



www.girls-crack-it.org



INNOVATIONSAKTOR: WEIBLICH

Leitfaden für Unternehmen, die Mädchen und Frauen
in technischen/handwerklichen Berufen ausbilden



Gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und
Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit



Ein hilfreicher Wegweiser für Betriebe, welche das große Potential von technikinteressierten Mädchen und Frauen nützen wollen.

Ing. Wolfgang Raminger, Bereichsleitung Ausbildung,
MAGNA Systemtechnik AG

Ich finde diesen Leitfaden sehr gelungen - er ist sehr informativ für jene Firmen, die Mädchen in Zukunft ausbilden wollen, aber auch für solche, die bereits so wie unser Unternehmen, Mädchen ausbilden!

Johann Sommer
Ausbildung Instandhaltung
MAGNA STEYR Fahrzeugtechnik AG & Co KG

Zuerst möchten wir Ihnen zu Ihrem Leitfaden für Unternehmen gratulieren. Dieser ist wirklich sehr informativ und hilfreich für Unternehmen, welche sich erstmals dafür interessieren, Mädchen und Frauen in ihrem Unternehmen eine Ausbildung zu ermöglichen.

Wir hoffen, dass nun immer mehr Unternehmen und Betriebe erkennen, welches Potential bzw. Möglichkeiten in der Ausbildung von Mädchen und Frauen liegen. (...) Es wäre wünschenswert, dass es auch weiterhin so gute und praxisnahe Projekte gibt, damit technische und handwerkliche Berufe in Zukunft jedem offen stehen.

Manfred Schauer, Maler Meisterbetrieb Schauer

INHALTSVERZEICHNIS

01	Einleitung	4
02	Junge Frauen in technischen/handwerklichen Berufen - was spricht dafür?	5
03	Der erste Schritt - oder wie können geeignete Mädchen gezielt angesprochen werden?	7
04	Erste Vorbereitungen	9
	Situation des Lehrlingens	11
	MitarbeiterInnen	11
	Betrieb/Infrastruktur	13
05	Der erste Tag	14
06	Das erste Lehrjahr	15
07	Der erste Schritt ins Berufsleben Der Lehrabschluss und die Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis	17
08	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	18
09	Good-practice-Beispiel einer Firma, die aktiv Maßnahmen zum Thema setzt	21
10	Anhang Weiterführende Literatur	23

Durch die Einbindung von Technikerinnen in Teams sind andere Lösungsansätze möglich. Heterogene Teams machen immer Sinn, da sich Männer und Frauen ergänzen und gemeinsam bessere Ergebnisse erzielen. Dieses Prinzip des Gleichgewichts kann nur Ziel eines jeden innovativen Unternehmens sein.

Frau Mag.^a Gruber-Koller
Manager Recruitment & Selection der AVL List GmbH

01 Einleitung

Dieser Leitfaden richtet sich an jene UnternehmerInnen, die das Potential erkannt haben, das in der Beschäftigung und Ausbildung von Mädchen/jungen Frauen in technischen und handwerklichen Berufen liegt.

Der Leitfaden ist das Produkt eines EU-Projektes, das sich zum Ziel gesetzt hat, einen Beitrag zur Reduktion der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes zu liefern.

Im Rahmen des Projektes wurden steiermarkweit 92 Unternehmen aus verschiedensten Branchen kontaktiert, mit 42 davon wurden qualitative Interviews zum Thema "Erfahrungen in der Ausbildung von jungen Frauen in technischen/handwerklichen Berufen" geführt. Insgesamt wurden 101 Personen interviewt.

UnternehmerInnen, PersonalchefInnen, Lehr-ausbilderInnen und Lehrmädchen bzw. Facharbeiterinnen selbst berichteten von ihren Erfahrungen, die sie im gegenseitigen Umgang gemacht haben und von den überwiegend positiven Auswirkungen auf das Betriebsklima und die Produktivität.

Diese Berichte stellen die Grundlage für den Leitfaden dar, der Unternehmen motivieren möchte, junge Frauen in nicht-traditionellen Berufen auszubilden und von den Vorteilen zu profitieren, die gemischte Teams bieten.

Mit dem Ausbilden junger Frauen in technischen/handwerklichen Berufen leisten Sie einen wichtigen Beitrag an die Nachwuchsförderung in Ihrer Branche und gewinnen Fachkräfte, die sich durch Ehrgeiz, Durchsetzungsvermögen und Kompetenz auszeichnen.

Der Leitfaden enthält Anregungen und Tipps für die Zeit vor der Ausbildung, für die Dauer der gesamten Lehrzeit und die Zeit danach.

Betrachten Sie diesen Leitfaden als eine Art Wegweiser, Sie können ihm die Anregungen entnehmen, die Ihrer jeweiligen Situation am besten entsprechen.

02 Junge Frauen in technischen/handwerklichen Berufen - was spricht dafür?



Junge Frauen, die sich für einen handwerklichen/technischen Lehrberuf entscheiden, verfügen in den meisten Fällen bereits über Vorerfahrungen auf technischem/handwerklichem Gebiet und selbst wenn diese nicht vorhanden sind, stehen sie den Burschen in nichts nach, sondern verfügen über die gleichen Fähigkeiten, haben sich die Sache gut überlegt und wissen meist, worauf sie sich einlassen.

Junge Frauen entwickeln oft einen größeren Ehrgeiz als Burschen, da sie unter einem viel größeren Druck stehen, sich beweisen zu müssen und erzielen dadurch bessere Ergebnisse in der Berufsschule.

Sowohl Untersuchungen (s. Anhang Kapitel 2) als auch die Berichte einiger befragter UnternehmerInnen weisen darauf hin, dass junge Frauen aufgrund ihrer Sozialisation oft einen anderen Zugang zu Technik haben, neue Ideen einbringen, ein anderes Problemlösungsverständnis aufweisen und dadurch indirekt zur Steigerung der Produktivität beitragen. Die positiven Auswirkungen auf das Betriebsklima - der Umgang untereinander verbessert sich - wurde von fast allen Firmen bestätigt.

UnternehmerInnen, die junge Frauen für sich als Arbeitskräftepotential entdecken, können aus einem größeren BewerberInnenpool wählen und dem prognostizierten Fachkräftemangel mit gut ausgebildeten Frauen entgegenwirken.

Innovative Unternehmen setzen auf **Diversity Management** und profitieren von den Fähigkeiten junger Frauen.

Von den Burschen wird sowieso angenommen, dass sie technische oder handwerkliche Berufe ergreifen. Bei einem Mädchen, das sich bewirbt, kann man davon ausgehen, dass sie wirklich dahinter steht, persönlich motiviert ist und sich die Sache gut überlegt hat.

Unterschiede im Hinblick auf Burschen sind nur im Positiven feststellbar: in Bezug auf Kreativität und Genauigkeit. Typische Abläufe und Handgriffe werden gewissenhafter ausgeführt. Wenn man Mädchen freie Hand lässt, so nach dem Motto "lass dir da was einfallen", kommen auch sehr kreative Ideen, die mit großer Sorgfalt ausgeführt werden.

Bereichsleiter bei Lohr-Magirus
Feuerwehrtechnik

Ich habe jetzt viel mit Lehrlingen zu tun und da muss ich sagen, gibt es auch immer wieder Burschen, die technisch keine Ahnung haben. Von mir kann ich nicht sagen, dass ich mir schwerer getan hätte als die Burschen. Ich bin sehr ehrgeizig und wollte auch immer besser als die Burschen sein. Vom Können her haben Mädchen sicher die gleichen Voraussetzungen einen technischen Beruf zu ergreifen wie die Burschen, weil sonst wäre ich jetzt nicht Bereichsleiterstellvertreterin.

KFZ-Elektrikerin bei Lohr-Magirus
Feuerwehrtechnik

Diversity Management

Entwicklungen wie Globalisierung und europäische Integration bewirken, dass die Fähigkeit mit Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft, unterschiedlichen Geschlechts und Alters zusammenzuarbeiten, zunehmend als Schlüssel zum Erfolg anerkannt wird.


Diversity thematisiert Individualität und sieht Unterschiede dabei nicht nur als etwas Trennendes, sondern auch als etwas Verbindendes an. Zur Beschreibung von Vielfalt stehen sogenannte Kerndimensionen von Diversity gleichberechtigt im Vordergrund. Dies sind all jene Faktoren, die Menschen von Natur aus prägen und die Er oder Sie nicht ändern können: Geschlecht, Ethnizität, Befähigung/Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung.

Im Kern verfolgt Diversity das Ziel, Menschen mit all ihren Unterschieden zu berücksichtigen, wertzuschätzen und zu beteiligen. Dabei stehen wirtschaftliche Überlegungen und nicht soziale Verantwortung oder politischer Anspruch im Vordergrund. Bündelung der Aktivitäten als "Diversity" erschließt weitergehende Potenziale und trägt nachhaltig zum Ideenpool und wirtschaftlichen Erfolg bei. Entsprechend etabliert sich Diversity zunehmend als Leitgedanke der Unternehmensführung, dem zufolge alle Aktivitäten Individualität bewusst berücksichtigen und Vielfalt aktiv als Erfolgsfaktor gestalten.

Aus: personal manager - Zeitschrift für Human Resources, Nr. 5, September 2003

Weitere Informationen zum Thema finden Sie im Anhang.

03 Der erste Schritt - oder wie können geeignete Mädchen gezielt angesprochen werden?

 Die Berufswahl von Mädchen und Burschen erfolgt nach wie vor sehr traditionell. Die mangelnde Förderung geschlechtsuntypischer Kompetenzen und eine unzureichende Begleitung bei der Berufsorientierung schränkt die Jugendlichen meist auf traditionelle Berufsfelder ein. Viele Mädchen verfügen über Fähigkeiten und Kompetenzen, die sie für einen handwerklichen/technischen Beruf auszeichnen. Leider sind ihnen diese Fähigkeiten oftmals nicht bewusst bzw. sie haben keine oder falsche Vorstellungen von traditionell männlichen Berufsbildern, in denen genau diese Fähigkeiten gefragt sind.

Hier können Sie als UnternehmerIn ansetzen!

Um Mädchen für nicht-traditionelle Berufe zu begeistern und ein Bewusstsein für die Vorteile dieser Ausbildungsmöglichkeiten zu wecken, empfiehlt es sich, die jungen Frauen direkt anzusprechen und ihnen ein realistisches und nachvollziehbares Bild von Lehrberufen, die in Ihrem Unternehmen angeboten werden, zu vermitteln.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Sie Mädchen erreichen können:

- Sie gestalten Ihre Informationsmaterialien und Ihre Homepage so, dass sich auch Mädchen davon angesprochen fühlen.
- Sie nehmen Kontakt zu den Schulen Ihrer näheren Umgebung auf und veranstalten Berufsinformationsgespräche für interessierte Schülerinnen.
- Sie bitten LehrerInnen auch interessierte Mädchen zu den Schnuppertagen zu schicken.

- Sie laden zu einem "Tag der offenen Tür" gezielt Schülerinnen aus der Umgebung bzw. die Töchter Ihrer MitarbeiterInnen ein und bieten ihnen ein entsprechendes Rahmenprogramm.
- Sie gehen mit ausgewählten Schulen eine Kooperation ein und setzen jährlich Schwerpunkte, um gezielt Mädchen anzusprechen.
- Gute Schülerinnen tendieren viel mehr dazu eine weiterführende Schule zu besuchen als ihre Kollegen. Nutzen Sie dieses Potential für sich und überzeugen Sie sie von den Vorteilen einer Lehrausbildung in Ihrem Unternehmen.

Was ist bei diesen Aktivitäten zu beachten:

- Verwenden Sie sowohl in Ihren Werbematerialien als auch bei realen Begegnungen die weiblichen Berufsbezeichnungen, damit sich die Mädchen angesprochen fühlen. Bilder von weiblichen Lehrlingen in nicht-traditionellen Berufen auf der Homepage als auch Lehrmädchen oder Fachfrauen, die Sie zu Ihren Informationsveranstaltungen begleiten, stellen Identifikationsmöglichkeiten für die Mädchen dar.
- Erklären Sie die Berufsbilder möglichst einfach und anschaulich mit konkreten Beispielen aus der Praxis. Vermeiden Sie Fachbegriffe oder erklären Sie diese.
- Gehen Sie davon aus, dass Mädchen sehr oft gar nichts über technische Lehrberufe und den damit verbundenen Tätigkeiten wissen und ihnen diese Welt noch weitgehend

Wir haben einen guten Kontakt zu den Schulen in der Region. Einmal im Jahr gehen wir an die Schulen, um die Firma und unsere Lehrausbildungen vorzustellen. Vor allem die Gesprächsrunden mit unseren Lehrburschen und -mädchen kommen ganz gut an. Dadurch ersparen wir uns die offenen Stellen auszu-schreiben, die Jugendlichen kommen über Mundpropaganda zu uns. Gerade bei Mädchen funktioniert das ganz gut, deswegen möchten wir sie auch verstärkt als Werbeträgerinnen einsetzen. Wir haben recht gute Erfahrungen in der Ausbildung von Mädchen in technischen Berufen gemacht. Der BewerberInnenpool vergrößert sich, dadurch haben wir eine größere Auswahl.

Leiter der Personalentwicklung der Sappi Gratkorn GmbH

fremd ist. Versuchen Sie einen Bezug zur Lebenswelt der Mädchen herzustellen, indem Sie Beispiele und Begriffe verwenden, die ihnen vertraut sind.

- ➔ Zeigen Sie z.B. anhand des Lebenslaufs von einem Ihrer Lehmädchen oder von einer Mitarbeiterin Berufs- und Karrieremöglichkeiten in Ihrem Unternehmen auf. Gehen Sie auf unterschiedliche Arbeitszeitmodelle ein, die in Ihrem Unternehmen möglich sind und thematisieren Sie auch, ob und wie sich Beruf und Familie vereinbaren lassen.
- ➔ Setzen Sie bei den Schnuppertagen zur Betreuung - falls vorhanden - auch Lehmädchen oder Fachfrauen ein und ermöglichen Sie einen persönlichen Austausch zwischen den Schnupperleh-mädchen und Ihren Mitarbeiterinnen.
- ➔ Planen Sie bei Betriebsbesichtigungen oder "Tagen der offenen Tür" auch einen prakti-schen Teil ein, in dem die Mädchen ein Werkstück herstellen und/oder Interviews mit Ihren Lehrlingen durchführen können.
- ➔ Das Berufswahlspektrum von Jugendlichen verengt sich in der Pubertät sehr. Binden Sie deshalb auch jüngere, 11 bis 13-jährige Mädchen in Ihre Aktivitäten ein. Zu diesem Zeitpunkt sind Mädchen noch offen für neue Angebote, wissbegierig und bereit, Neues zu erproben, das nicht den gängigen Geschlechterklischees entspricht.

Vergessen Sie die Eltern nicht!

- ➔ Führen Sie, wenn möglich, auch Informationsveranstaltungen für Eltern durch. Eltern spielen bei der Berufswahl ihrer Töchter eine wesentliche Rolle. Gerade bei Berufen im technischen/handwerklichen Bereich ist es oft ausschlaggebend, welche/s Bild/Vorstellung/Wissen die Eltern über den Beruf haben und ihn somit erstrebenswert für ihre Tochter ansehen oder nicht. Unkenntnis über Berufe führt zu Vorurteilen und verleitet oft dazu von nicht-traditionellen Berufen abzuraten.
- ➔ Am einfachsten sind Eltern im Rahmen von Schulveranstaltungen zu erreichen. Eltern erreicht man auch sehr gut im Rahmen von Elternabenden oder Versammlungen des Elternvereins, die regelmäßig stattfinden. Hier wird Ihnen sicher gerne Zeit zur Verfügung gestellt werden, um die Ausbildungsmöglichkeiten in Ihrem Unternehmen und die jeweiligen Berufe vor-zustellen. Nehmen Sie, wenn möglich, ein Lehmädchen oder eine Fachfrau mit, um zu demonstrieren, dass auch Mädchen diesen Beruf erlernen können und es Ihnen wichtig ist, Mädchen für diese Berufe zu begeistern. Beachten Sie auch, dass genügend Zeit für Fragen oder Diskussionen zur Verfügung steht.
- ➔ Eine weitere Möglichkeit Eltern anzuspre-chen ist, nach den Schnupperpraktika die Eltern und Schülerinnen zu einem kleinen Informationsabend einzuladen, die Schüler-innen die angefertigten Werkstücke präsen-tieren zu lassen und dabei über die Berufe zu informieren. Auch bei "Tagen der offenen Tür" kann ein eigener Infoblock für Eltern eingeplant werden.

Für die Lehrmädchen ist es wichtig, eine Vertrauensperson zu haben. Eine junge Frau, die bei uns die Lehre begonnen hat, hat für die Mädchen diesen Part übernommen und das funktioniert ganz gut. Eine Frau als Ausbilderin einzusetzen ist auf alle Fälle überlegenswert.
Leiter der Lehrlingsausbildung
der AVL List GmbH

04 Erste Vorbereitungen



Sie haben sich entschieden ein Mädchen im technischen/handwerklichen Bereich auszubilden. Die folgenden Punkte zeigen Ihnen, welche Schritte Sie vorbereitend setzen können.

Diese ersten Vorbereitungen sind wichtig, um Rahmenbedingungen für das Lehrmädchen, die MitarbeiterInnen, aber auch Punkte, die die Infrastruktur betreffen, abzuklären.

Je genauer Sie Ihre Vorbereitungen treffen, desto weniger "Unbedachtes" wird nachher auftreten.

- Sprechen Sie generell mit den Lehrlingen darüber, welche Vorstellungen sie von der Arbeit in diesem Beruf haben und sprechen Sie die "Sonnen- und Schattenseiten" des Berufes an.
 - Gehen Sie darauf ein, welche Möglichkeiten das Lehrmädchen im Betrieb hat. Diese sollten neben Weiterbildungs- auch Aufstiegsmöglichkeiten enthalten.
 - Nehmen Sie, wenn möglich, gleichzeitig zwei Lehrmädchen oder über verschiedene Lehrjahre bzw. Berufe verteilt Lehrmädchen auf. Die Mädchen können sich dadurch gegenseitig unterstützen.
 - Weisen Sie das Mädchen immer wieder darauf hin, dass es sich an Sie oder an eine oder mehrere Vertrauenspersonen im Betrieb wenden kann, falls Fragen oder Probleme auftauchen sollten. Dies sollte auch Probleme betreffen, die in der Berufsschule entstehen können.
 - Nehmen Sie Kontakt mit anderen Firmen Ihrer Branche auf, die ebenfalls Mädchen im technischen/handwerklichen Bereich ausbilden und tauschen Sie Erfahrungen aus.
- Gerade in der Anfangszeit ist jede Unterstützung besonders wertvoll - vielleicht können Sie ja Treffen der Lehrmädchen, die den gleichen Beruf erlernen, außerhalb der Arbeitszeit organisieren. Mit regelmäßigen Treffen können die Mädchen während der Lehrzeit Erfahrungen austauschen.
 - Klären Sie mit den Eltern die Rollenverteilung während der Ausbildungszeit (d.h. für welche Aufgaben Sie sich als Betrieb zuständig fühlen und wo Sie die Verantwortung der Eltern sehen).
 - Falls Sie schon eine Facharbeiterin im technischen/handwerklichen Bereich im Betrieb beschäftigt, fragen Sie sie, ob sie sich als Ansprechperson bzw. als Mentorin für das Lehrmädchen zur Verfügung stellt.



Mentoring

Der Begriff "Mentorin" kommt aus der griechischen Mythologie und steht für eine geachtete und gebildete Person, die für eine weniger erfahrene, meist jüngere Person (Mentee), als verantwortungsbewusste Erzieherin und Beraterin fungiert. Wir verwenden jeweils die weibliche Form, da im Optimalfall das Lehrmädchen eine Frau als Mentorin hat.

Mentoring kann als gezielte Förderung des Nachwuchses gesehen werden. Obwohl Mentoring meist zur Förderung von Nachwuchsführungskräften eingesetzt wird, sehen wir darin eine gute Möglichkeit künftige Facharbeiterinnen zu fördern. In der Mentoring-Beziehung kann die Mentorin ihr Know-how als Expertin zur Verfügung stellen, eigene Erfahrungen weitergeben, bei Entscheidungsfindungen unterstützen, Kontakte vermitteln, sowie Feedback zu erkannten Stärken und Schwächen der Mentee geben. Damit unterstützt sie die Mentee in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung.

Voraussetzung dafür ist, dass die Mentorin bereit ist, ihre Erfahrungen weiterzugeben, das Lehrmädchen zu unterstützen, sowie ihm Vertrauen und Wertschätzung entgegenzubringen.

Vorteile für das Unternehmen können sein:

- >>> Erhöhung der Arbeitsmotivation und stärkere Identifikation mit der Organisation
- >>> Verbesserung der unternehmensinternen Kommunikation
- >>> Verbessertes Wissensmanagement - zusätzliche Strukturen, über die Informationen ausgetauscht werden

Quelle: Widmann Andrea: Mentoring. Information. Universität Graz. 2001.

Weitere Informationen zum Thema finden Sie im Anhang.

Situation des Lehrmädchens

Die junge Frau hat sich für einen Beruf entschieden, in dem sie hauptsächlich mit Männern zu tun haben wird. Natürlich wird sie unter vielen Männern auffallen und beobachtet werden, aber sie sollte nicht ständig ihre Eignung zum Beruf unter Beweis stellen müssen, sondern mit Respekt behandelt werden.

Sie will ansprechende Aufgaben erledigen und nicht nur geschont werden. Das heißt, dass sie keine Sonderrolle einnehmen soll, nur weil sie sich für einen "Männerberuf" entschieden hat.

Versuchen Sie individuell auf Ihre Lehrlinge einzugehen - egal, ob Mädchen oder Bursche - jede Person ist anders.

Beim damaligen Aufnahmetest war das Mädchen am besten. Außerdem hatte sie ein gutes Auftreten und wollte Tischlerin werden. Dass sie ohne Eltern erschienen und mit beiden Füßen am Boden gestanden ist, hat mir sehr imponiert.

Außerdem hatte ich die Einstellung, dass Mädchen auch eine Chance bekommen sollten und für den Betrieb kann es sicher nicht schaden.

Ich bin davon ausgegangen, dass es gutgeht, obwohl ich von anderen Kollegen Horrorgeschichten bezüglich Schwangerschaften etc. gehört habe. Ich wollte meine eigenen Erfahrungen machen

Chef der Tischlerei Freissling

MitarbeiterInnen

Es ist nicht nur von der jungen Frau abhängig, ob sie ihre Ausbildung erfolgreich abschließt. Wichtig ist unter anderem **das Betriebsklima**, damit sie besser lernen und effektiver arbeiten kann.

Die Einstellung der MitarbeiterInnen gegenüber dem Lehrmädchen bzw. der Ausbildung von Mädchen in technischen/handwerklichen Berufen spielt hier eine entscheidende Rolle.

Ihre Einstellung kann bestärkend oder hemmend bei der beruflichen Entwicklung des Lehrmädchens sein. Wenn die MitarbeiterInnen glauben, dass es das Lehrmädchen schafft, wird dies direkte Auswirkungen auf das Lehrmädchen und seine Leistungen haben.

Ganz am Anfang gab es schon Vorurteile. Einige Mitarbeiter meinten, die Mädchen sind zu schwach und bringen keine Leistung. Nach 2 Jahren haben sich diese Vorurteile gelegt und heute ist es ganz selbstverständlich, dass Frauen im Betrieb lernen und arbeiten. Manchmal gibt es noch Vorurteile seitens der Kundschaft. Aber die werden schnell ausgeräumt, wenn sie sehen, dass die Mädchen ihre Leistung bringen. Die Mädchen überzeugen dann von selbst.

Chef des Maler Meisterbetriebs Schauer

Hier können Sie als UnternehmerIn geeignete fördernde Schritte setzen:

- ➔ Sprechen Sie mit Ihren MitarbeiterInnen rechtzeitig darüber, dass Sie ein Lehrmädchen ausbilden werden.
- ➔ Begründen Sie, warum Sie eine junge Frau in diesem Bereich ausbilden werden.
- ➔ Besprechen Sie eventuelle Vorurteile, Bedenken oder Zweifel mit Ihren MitarbeiterInnen.
- ➔ Besprechen Sie mit den MitarbeiterInnen Ihre Erwartungen an ihr Verhalten gegenüber dem Lehrmädchen.
- ➔ Machen Sie von vornherein klar, dass Sie sexuelle Belästigung, in jeglicher Form, in Ihrem Betrieb nicht dulden. Erklären Sie, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist.



Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung kann in unterschiedlichsten Formen auftreten. Übergriffe können verbal, visuell, körperlich sein. - z.B.:

- >>> Poster von Pin-up´s im Arbeitsbereich (auch am PC) oder pornografische Bilder am Arbeitsplatz
- >>> anzügliche Witze, Hinterherpfeifen
- >>> anzügliche Bemerkungen über Figur oder sexuelles Verhalten im Privatleben
- >>> eindeutige verbale sexuelle Äußerungen
- >>> unerwünschte Einladungen mit eindeutiger (benannter) Absicht
- >>> Telefongespräche, Briefe, E-Mails oder SMS mit sexuellen Anspielungen
- >>> Zufällige oder gezielte körperliche Berührungen (z.B. Po-Kneifen und -Klapsen)
- >>> Aufforderung zu sexuellen Handlungen

(Quelle s. Anhang Kapitel 4)

Weitere Informationen sowie Broschüren erhältlich bei: Anwaltschaft für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Regionalbüro Steiermark. Europaplatz 12, 8020 Graz. Tel: 0316/72-05-90

Betrieb/Infrastruktur

Was können Sie direkt in Ihrem Betrieb beachten?

Achten Sie auch bei sich selbst darauf, dass Sie die korrekte Bezeichnung der zukünftigen Fachfrau in Ihrem Wortschatz verankern (sowohl schriftlich als auch mündlich). Sprechen Sie von der Tischlerin und nicht dem Tischler oder von der Mechatronikerin und nicht dem Mechatroniker.

Infrastruktur

Wenn Sie das erste Mal ein Lehrmädchen ausbilden, werden wahrscheinlich auch Fragen bzgl. der Infrastruktur auftauchen. Es gibt einfache Möglichkeiten, die passende Infrastruktur zu schaffen!

Achten Sie darauf, dass diese vorhanden ist.

Benutzung von Umkleieräumen / Waschräumen / Toiletten

Die Trennung nach Geschlecht bei Umkleieräumen/Waschräumen/Toiletten muss dann erfolgen, wenn jedem Geschlecht mindestens 5 ArbeitnehmerInnen angehören - ansonsten ist nur eine getrennte Benutzung sicherzustellen. (Information bei Arbeitsinspektorat und Bezirksverwaltungsbehörden)

Falls sich die MitarbeiterInnen und das Lehrmädchen für die Arbeit umziehen müssen und es nur einen Umkleieraum/Waschraum gibt ...

- ➔ können Sie, wenn möglich, einen anderen Raum zum Umziehen zur Verfügung stellen.
- ➔ die Benutzungszeiten für die Garderobe/Duschen zeitlich aufteilen.
- ➔ kann das Lehrmädchen ev. bereits umgezogen zur Arbeit kommen.



Förderung der Lehrausbildung

Das Arbeitsmarktservice Steiermark fördert die Lehrausbildung von Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil. Nähere Information erhalten Sie bei Ihrem regionalen Service für Unternehmen des AMS.

Weitere Informationen zu Förderungen von Lehrausbildungen für Unternehmen bekommen Sie bei der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer.

WC


- ➔ Sofern nur ein WC zur Verfügung steht, sollten alle auf ein sauberes und gepflegtes WC achten - die gemeinsame Nutzung ist oft weniger das Problem.
- ➔ Vielleicht gibt es einen Nachbarbetrieb, in dem die Damentoilette/n mitbenutzt werden kann/können.
- ➔ Am Bau/Montage: Fragen Sie benachbarte Restaurants, Geschäfte etc., ob eine Mitbenutzung der sanitären Einrichtungen für die Dauer der Baustelle/Montagearbeiten möglich ist.

Wichtig ist, dass das Lehrmädchen immer die Möglichkeit hat, Fragen zu stellen. Erklären Sie ihm auch, dass es seinen persönlichen Standpunkt, sowie persönliche Anliegen einbringen kann und diese Gehör finden.



05 Der erste Tag

Der erste Lehrtag steht im Zeichen des Kennenlernens

 Es geht darum, in betriebliche Gepflogenheiten einzuführen und die anderen MitarbeiterInnen vorzustellen. Dem Lehrmädchen soll ermöglicht werden, die Räumlichkeiten sowie den eigenen Arbeitsbereich zu erkunden.

Wenn Sie bereits eine Fachfrau im Betrieb haben, die sich als Mentorin zur Verfügung stellt, sollte am besten diese das Lehrmädchen am ersten Tag begleiten und einführen. Wenn keine Fachfrau vorhanden ist, findet sich sicher ein Mann als Ansprechperson für fachliche Dinge und ev. zusätzlich eine Frau als Ansprechperson für persönliche berufsspezifische Angelegenheiten. Diese sollten dem Lehrmädchen auch am ersten Tag vorgestellt werden.



Wichtig ist, dass diese Person bzw. Personen wirkliches Interesse an der Begleitung und Unterstützung des Lehrmädchens haben!

Wie können Sie nun den 1. Lehrtag gestalten?

Möglicher Ablauf:


- Begrüßung durch den oder die AusbilderIn bzw. bei größeren Betrieben durch die Bereichsleitung, Abteilungsleitung oder PersonalchefIn.
- Bekannt machen mit der Mentorin oder den Ansprechpersonen. Kurzer Rückblick, was sich seit dem Schnuppern oder dem Aufnahmetest etc. getan hat.
- Kurzes Einführungsgespräch, in Anwesenheit der Mentorin, über den Ablauf des ersten Tages und Einführung in die Betriebsorganisation (Pausenregelung, Verpflegungsmöglichkeiten, Krankmeldungen, etc.)

- Falls gleichzeitig noch andere Lehrlinge aufgenommen werden, sollte Raum zum gegenseitigen Kennen lernen eingeplant werden.
- Führung durch den Betrieb mit der Mentorin oder mit der ausbildungsverantwortlichen Person. Dies dient dem Lehrmädchen dazu, Einblick in die verschiedenen Arbeitsbereiche zu bekommen und die anderen MitarbeiterInnen des Betriebes kennen zu lernen. (Bei größerem Betrieb: zugewiesene Abteilung)
- Vertraut werden mit Arbeitsplatz und Infrastruktur (Übergabe von Schlüssel, Arbeitskleidung, Spind etc.)
- Übernahme einer Arbeitsaufgabe des Lehrmädchens am eigenen Arbeitsplatz.
- Besprechung mit dem oder der AusbilderIn. Diese Arbeitsaufgabe sollte gleich ein Erfolgserlebnis ermöglichen.

Mittagspause

- Weiterarbeit mit anschließender Nachbesprechung des praktischen Teils mit dem oder der AusbilderIn.
- Ausführlichere Besprechung der Ausbildung mit dem Lehrmädchen (Anfahrt zur Lehrstelle, Berufsschulbesuch, Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb etc.)
- Terminfixierung für regelmäßige Gespräche, die der Ausbildungsreflexion und dem Austausch dienen sollen.
- Rückblick auf den Tag und Ausblick auf den nächsten Tag bzw. die nächsten Schritte.

06 Das erste Lehrjahr

 Im ersten Lehrjahr werden die Weichen für eine erfolgreiche Absolvierung der Lehre gestellt, die Lehrmädchen finden ihren Platz im Unternehmen und werden zunehmend eigenständiger und selbstsicherer. Da das erste Jahr die sensibelste Zeit darstellt und die meisten Abbrüche in diesem Zeitraum erfolgen, sollten Sie Ihr Lehrmädchen so gut wie möglich unterstützen.

Damit dieses Jahr für beide Seiten positiv und zufriedenstellend verläuft, können Sie sich an folgenden **Handlungsempfehlungen** orientieren.

Anfangsphase

- Setzen Sie das Lehrmädchen in einem Arbeitsteam ein, in dem es willkommen ist, und beobachten Sie, wie sich die Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen entwickelt.
 - Legen Sie regelmäßige Feedbackschleifen ein, wo Sie sich beim Lehrmädchen als auch bei den MitarbeiterInnen danach erkundigen, wie die Zusammenarbeit funktioniert.
 - Unterstützen Sie positive Ansätze und greifen Sie ein, wenn Sie Unstimmigkeiten feststellen. Warten Sie nicht, bis daraus ernsthafte Probleme entstehen.
 - Falls ein Teil der MitarbeiterInnen das Lehrmädchen ablehnt, geben Sie ihnen Zeit sich an die neue Kollegin zu gewöhnen. Meistens legt sich der Widerstand, sobald sie sie kennen gelernt haben und beobachten konnten, dass sie genauso zupackt wie alle anderen.
 - Wenn der Widerstand anhält, ist es an Ihnen, die Sachlage zu klären und Konsequenzen zu ziehen.
- Falls das Lehrmädchen noch wenig Erfahrung im technischen Bereich mitbringt, unterstützen Sie es mit gezielten Übungsprogrammen und ermuntern Sie es, Fragen zu stellen. Geben Sie ihm am Anfang Zeit mit seinem Arbeitsfeld vertraut zu werden.
 - Erkundigen Sie sich bei der jungen Frau, wie es ihr in der Berufsschule geht. Die Situation, sich allein als Mädchen in einer männerdominierten Umgebung zu befinden, ohne vertrautes Umfeld, ist nicht immer einfach. Manchmal können Lehrer oder Burschen nicht gut damit umgehen, plötzlich ein Mädchen in ihrer Klasse sitzen zu haben. Bieten Sie sich als Ansprechperson bei Schwierigkeiten an.

Das Lehrmädchen wird eine vollwertige Mitarbeiterin

- Geben Sie ihr ein sachliches Feedback über ihre Arbeitsfortschritte. Zeigen Sie ihr auch, wo sie sich verbessern kann und entwickeln Sie zusammen mit ihr Ideen, wie sie das tun könnte.
- Erteilen Sie ihr regelmäßig Arbeitsaufträge, die zu Erfolgserlebnissen führen und erklären Sie ihr den Gesamtzusammenhang in dem ihre Arbeit steht, damit ihre Tätigkeit für sie nachvollziehbar ist.
- Achten Sie darauf, der jungen Frau keine Sonderstellung zukommen zu lassen oder den Eindruck entstehen zu lassen, Sie würden sie bevorzugen.
- Hinterfragen Sie auch Ihre eigene Haltung. Decken sich Ihre Erwartungen an die Lehrmädchen mit jenen, die Sie an die Lehrburschen stellen?

- Achten Sie darauf, dass Sie den Lehmädchen und Lehrburschen gleich viel Raum und Beachtung geben und verteilen Sie interessante und herausfordernde Arbeitsaufträge genauso wie Aufräum- und Putzarbeiten gleichmäßig auf beide.
- Sorgen Sie dafür, dass sich bei auswärtigen Arbeiten - zum Beispiel auf einer Baustelle - der/die PolierIn oder VorarbeiterIn für die Einhaltung der Regeln einsetzt und das Lehmädchen vor verbalen und anderen Übergriffen schützt.

Es war eine bewusste Entscheidung, Mädchen in technischen Berufen aufzunehmen, da sie eine Bereicherung in der Ausbildung darstellen. Sie lernen besser und sind in der Berufsschule sehr gut, dadurch sind sie ein Ansporn für die Burschen. Das Gesprächsklima verändert sich, der Umgangston wird besser, die Burschen nehmen sich mehr zurück.

Leiter der Lehrlingsausbildung
der AVL List GmbH

Berufsschule

In den Interviews der Lehmädchen zeigte sich, dass es in Berufsschulen, wo der Mädchenanteil noch verschwindend gering ist, zu verbalen, manchmal auch anderen Übergriffen seitens einiger Lehrer oder Burschen kommen kann. Als Beispiele wurden anzügliche Witze, abfällige Bemerkungen über die Fähigkeiten von Mädchen in nicht-traditionellen Berufen, das Bloßstellen vor der Klasse bis hin zu körperlichen Übergriffen angeführt.

Einrichtungen, die Berufsorientierung und -beratung für Mädchen anbieten, bestätigen dieses Bild.

Die Mädchen haben meist den Anspruch, alleine mit dieser Situation klarzukommen und reden daher kaum darüber. Natürlich gehen sie auch unterschiedlich damit um, was die eine locker wegsteckt, kann für die andere zu einer großen psychischen Belastung werden. Da sie vor Ort oft keine Unterstützung vorfinden, kann sich das negativ auf die Noten auswirken und manchmal sogar zum Lehrabbruch führen.

07 Der erste Schritt ins Berufsleben

Der Lehrabschluss und die Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis



Mit dem **Lehrabschluss** beginnt der erste Schritt ins Berufsleben. Doch nicht erst danach, auch schon vor dem Abschluss können Sie weitere Schritte setzen.

- ➔ Die Prüfungsvorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung ist ebenfalls für alle Lehrlinge wichtig. Versuchen Sie dafür Zeit einzuräumen, selbst wenn die Arbeitszeit im Betrieb knapp bemessen ist.
- ➔ Vielleicht findet sich eine Person, die einmal pro Woche mit den Lehrlingen lernt. Falls aus zeitlichen Gründen keine Person die genauen Inhalte mit den Lehrlingen durchgehen bzw. die Prüfungssituation nachstellen kann, ist die Teilnahme der Lehrlinge an einem Prüfungsvorbereitungslehrgang eine weitere Möglichkeit.
- ➔ Überlegen Sie sich, ob Sie den Lehrlingen Arbeitszeit zur Verfügung stellen können, um Prüfungsstücke herzustellen oder um sich theoretisch auf die Prüfung vorzubereiten.
- ➔ Klären Sie **vor der Lehrabschlussprüfung** den künftigen Einsatzbereich der Fachfrau ab.
- ➔ Setzen Sie die Fachfrau **nach der Lehrabschlussprüfung** ihrer Qualifikation entsprechend ein und besprechen Sie spätestens jetzt mit ihr die Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen und wie sie sich ihre weitere Karriere vorstellt.
- ➔ **Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis**
Achten Sie darauf, dass Sie Ihre FacharbeiterInnen nach dem Grundsatz der Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern entlohnen: "Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit."

08 Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Um in Zukunft MitarbeiterInnen zu gewinnen und halten zu können, wird die Möglichkeit zur **Teilzeitarbeit** oder zu anderen **alternativen Arbeitszeitmodellen** ein immer wichtigerer Punkt werden. Als wichtigster Grund für eine Reduzierung der Arbeitszeit wurde der Wunsch nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt. Die meisten Mädchen/Frauen, die im technischen/handwerklichen Bereich eine Ausbildung absolvieren, denken daran, eine Familie zu haben, ohne dafür ihren Beruf aufgeben zu müssen.

Da zurzeit noch viele Arbeitskräfte nur in einer bestimmten Lebensphase (in den ersten Lebensjahren ihres Kindes oder bei Pflege von Angehörigen) ihre Stunden verringern wollen, ist eine **Rückkehrmöglichkeit zur Vollzeitbeschäftigung** wichtig.

Die Vereinbarkeit macht sich auch ökonomisch und organisatorisch bezahlt:

- Verminderung von Krankenständen
- effektivere Nutzung der Arbeitszeit
- Erhöhung der Arbeitsintensität und Selbstorganisation
- Steigerung der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit
- mehr Energie der MitarbeiterInnen für die Aufgaben

(Quelle s. Anhang Kapitel 8)

Diese Möglichkeit der Teilzeitarbeit und dem selbstverantwortlicherem Arbeiten, sowie der damit verbundenen gesteigerten Arbeitsmotivation und -zufriedenheit stärkt wiederum die **Bindung** an den Betrieb.

Teilzeitarbeit bzw. alternative Arbeitszeitmodelle sind auch in technischen/handwerklichen Firmen möglich und das Unternehmen kann damit eine für sich und die Arbeitskraft passende Arbeitszeitgestaltung erreichen.

Seien Sie kreativ. Es gibt unzählige Modelle, die Arbeitszeit einzuteilen.

Diese können passend zur jeweiligen persönlichen Situation und Bedürfnissen eingesetzt werden.

Wichtige Schritte damit Ihre karenzierten MitarbeiterInnen (Männer und Frauen) immer am neuesten Stand bleiben und jederzeit wiedereinsteigen können.

- ➔ Zeigen Sie Ihren MitarbeiterInnen, bevor sie in Karenz gehen, Möglichkeiten auf, wie es danach weitergehen kann.
- ➔ Halten Sie Kontakt zu Ihren karenzierten MitarbeiterInnen. Die Kontaktherstellung sollte nicht nur von den Karenzierten ausgehen! Geben Sie ihnen die Möglichkeit einer geringfügigen Anstellung oder die Übernahme einer Urlaubsvertretung.

- ➔ Laden Sie karezierte MitarbeiterInnen zu für sie relevanten geschäftlichen Sitzungen ein, damit sie am neuesten Stand bleiben. (Diese Teilnahme ist auch für Teilzeitkräfte wichtig - so bleibt die Bindung zum Unternehmen größer)
- ➔ Vielleicht ist es auch möglich, dass Ihre MitarbeiterInnen diese Zeit für Weiterbildung nutzen können.
- ➔ Denken Sie daran, dass die Wiedereingliederungskosten geringer sind als die Einstellung einer völlig neuen Person.
- ➔ Eventuell findet sich auch eine Person (am besten eine weibliche Arbeitskraft), die sich als Mentorin für eine Wiedereinsteigerin zur Verfügung stellt.
- ➔ Tauschen Sie sich mit anderen Firmen aus. Es gibt unzählige unterschiedliche Arbeitszeitmodelle - experimentieren Sie, welches für Sie und die Person mit den Betreuungspflichten am besten passt.
- ➔ Denken Sie auch an die Väter und an Führungskräfte!

Firmenbeispiel

Hewlett Packard (Wien) bietet zurzeit 26 verschiedene Teilzeitmodelle an, die auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen und der Firma abgestimmt sind z.B.: 5 Tage die Woche je 4 Stunden oder 30 Stunden verteilt von Montag bis Mittwoch.

Des Weiteren wird mit werdenden Müttern/Vätern ein Austrittsgespräch vor Antritt der Karenzzeit geführt und sie erhalten eine Informationsmappe mit Angaben bzgl. Karenz und Rückkehr in das Unternehmen.

Nach der LAP möchte ich zum Studieren nach München. Nach Abschluss ist man dann Diplomingenieurin. Ich möchte auf alle Fälle eine höhere Position in der Firma erreichen und Karriere machen. Eine Familie möchte ich schon einmal haben, wenn ich dann unabhängig bin und mir was leisten kann. Wenn ich wieder in die gleiche Position einsteigen kann nach der Karenz, würde ich schon daheim bleiben. Aber ich möchte auf alle Fälle bei meinem Beruf bleiben, auch wenn ich Kinder habe.

Papiertechnikerin im 2. Lehrjahr

Die folgenden Beispiele im Informationsblock sollen Ihnen Ideen liefern und Ausgangspunkt sein, um Ihre eigenen Teilzeitmodelle auszutüfteln, die Sie in Ihrem Unternehmen umsetzen können.



Beschreibung einiger Teilzeitmodelle und alternativer Arbeitszeitmodelle

Teilzeit classic

Die Arbeitszeit wird täglich einige Stunden reduziert.

Teilzeit classic vario

Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf 2 - 5 Tage verteilt.

Teilzeit Jobsharing

Zwei ArbeitnehmerInnen teilen sich eine Stelle.

Teilzeit Team

Im Team werden die persönlichen Arbeitszeiten aufeinander abgestimmt.

Teilzeit Home

ArbeitnehmerInnen arbeiten in Teilzeit von zu Hause aus.

(genauere Informationen finden Sie auf der Internetseite des deutschen Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit - s. Anhang Kapitel 8)

Weitere Modelle

Gleitzeit: Variable Anfangs- und Endzeit bei fixer Kernzeit

Geblockte Arbeitszeit: Regulär arbeiten, weniger verdienen und dadurch Zeit für Sonderurlaub ansparen ...

Staffelung der Arbeitstage: nach Geburt anfangs einen Tag pro Woche, später 2 ...

Telearbeit: z.B. vormittags Büro - nachmittags zu Hause

Pausen: längere Pausen (mit KollegInnen vereinbart) um z.B. Kinder von Schule abzuholen etc.

Vereinbarte Wochenarbeitstage

W I C H T I G

- >>> Arbeits- und sozialrechtlich abgesicherte Verträge
- >>> Existenzsicherndes Einkommen
- >>> Möglichkeit der Verlängerung der Arbeitszeit bei Bedarf
- >>> Gleichberechtigte Teilnahme bei betrieblichen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
- >>> Angebot von qualifizierten Tätigkeiten mit Aufstiegschancen
- >>> Freiwilligkeit

Information aus: Frauen- und familienfreundlichste Betriebe der Steiermark 2002

Genauere Informationen über gesetzliche Regelungen bzgl. welche Formen von Teilzeitanstellungen möglich sind, erhalten Sie beim Rechtsservice der Wirtschaftskammer.

09 Good-practice-Beispiel einer Firma, die aktiv Maßnahmen zum Thema setzt



Es gibt viele Modelle um aktiv zukünftige MitarbeiterInnen für den Betrieb und die jeweiligen Berufe zu interessieren und die gewonnenen Fachkräfte dann auch zu halten.

Wir möchten Ihnen als ein "Good-practice-Beispiel" die Siemens AG (Deutschland) vorstellen. Siemens bietet speziell für junge Frauen verschiedene Angebote, um sie für technische Berufe zu begeistern und ihnen einen Einstieg in die Firma zu ermöglichen:

- ein eigenes **Technik-Abenteuer-Camp für Mädchen**
- ein **Projekt** zur Begleitung von jungen Frauen, die ein technisches oder naturwissenschaftliches Studium absolvieren (*Yolante*)
- **Töchertag** (Siemens AG Österreich)

Daneben hat sich Siemens noch zusätzlich Gedanken über Jugend und Technik, sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemacht.

Bereich Jugend und Technik

Spätestens seit PISA wissen wir, dass an deutschsprachigen Schulen der mathematisch-naturwissenschaftliche Unterricht Mängel aufweist. Mädchen fühlen sich oft benachteiligt und wählen als Studienfach lieber eine andere Richtung. Insgesamt entscheiden sich immer weniger junge Menschen für einen technisch-naturwissenschaftlichen Beruf. Diese Entwicklung erfordert engagiertes Handeln aller verantwortlichen Kräfte. (...)

(Quelle s. Anhang Kapitel 9)

Neben der Unterstützung von Vereinen, die sich in diesem Bereich engagieren, setzt Siemens selbst **Akzente**:

- Die **Kooperation mit Schulen** umfasst Projekte im Bereich "Jugend und Wissen", SchülerInnenwettbewerbe und die Möglichkeit von Praktika und Ferialjobs für SchülerInnen.

- **LehrerInnenfortbildung**: Im Rahmen von "**ZuWAS**" (Die Zukunft bestehen - Wirtschaft, Arbeitswelt und Schule) werden interessierte Lehrkräfte, deren Schwerpunkt nicht im wirtschaftlichen Bereich liegt, in die Zusammenhänge von Technologie, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft eingeführt.

- **Erstellung von Unterrichtsmaterialien** für LehrerInnen oder LehrerInnenfortbildungen im Bereich "Einsatz von neuen Medien im Unterricht" sowie die Durchführung von Workshops zu anderen Themen.

Bereich Vereinbarkeit Beruf und Familie/Privatleben

Ausgehend von Grundsätzen aus der Personalpolitik

"Gemeinsam mit unseren MitarbeiterInnen suchen wir nach einer individuell ausgewogenen Balance zwischen Arbeit und privatem Bereich.

Erfahrung durch Verantwortung im familiären Bereich und die damit verbundenen Aufgaben sind eine Bereicherung für die berufliche Funktion."

(Quelle s. Anhang Kapitel 9)

entwickelt Siemens zusammen mit seinen MitarbeiterInnen flexible Arbeitszeitmodelle, die den Bedürfnissen und Wünschen der MitarbeiterInnen und des Betriebes nachkommen.

Genauere Informationen zu all diesen Punkten finden Sie auf den Internetseiten von Siemens. Die Adressen sind im Anhang angeführt.

10 Anhang

Weiterführende Links und Literatur

<http://www.girls-crack-it.org>

Unsere Website informiert Sie über erfolgreiche Frauen im nicht-traditionellen Bereich (Rolemodels), Arbeitsmarkt, Forschung, Veranstaltungen an unseren Partnerschulen und vieles mehr.

ad Kapitel 2

Literatur zum Thema Frauen und Technik

Collmer Sabine: Frauen und Männer am Computer. Aspekte geschlechtsspezifischer Technikaneignung. Deutscher Universitätsverlag. Wiesbaden. 1997.

Dorer, Johanna: Gendered Net: Ein Forschungsüberblick über den geschlechtsspezifischen Umgang mit neuen Kommunikationstechnologien. In: Rundfunk und Fernsehen. Zeitschrift für Medien- und Kommunikationswissenschaft 45 (1997), Nr. 1. S.19-29.

Wächter Christine: Technik-Bildung und Geschlecht. Reihe Technik- und Wissenschaftsforschung. Band 42. Profil Verlag. München Wien. 2003.

Links zum Thema Gleichstellungsmaßnahmen im Betrieb

<http://www.e-quality-management.de/leitfad/download/Leitfaden.pdf>

E-Quality-Management: Ein Leitfaden zu "Gleichstellungsmaßnahmen erfolgreich planen und umsetzen. "Wie sieht E-Quality-Management in der Praxis aus? Der Leitfaden gibt Anregungen und Hilfestellung, wie Sie in Ihrem Unternehmen erfolgreich Gleichstellungsmaßnahmen entwickeln und umsetzen können.

<http://www.gleichstellung.info/026/Home/> (Seite des Frauenbüros der Stadt Wien)

"7 Schritte zur Gleichstellung" Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben.

Links zum Thema Gender Mainstreaming und Gleichstellung

"Gender Mainstreaming integriert die Geschlechterperspektive in alle Politikfelder, Aktivitäten und Maßnahmen mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern."

<http://www.gem.or.at>

Seite der Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds (esf). Alles was Sie zum Thema Gender Mainstreaming wissen möchten.

http://www.igmetall.de/frauen/brett/broschueren/handbuch_chancengleichheit.html

Link zum Download des Handbuchs: "1 x 1 = mehr als Eins - Stationen auf dem Weg zur Chancengleichheit". IG Metall - Vorstand, TRANSNET (Hg.). Frankfurt am Main 2002.

Das Thema Chancengleichheit einmal anders aufbereitet. Anführung von ermutigenden Umsetzungsvorschlägen/Lösungen um Gleichstellung in die betriebliche Praxis umzusetzen. Von der Aufnahme von Personal, Entgelt, Ausräumung von Vorurteilen in Bezug auf Frauen in technischen Berufen, Diversity, sind alle Themen leicht aufbereitet.

<http://www.gpa.at/frauen/themen/gleichstellung.htm>

Leitfaden zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Betrieb

Links zum Thema Diversity

<http://www.gender-diversity.net>

Begriffsklärung von Diversity. Welches Konzept steckt hinter der Idee? Im Rahmen einer von der EU geförderten Lernpartnerschaft zwischen Deutschland, Österreich und der Slowakei wurden von unterschiedlichen Einrichtungen zwei Weiterbildungsangebote zum Thema entwickelt. Der Studiengang "DiVersion: Managing Gender & Diversity" in Dortmund und der Lehrgang "Managing Gender & Diversity" in Wien. Die beiden Studienangebote bieten ein wissenschaftlich fundiertes und praxisorientiertes Weiterbildungsprogramm mit Theoriemodulen, Praxismodulen, Supervision und Coaching.

Firmenbeispiele

<http://www.ford.de/ie/ueber-ford/-/uford12#>

Ford Diversity

Diversity bedeutet Vielfalt, und Vielfalt braucht Individualität. In diesem Bewusstsein fördert Ford seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren individuellen Fähigkeiten und schätzt ihre persönlichen Eigenschaften und Besonderheiten als wichtige Werte für das Unternehmen. Ziel von Diversity ist es, ein von gegenseitiger Wertschätzung geprägtes Umfeld bei Ford zu schaffen, in dem sich Persönlichkeiten entwickeln und Außergewöhnliches leisten.

<http://www.hp.com/hpinfo/abouthp/diversity/>

At HP, we believe that diversity and inclusion are key drivers of creativity, innovation and invention. Throughout the world, we are putting our differences to work to connect everyone to the power of technology in the marketplace, workplace and community.

Creating a diverse, inclusive environment has been an ongoing journey of continuous action for many years. It has been a journey guided by deeply held values. Today, our diversity vision is one of global proportions. One that requires courageous, bold actions from many people throughout the world. We are proud to share what we have learned along the way and the aspirations we are actively working to achieve.

<http://www.bitc.ie/confpresents/ibm.pdf>

Our Foundation IBM Diversity -a business imperative

Sam Palmisano- IBM Chairman & CEO: "Diversity includes everyone and excludes no-one."

Ted Childs, Global VP Diversity: "Our Customers are diverse: therefore, we must understand their diversity by knowing who they are, how think and what they want".

<http://www.stop-discrimination.info>

Internationale Studien belegen: Personelle Vielfalt rechnet sich für Unternehmen. Diese positive Bilanz ergibt sich aus einer Unternehmensbefragung, die von der Europäischen Kommission erstellt wurde. Zu einem ebenfalls positiven Ergebnis kommt die Catalyst-Studie aus den USA. Unternehmen mit aktiven Maßnahmen zur MitarbeiterInnenvielfalt geben an, dass diese die langfristige Wettbewerbsfähigkeit steigern und in bestimmten Fällen auch zu kurz- bis mittelfristigen Leistungsverbesserungen führen. Diese positive Bilanz ergibt sich aus der Unternehmensbefragung '*Kosten und Nutzen personeller Vielfalt in Unternehmen*', die von der Europäischen Kommission erstellt wurde. Vor dem Hintergrund der Umsetzung neuer Richtlinien zum Verbot von Diskriminierungen in allen Ländern der EU wurden unter anderem 200 Unternehmen in vier EU-Ländern befragt. Die Studie steht zum Download bereit.

<http://www.catalystwomen.org>

Eine weitere Variable kann in Zukunft mit finanziellem Gewinn von Unternehmen in Verbindung gebracht werden: Nach der neuesten Studie '*The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*' zeigen Unternehmen mit einer hohen Präsenz von Frauen im Top-Management eine bessere finanzielle Leistung als die Gruppe der Unternehmen, die einen geringeren Anteil von Frauen in Führungspositionen vorweisen. Die 2004 vorgestellte Studie von Catalyst untersuchte 353 Unternehmen in den USA im Zeitraum von 1996-2000.

ad Kapitel 3

Links zum Thema "Girls Day"

<http://www.daughtersandsonstowork.org>

Der "Girls Day" in den USA

<http://www.toechtertag.at>

Der "Töchertag" in Wien

<http://www.mafalda.at/toechtertag/index.php>

Der "Töchertag" in der Steiermark/Bezirk Deutschlandsberg.

Literatur zu Geschlechtergerechtem Sprachgebrauch

Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen Steiermark: Geschlechtergerechter Sprachgebrauch im Unternehmen. Leitfaden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Weitere Informationen sowie Broschüren erhältlich bei: **Anwaltschaft für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt**, Regionalbüro Steiermark, Europaplatz 12, 8020 Graz. Tel: 0316/72-05-90

ad Kapitel 4

Literatur zur Lehrausbildung

Karl Zaunschirm: "Erfolgsfaktor Fachkräfte. Mit dem Everest Prinzip® zur konkurrenzlosen Fachkräfteausbildung." Verlag Leykam. Graz. 2003.

Wirtschaftskammer

Ausbildungsmappe für Lehrbetriebe

ibw: Broschüre Rekrutierungshilfe - Wie gewinne ich Lehrlinge? (über WK erhältlich)

Broschüre Betriebserkundungen

Arbeiterkammer

Infobroschüre: Lehrlings- und Jugendschutz

Links zum Thema Mentoring

http://www.uni-graz.at/personalentwicklung/images/mentoring_leitfaden.pdf

Widmann Andrea: Mentoring. Information. Universität Graz. 2001.

<http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/2356029/DE/>

Informationen zu Mentoring für Frauen in der Steiermark

<http://www.vw-personal.de/content/www/de/durchstarten/entwicklungsprogramme/mentoring.html>

Mentoring von Frauen bei Volkswagen und weitere Infos zur Frauenförderung bei Volkswagen

Informationen zum Thema sexuelle Belästigung

Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen/Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen: "*Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.*" Information für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, sowie "*Kein Platz für sexuelle Belästigung im Betrieb.*" Leitfaden für ArbeitgeberInnen.

Weitere Informationen sowie Broschüren erhältlich bei: [Anwaltschaft für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt](#)
Regionalbüro Steiermark. Europaplatz 12, 8020 Graz. Tel: 0316/72-05-90

Quelle zum Text

<http://www.help.gv.at/Content.Node/39/Seite.390000.html>
Informationen zum Thema, sowie Links zu Beratung und Hilfe

ad Kapitel 8

Links zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie

<http://www.familienbewusste-personalpolitik.de/>

Neues Portal zu familienbewusster Personalpolitik. Schlüssig und treffend: familienbewusste-personalpolitik.de nennt sich das Portal, das Informationen, Best-Practices und Umsetzungsmöglichkeiten zur Erhöhung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorstellt. Im Bereich Themen werden die unterschiedlichen betrieblichen Handlungsfelder aufgezeigt und unter anderem der Bereich '*Väter im Betrieb*' ausführlich dargestellt.

<http://www.beruf-und-familie.at>

Betriebliche Frauen- und Familienförderung. Der Wettbewerb "*Taten statt Worte*" präsentiert österreichische Betriebe, die sich zum Thema Frauen- und Familienfreundlichkeit präsentieren. Das Audit FAMILIE & BERUF orientiert sich am "*family friendly index*", einer Idee aus den USA, und baut auf Erkenntnissen der deutschen Gemeinnützigen HERTIE-Stiftung auf. Das Audit FAMILIE & BERUF ist die Entwicklung eines originären Auditierungsverfahrens zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

<http://www.kinderleben.steiermark.at/cms/dokumente/10022719/f884ff02/Doku+2002.doc>
Frauen- und familienfreundlichste Betriebe der Steiermark 2002

Links zum Thema Teilzeit/alternative Arbeitszeitmodelle

<http://www.ximes.net/teilzeit/>

Seite der Frauenabteilung der Stadt Wien & Ximes GmbH. Vergleich von Teilzeit und Vollzeit. Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen. Leitfaden um Vollzeit- und Teilzeitarbeit im Vergleich qualitativ zu bewerten. Teilzeitgestaltungsmodelle.

<http://www.bmwa.bund.de/Navigation/Beruf-und-Karriere/Teilzeit/arbeitszeitmodelle.html>

Seite des deutschen Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zum Thema Teilzeit. Genaue Beschreibung einiger Teilzeitmodelle sowie Erfahrungsberichte von Unternehmen und Beschäftigten.

<http://www.flexaz.at/>

Informationen zu flexiblen Arbeitszeiten und damit verbundenen gesetzlichen Regelungen, sowie Mustervereinbarungen.

Quelle zum Text

<http://www.ximes.net/teilzeit/>

ad Kapitel 9

Good-Practice-Beispiel Siemens AG

<http://www.siemens.at/toechtertag2002/>

Siemens Österreich war 2002 das einzige Unternehmen, das den ersten Töchterttag in Wien getragen hat. Dieses Jahr (2004) hat Siemens den Töchterttag schon über die Grenzen nach Bratislava ausgeweitet.

<http://w4.siemens.de/knowledge-zone/de/pages/aktionen/yolante/start.php>

Yolante: Begleitung während eines technischen/naturwissenschaftlichen Studiums von Frauen

<http://w4.siemens.de/knowledge-zone/de/pages/aktionen/start.php>

Allgemein Nachwuchsförderung, Kooperation mit Schulen: LehrerInnenfortbildung, SchülerInnenwettbewerbe, Technik/Abenteuercamps, etc.

Quellen zum Text

<http://w4.siemens.de>

Sonstiges

Firmenseiten

<http://www.commerzbank.de/karriere> (und Unterseiten)

Tolles Beispiel, wie man den Internetauftritt gestalten kann.

Informationen rund um die Themen: Diversity, Chancengleichheit, flexible Arbeitszeitmodelle, Seite für SchülerInnen ...

<http://www.bosch-career.de/de/company/women.htm>

Frauen bei Bosch: Frauen-Mentoring-Programm. Ansbacher Modell: Aufstieg von angelernten Arbeiterinnen zu Facharbeiterinnen in 26 Monaten.

http://www.bosch-career.de/de/company/download/frauen_bei_bosch.pdf

Gutes Beispiel: Die Broschüre: Frauen bei Bosch

Themen: Frauenförderung, Vereinbarkeit Beruf & Familie, Berufliche Entwicklung, Allianzen, Frauennetzwerke, Internationalisierung.

Allgemeines

Wirtschaftskammer

Broschüre: Erfolg durch Frauen im Betrieb

<http://www.16plus.ch>

Lehrstellenprojekt der schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten

<http://www.industriekarriere.at>

"Die Industrie wird weiblich" - eine Initiative der Industriellenvereinigung zum Thema Frauen in technischen Berufen. Mit dem Projekt versucht die IV Maßnahmen zu setzen, die die Beteiligung von jungen Frauen an technisch orientierten Ausbildungswegen, von der Lehrausbildung über die HTL's bis zu den Fachhochschulen und Universitäten steigern soll.

http://www.iv-newsroom.at/upload_pub/file_157.pdf

Die Industrie wird weiblich - Folder: Namhafte ManagerInnen/UnternehmerInnen erklären, warum sie bereits auf Frauen in der Industrie setzen.

<http://www.frauen-technologie.at/dynapage.php?id=55>

Im Rahmen des Projektes "*Frauen und neue Technologien*" haben drei Partner/innenunternehmen in Österreich Maßnahmen entwickelt und implementiert, die den Frauenanteil in den technischen/technologischen Bereichen ihres Unternehmens erhöhen. Auf den Seiten finden Sie ausgewählte Maßnahmen aus den 3 Unternehmen.

Forschung

http://www.lrsocialresearch.at/pdf/endbericht_frauen_in_technischen_berufen_in_o_.pdf

L&R Sozialforschung: Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. Befunde und Empfehlungen. Wien 2002.

Befragung von Technikerinnen/Unternehmen, Empfehlungen für spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen in technischen Berufen, Good-Practice-Projekte.

http://www.lrsocialresearch.at/pdf/Broschuere_Frauen_in_handwerklichen_Berufen.pdf

BAB Unternehmensberatung (Hg.): Frauen in handwerklichen und technischen Berufen. Situation und Lösungsansätze. Wien. 2003.

http://www.lrsocialresearch.at/pdf/Forschungsstand_IST-Analyse_ENDVERSION3.pdf

Claudia Sorger, Barbara Willsberger: Analyse der IST-Situation zum österreichischen Frauen-Technologie-Projekt. L&R Sozialforschung. Wien. 2004.

Studie zum Thema Frauen und Technologie, Berufswahlprozess von Mädchen, Ausbildung, Frauen in technologischen Berufen, Unternehmensperspektiven.



Diese Broschüre wurde im Rahmen des Equal-Projekts **'girls crack it - Mädchen und junge Frauen in nicht-traditionelle Berufe'** erarbeitet. Bei der Erstellung des Leitfadens haben wir uns an den Ergebnissen, der im Rahmen des Projektes durchgeführten Interviews mit 42 Unternehmen und an 16+, dem Lehrstellenprojekt der schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten orientiert. Des Weiteren flossen Erfahrungen der durchführenden Organisationen ein, die im Bereich "Mädchen/Frauen in technischen Berufen" arbeiten.

Beteiligte Organisationen

Regionalverein Frauen für Frauen

c/o Alternative
Bürgergasse 47, 8200 Gleisdorf
+43 3112 77 20 0
office@alternative.or.at

Verein Mafalda

Glacisstraße 9/3, 8010 Graz
+43 316 33 73 00
office@mafalda.at

WBI Leoben

Waasenstraße 1, 8700 Leoben
+43 3842 27 888
office@wbi-leoben.at

W.O.M.

c/o Zentrum für Ausbildungsmanagement, Frauen für Frauen
Marktplatz 1, 8724 Spielberg
+43 3512 71 099
und
Murfeld 1, 8850 Murau
+43 3532 4450
office@zam-fff.at

Impressum

Herausgabe, Herstellung Verlag: Equal-Partnerschaft ‚girls crack it‘
c/o Verein Mafalda, 8010 Graz.
Redaktion, für den Inhalt verantwortlich: Mag.a Birgit Riederer - Regionalverein Frauen für Frauen, 8200 Gleisdorf; Elke Unger - Verein Mafalda, 8010 Graz.
Begleitende Arbeitsgruppe: Renate Sommer - W.O.M., 8724 Spielberg, Mag.a Elisabeth Tscherne - WBI Leoben, 8700 Leoben.
Foto: Mafalda, Gestaltung: Birgit Waltenberger - 8010 Graz.
Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit Quellenangabe.