit von IHS und öibf, Wien.
- Sander, Elisabeth/Neuhäuser-Metternich, Sylvia (2000): Technikdistanz bei Frauen. Kritische Anmerkungen zu einem umstrittenen Begriff, in: Leuthold, Margit (Hg.): Mädchen und Technik-Studiengänge. Oder: Wie können Mädchen für ein technisches oder naturwissenschaftliches Studium motiviert werden? IHS-Reihe Soziologie 43, Wien.

- Schneeberger, Arthur (2001): Zur Struktur der IT-Fachkräftelücke. Niveauanhebung und internationale Rekrutierung als Antwort im globalen Arbeitsmarkt, in: *ibw-Mitteilungen* 1/2001, Seite 3–14.
- Statistik Austria (Hg.): Das Schulwesen in Österreich, diverse Jahrgänge.
- Statistik Austria (Hg.): Österreichische Hochschulstatistik, diverse Jahrgänge.
- Statistik Austria (Hg.) (2002): Geschlechtsspezifische Disparitäten, Wien.
- Steiner, Mario/Lassnigg, Lorenz (2000): Schnittstellenproblematik in der Sekundarstufe, in: *Erziehung und Unterricht*, Nr. 9-10/2000, Seite 1063–1070.
- Wieser, Regine/Schlögl, Peter/Gruber, Edith (2002): Lehrberufe mit Zukunft. Antizipative Qualifikationsforschung durch Unternehmensbefragung und Einsatz von Branchen-Scouts, im Auftrag von Jugend am Werk, Wien.
- Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik, diverse Jahrgänge.

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabellen

Tabelle 1:	Entwicklung des Frauenanteiles in der Lehrausbildung	16
Tabelle 2:	Frauenanteile in der Lehrausbildung 2001, nach Bundesländern	16
Tabelle 3:	Entwicklung der Frauen- bzw. Männeranteile in den jeweils zehn häufigsten Lehrberufen (in %)	17
Tabelle 4:	Frauenanteile in von Frauen häufig erlernten Lehrberufen	19
Tabelle 5:	Frauenanteile in von Männern häufig erlernten Lehrberufen	21
Tabelle 6:	Jugendarbeitslosigkeit: Arbeitslosenquoten im Jahresdurchschnitt 2001	25
Tabelle 7:	»Arbeitslosenquote« für LehranfängerInnen, nach Geschlecht	27
Tabelle 8:	Unselbständig erwerbstätige 15- bis 24jährige, nach Wirtschaftsklassen (2001), in %	33
Tabelle 9:	Unselbständig erwerbstätige 15- bis 24jährige, nach Berufshauptgruppen (ISCO-88), in %	35
Tabelle 10:	Frauenanteile in den Lehrberufen des IKT-Bereiches, 1998 bis 2001	39
Tabelle 11:	Lehrstellennachfrage für die Lehrberufe des IKT-Bereiches per 31. Dezember 2001, nach Geschlecht	41
Tabelle 12:	Die häufigsten Lehrberufe von Frauen, nach Staatsangehörigkeit »Türkei« bzw. »Länder des ehemaligen Jugoslawien« (2001)	42
Tabelle 13:	Brutto-Monatseinkommen (Median) der 15- bis 19-jährigen unselbständig Beschäftigten in €, sortiert nach Einkommensniveau insgesamt (2000)	46
Tabelle 14:	Brutto-Monatseinkommen (Median) der 20- bis 24jährigen unselbständig Beschäftigten in €, sortiert nach Einkommensniveau insgesamt (2000)	47
Tabelle 15:	Durchschnittliche Lehrlingsentschädigung (1. Lehrjahr) in den häufigsten von Frauen erlernten Lehrberufen (Stichtag: 31.7.2002)	50
Tabelle 16:	Durchschnittliche Lehrlingsentschädigung (1. Lehrjahr) in den häufigsten von Männern erlernten Lehrberufen (Stichtag: 31.7.2002)	51
Tabelle 17:	Durchschnittliche Lehrlingsentschädigung (1. Lehrjahr) in IKT-Lehrberufen (Stichtag: 31.7.2002)	52

Abbildungen

Abbildung 1:	Entwicklung der Konzentration der weiblichen Lehrlinge in den fünf von Mädchen am häufigsten erlernten Lehrberufen (1970 bis 2001)	18
Abbildung 2:	»Arbeitslosenquote« für LehranfängerInnen, nach Geschlecht	27
Abbildung 3:	In Anspruch genommene Dienstleistungen im BIZ (in %)	58
Abbildung 4:	Auswahlkriterien für den zukünftigen Beruf (in %)	62