

# CHECKLISTE DATE

## I kann's!

Möglichkeiten für männlich geprägte Unternehmen, Sichtweisen von Mädchen\* und Jungen\* miteinzubeziehen, um gleichmäßige Zugänge und gerechte Strukturen für Frauen\* und Männer\* zu etablieren.





# INHALT

<b>Welcome</b>	<b>5</b>
Verein Amazone	6
MAFALDA	7
I kann's! Steiermark Betriebe	8
Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark	9
<b>Was wir unter Geschlecht und Gender verstehen</b>	<b>11</b>
<b>Die I kann's! Projekte</b>	<b>15</b>
<b>Projektbeteiligte</b>	<b>19</b>
Projektpartner*innen	20
Lehrmädchen*	21
Lehrjungen*	22
<b>Die Arbeit mit den Lehrjungen*</b>	<b>25</b>
<b>Update der Checkliste</b>	<b>31</b>
Bereit für mehr Komplexität? Immer her damit!	32
Herr Friseurin und Frau Mechaniker? Wir sprechen alle an!	34
Pinkeln Frauen im Stehen? Männer bitte setzen!	36
High Heels an der Werkbank? Oder doch lieber Arbeitsschuhe?	38
Gib mir den Ernst! Ernst nehmen geht immer!	40
Sei schön! Sei sexy! Sei weiblich!	
Sei hart! Sei stark! Sei männlich!	42
Mathe ist nur was für Jungs!?	
Kommunikation ist Frauensache?!	44
Rolemodel Prinzessin? Rolemodel Superman?	46
Die wird eh nur schwanger! Oder geht Familie alle an?	48
Bildet Frauschaften! Solidarisiert euch geschlechterübergreifend!	50
Danke	52
Facts	53
Literatur	54
Impressum	55



# WELCOME



Die drei steirischen Betriebe Josef Göbel, PICHLERwerke und Weitzer Parkett geben Einblicke in die Arbeit im Projekt I kann's! Steiermark. Gemeinsam mit dem Verein Amazone, MAFALDA und dem Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark widmeten sie sich einem Thema, das die Gleichstellungsarbeit nicht aus dem Auge verlieren darf: Die Arbeit mit jungen Männern\*. Welche vielschichtigen Erfahrungen daraus gezogen wurden und wie sich Lehrjungen\* mit Perspektiven und Anliegen junger Frauen\* auseinandergesetzt haben, ist in diesem Booklet zusammengefasst. Come in and find out!

## VEREIN AMAZONE

Seit mehr als 20 Jahren verfolgt der Verein Amazone in seiner Arbeit das Ziel, Zugänge zu technisch-handwerklichen Lehrberufen gerechter zu gestalten. Seit 2011 arbeitet das Projekt I kann's! I trau mer's zu! in Vorarlberg genau dazu und setzt innovative Aktivitäten in Zusammenarbeit mit Betrieben vor Ort. I kann's! Steiermark führt seit 2017 Maßnahmen im Bezirk Weiz durch. In beiden Projekten war die Zusammenarbeit mit Lehrmädchen\* und jungen Technikerinnen\* als Expertinnen\* von Anfang an wesentlich. Die Miteinbeziehung von Auszubildenden, Marketing oder Personalabteilung in den Betrieben ist ebenso ein wichtiger Grundpfeiler der I kann's! Arbeit.

Die in den Projekten gewonnenen Erfahrungen machten sichtbar, dass es – um Kulturwandel in Unternehmen anzustoßen – die Miteinbeziehung aller bedarf. Die Arbeit mit Lehrjungen\* – sie machen nach wie vor den weitaus größten Anteil an Lehrlingen in den Betrieben aus – war somit ein nächster logischer Schritt.

Die Konzipierung und Durchführung einer Workshopreihe in den drei steirischen I kann's! Betrieben macht sich erprobte Ansätze zunutze und erschließt völlig neue Zugänge. Die hieraus gewonnenen Erfahrungen sollen im vorliegenden Booklet sichtbar gemacht werden und eine wertvolle Grundlage für all jene bilden, die Unternehmen geschlechtergerecht gestalten wollen.

# MAFALDA

Es bedarf bedeutend mehr als nur Worte, um die innovativen Ansätze, die in I kann's! Steiermark verfolgt wurden, die Zusammenarbeit und das Engagement seitens aller projektrelevanten Akteur\*innen sowie die Vielzahl an Ideen, die in das Projekt eingeflossen sind, zu beschreiben. Denn eine bloße Beschreibung könnte die Energie und Dynamik, die sich in den vergangenen drei Jahren entwickelt hat, nicht in dem Maße transportieren, wie wir sie wahrnehmen und auch selbst erfahren durften. Nachfolgende Schlagwörter lassen demnach nur erahnen, was im Projekt I kann's! Steiermark passiert ist und mit welcher Motivation seitens des I kann's! Steiermark-Teams gearbeitet wurde.

Im Projekt I kann's! Steiermark wurde(n):

- RAUM geschaffen, um individuelle Anliegen und Ideen zu kommunizieren.
- VERTRAUEN aufgebaut, was eine intensive Zusammenarbeit und die Verfolgung gemeinsamer Ziele möglich machte.
- INNOVATIV gearbeitet und neue kreative und gewinnbringende Ideen eingebracht und umgesetzt.
- PROZESSE der Neu- beziehungsweise Umgestaltung der gleichstellungsorientierten Lehrlingsakquise durchgeführt.
- GENDER in alle Maßnahmen der Lehrlingsakquise und -ausbildung als Querschnittsthema eingebracht.
- INTENSIVE Projektmeetings und Besprechungen abgehalten, bei denen Wünsche und Anliegen der Lehrling\*innen\* eingebracht und diskutiert wurden und so Neues entstehen konnte.
- GEMEINSAM auf das Ziel, mehr Mädchen\* für eine technisch-handwerkliche Lehrausbildung zu gewinnen, hingearbeitet.
- ZIELE erreicht.

# I KANN'S! STEIERMARK BETRIEBE

Drei Unternehmen in der Region Weiz haben sich nebeneinander auf einen Weg mit ungewissem Ausgang gemacht, um miteinander durch innovative Ansätze ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Begonnen hat alles damit, dass wir händeringend nach Lehrlingen suchten und der Überzeugung sind: „Es braucht mehr Mädchen\* in technischen Lehrberufen!“ Sehr schnell war klar, wenn wir mehr Mädchen\* und junge Frauen\* erreichen wollen, brauchen wir Expertinnen\*!

Zum einen sind das ganz eindeutig die Lehmädchen\* und jungen Technikerinnen\* aus unseren Betrieben. Sie sind unser Motor für I kann's! Steiermark. Zum anderen brauchten wir fachliche Expertise. Diese lieferten die Projektpartnerinnen des Vereins Amazone und MAFALDA. Die Ideenpflänzchen unserer Mädchen\* wuchsen schon nach wenigen Wochen zu jungen Bäumen heran. Wir haben versucht, aus den Wünschen und Ideen der Mädchen\* sowie Ausbilder\*innen möglichst viele Maßnahmen abzuleiten und das größte gemeinsame Vielfache für uns drei Betriebe zu finden. Betriebliche Ressourcen und die Umsetzbarkeit sowie die Miteinbeziehung der Zielgruppen (Jugendliche, Eltern und Lehrpersonen) standen für uns im Vordergrund.

Ein logischer Schritt im dritten Projektjahr war die Burschenarbeit. Denn nachhaltige Gleichstellungsorientierung funktioniert nur, wenn alle – Mädchen\* wie Burschen\*, Frauen\* wie Männer\* – an einem Strang ziehen und sich mit ihren Erfahrungen einbringen können. Dies wurde mit Jungenworkshops in vielen Arbeitsstunden geplant, initiiert und umgesetzt. Ein positiver Nebeneffekt war die Auseinandersetzung der Burschen\* mit ihrem Arbeitsumfeld und die Möglichkeit, jenes den anderen zu präsentieren. Diese gemeinsamen Synergien stärkten unsere Unternehmen weiter und brachten uns noch enger zusammen – so konnten wir das Ziel erreichen, auch Jungen\* in die Arbeit zu gleichmäßigen Zugängen in technisch-handwerkliche Lehrberufe einzubinden. Pflänzchen wuchsen so zu stattlichen Bäumen heran und sind dennoch längst nicht ausgewachsen.




# VEREIN FÜR MÄNNER- UND GESCHLECHTERTHEMEN STEIERMARK

Für die Mitarbeitenden des Vereins für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark war das Projekt I kann's! Steiermark in vielerlei Hinsicht spannendes Neuland. Auch wenn unsere Workshopleiter\* über jede Menge Erfahrung in der Gruppenarbeit mit männlichen Jugendlichen verfügen, so findet die Arbeit meistens doch eher in Schulen oder Jugendzentren statt. Die geschlechterreflektierende Arbeit mit den männlichen Lehrlingen, in deren Betrieben, an mehreren Terminen, zuerst betriebsintern, danach betriebsübergreifend und am Ende eine Zusammenführung mit den weiblichen Lehrlingen der Betriebe – da war schon viel Neues dabei! Daher haben neben den Lehrjungen\* auch die Workshopleitenden von diesem besonderen und innovativen Projekt profitieren können, wofür wir uns herzlich bedanken möchten.

Ein großer Dank gebührt den drei Betrieben für ihren Mut und die Offenheit, an I kann's! Steiermark teilzunehmen und so einen wichtigen Schritt zur Geschlechtergleichstellung zu setzen. Natürlich gilt unser besonderer Dank auch den teilnehmenden Lehrjungen\*, die in den Workshops offen für neue Inhalte und neue Perspektiven waren und so in ihren Unternehmen zu einem Klima beitragen können, das ein angenehmes Miteinander-Wachsen und Gedeihen ermöglicht. Wir begrüßen auch besonders die Verschränkung von Mädchen- und Jungenarbeit, die in diesem Projekt angestrebt wurde und hoffen, dass alle Teilnehmer\*innen von I kann's! Steiermark auch in Zukunft weiter voneinander lernen werden.



# WAS WIR UNTER GESCHLECHT UND GENDER VERSTEHEN



Ist eine gerechte Sprache wichtig – und wenn ja, warum? Wir glauben, dass Sprache unsere Wirklichkeit prägt und beeinflusst und Auswirkungen darauf hat, was wir tun. Deshalb finden wir es wichtig, zu überlegen, wie wir möglichst wenige Menschen ausschließen und viele miteinbeziehen können. Also wie wir sprechen müssen, damit unsere Sprache „gerecht“ ist und wir ALLE sichtbar machen können. Wie sich viele Dinge ständig verändern, verändert sich auch Sprache ständig. Umso wichtiger ist es, zu überlegen, wie wir Geschlecht und Gender verstehen und wie wir in diesem Booklet darüber sprechen – oder eher: schreiben.

# GESCHLECHT

Hört man das Wort „Geschlecht“, wird oft automatisch an „Mann“ und „Frau“ gedacht. Dass die zwei Geschlechter unterschiedlich ticken, bleibt häufig unhinterfragt. Diese Art zu denken ist relativ neu – seit dem 18. Jahrhundert – und hat dennoch große Wirkung. Die Zweiteilung von Geschlecht hat immense – oft negative – Auswirkungen auf eben jene Menschen, die dieser oder jener Gruppe zugeordnet werden. In der Realität heißt das heute, dass als weiblich gelesene Menschen strukturelle Benachteiligungen gegenüber männlich gelesenen Menschen erfahren. Und, dass Menschen, die sich keinem der zwei Geschlechter zuordnen möchten oder können, unsichtbar werden.

Es gibt mehr als zwei Geschlechter. Um über ungleiche Verhältnisse und Benachteiligungen zu sprechen und diese zu benennen, ist es dennoch häufig notwendig, über Frauen\* und Männer\* zu sprechen. So wurde in den I kann's! Projekten zunächst verstärkt mit Mädchen\* und jungen Frauen\* gearbeitet, um ihre Perspektiven in männlich dominierten Betrieben sichtbar zu machen.

# GENDER

Der Begriff „Gender“ beschreibt ein erweitertes Verständnis vom biologischen Geschlecht um kulturelle und soziale Aspekte. Sowohl Gender als auch Geschlecht werden hier als Konstruktionen angesehen, die in Strukturen und in unseren Handlungen ständig reproduziert und verfestigt werden.

Es gibt viele übereinstimmende Auffassungen davon, wie eine „echte“ Frau oder ein „echter“ Mann sein und sich verhalten muss. Das zieht Konsequenzen nach sich: Menschen, die sich nicht ihrer Rolle entsprechend verhalten, werden abgewertet, ausgeschlossen oder als „nicht normal“ dargestellt. Aussagen und Handlungen in diesem Hinblick können verletzend sein, insbesondere Jugendliche verunsichern und in ihrer Entwicklung einschränken. So ziehen Mädchen\* technische Berufe weniger für sich in Betracht und junge Männer\* finden es schwierig, Schwäche zu zeigen. „Du läufst ja wie ein Mädchen!“ oder „Jungs weinen nicht!“ – wer hat

nicht schon etwas in der Art gehört? Wir wollen für geschlechterstereotype Bilder im Arbeitsalltag sensibilisieren und verletzendes Verhalten sichtbar machen.

## WIE SPRECHEN UND SCHREIBEN WIR?

Wie das Verständnis von Geschlecht verändert sich auch unsere Sprache: Wurde noch vor wenigen Jahren ganz selbstverständlich in männlicher Form geschrieben und gesprochen – Frauen\* waren bestenfalls „mitgemeint“ – gibt es seit einiger Zeit Bemühungen, Frauen\* sprachlich sichtbar zu machen. Einige sind schon ein paar Schritte weiter: Denn nicht alle Menschen finden sich in einer dieser beiden Kategorien wieder.

Um ein solches „erweitertes“ Verständnis von Geschlecht und Gender sichtbar zu machen, werden Kategorien wie Mann und Frau in diesem Booklet mit einem Stern versehen: Mann\* und Frau\*. So wollen wir auf den Konstruktionscharakter von Geschlecht und Gender verweisen und auch nichtbinäre Geschlechtsidentitäten miteinbeziehen. Mit „Frau\*“ sprechen wir also alle Personen an, die sich als „Frau“ definieren, definiert werden oder sich sichtbar gemacht fühlen.

Neben dem Stern nach zu hinterfragenden Konstruktionen von Geschlecht und Gender wird dieser auch verwendet, um Geschlechter sichtbar zu machen, die sich den beiden Kategorien Frau\* und Mann\* nicht zugehörig fühlen. So sind mit Elektrotechniker\*innen alle Menschen gemeint, die in diesem Beruf arbeiten. Manchmal finden sich auch geschlechtsneutrale Bezeichnungen: Mit Mitarbeitenden werden alle Menschen angesprochen, die im Unternehmen arbeiten. Die Auseinandersetzung mit Sprache und Begrifflichkeit, eine umsichtige Ansprache verschiedener Gruppen und das bewusste Nachdenken über Ausschlüsse und Benachteiligungen wirft zudem häufig andere Fragen und Themen auf – auch in Unternehmen: Wie sind Frauen\* im Außenauftreten des Unternehmens präsentiert? Als kompetente Fachkräfte oder als hübsche Deko? Ist es mit Ansprache getan oder braucht es eine Berücksichtigung dessen, wie Mädchen\* und Jungen\* sozialisiert werden? Wie offen ist unsere Teamkultur wirklich? Müssen sich nichtbinäre Personen blöde Sprüche anhören?



# DIE I KANN'S! PROJEKTE

Die Projektreihe I kann's! hat mittlerweile Geschichte. Wir blicken zurück in das Jahr 2011 und stellen fest, dass sich seither viel getan hat. Wir bleiben dran und legen den Fokus auf immer neue, wichtige Aspekte der geschlechterreflektierenden Arbeit.

I kann's! ist eine Projektserie, die um 2011 in Vorarlberg entstanden ist. Auf Wunsch einiger Unternehmen und auf Initiative von Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer entstand ein Konzeptvorschlag, der technische und somit männlich dominierte Unternehmen mit den Anliegen von Schülerinnen\* und Lehmädchen\* konfrontierte – in einer Form, die es bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht gegeben hatte: Mädchen\* und junge Frauen\* als Expertinnen\* ihrer Lebenswelten anzuhören, sich ihren Herausforderungen ehrlich zu stellen und auf dieser Basis Handlungsstrategien auszuformulieren und umzusetzen war Neuland.

Im Jahr 2017 kam das bundeslandübergreifende Transferprojekt I kann's! Steiermark dazu. Bis dato wurden neun Betriebe in den beiden Bundesländern in den Prozess miteingebunden.

Eingangs formuliertes Ziel aller I kann's! Projekte ist es, die Aufnahmen und Ausbildung von Mädchen\* in Lehrberufen mit einem Frauenanteil von unter 30 % zu fördern. Dass es bei der nachhaltigen Erreichung und der langfristigen Sicherstellung dieses proklamierten Ziels um mehr gehen muss, als Mädchen\* und junge Frauen\* bloß für die Arbeit in technisch-handwerklichen Lehrberufen zu motivieren, war schnell klar.

## IN VORARLBERG

## IN DER STEIERMARK

Lehmädchen* als Expertinnen* – ihre Anliegen fließen in die I kann's! Checkliste, die den Betrieben übergeben wird.	2011 2012 2013	
Die I kann's! Betriebe nehmen die Anliegen der Lehmädchen* ernst und erarbeiten gemeinsam den Indikatorenkatalog.	2014 2015 2016	
Vorarlberger I kann's! Betriebe arbeiten gezielt an Kulturwandel und setzen Punkte des Indikatoren- katalogs um.	2017 2018 2019 2020	Steirische I kann's! Betriebe arbeiten an Kulturwandel auf Basis der Checkliste und des Indikatorenkatalogs. Etablierung der Jungenarbeit.
Lehrjungenarbeit basierend auf Erfahrungen. Projektevaluation, Weiterarbeit an Kulturwandel.	2021 2022	



# DIE GRUNDLAGE

## **I kann's! I trau mer's zu! in Vorarlberg**

Basierend auf den Erfahrungen von Lehrmädchen\* und fachlich begleitet vom Verein Amazone wurden Möglichkeiten für die beteiligten Betriebe erarbeitet, Mädchen\* und junge Frauen\* anzusprechen, sie in ihren Ausbildungszielen und ihrer beruflichen Zufriedenheit zu unterstützen. Die in der ersten Phase entstandene I kann's! Checkliste dient als Basis für alle weiteren Maßnahmen in den I kann's! Projekten. Neben öffentlichkeitswirksamen Outputs, Workshops zur Lehrmädchenförderung und -stärkung und aktivierenden Angeboten für Schülerinnen\* wurden viele maßgeschneiderte betriebsinterne Genderschulungen umgesetzt.

# DER TRANSFER

## **I kann's! Steiermark**

Das Projekt I kann's! Steiermark nimmt die in Vorarlberg gewonnenen Erfahrungen als Ausgangspunkt. Bei diesem bundeslandübergreifenden Wissenstransfer werden Methoden und Produkte aus I kann's! I trau mer's zu! unter Einbezug der besonderen Gegebenheiten auf drei steirische Betriebe übertragen.

Die I kann's! Steiermark Projektbausteine sind in Inhalt und Struktur aufeinander aufgebaut. Neben konkreten Produkten entsteht im Prozess, basierend auf der I kann's! Checkliste, ein Bewusstsein für Aspekte von Gleichstellung während und nach der Ausbildung. Dies bezieht neben dem gesamten Betrieb – Lehrmädchen\*, Lehrjungen\*, Betriebsansprechpartner\*innen – auch die Öffentlichkeit – Eltern, Schulen, Medien – mit ein.

Wichtiger und innovativer Teil von I kann's! Steiermark ist die komplementäre Jungenarbeit mit dem Ziel, männliche Lehrlinge mit den spezifischen Anliegen von jungen Frauen\* zu konfrontieren und gemeinsam eine für beide Gruppen lernfördernde Umgebung zu gestalten. Die Inhalte und Erkenntnisse dieser Arbeit werden in diesem Booklet beschrieben. Noch mehr zur Arbeit mit Lehrjungen\* – theoretische Grundlagen, Abläufe, Methoden und Herausforderungen – findet sich im Paper Checkliste Update.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Infos zu I kann's! Projekten, Aktivitäten, Outputs: [www.ikanns.at](http://www.ikanns.at)





# PROJEKT- BETEILIGTE



# PROJEKTPARTNER\*INNEN

**lernend, offen für Neues, kritisch  
hinterfragend und Vorbild für andere**

Analog zu I kann's! I trau mer's zu! basiert auch I kann's! Steiermark auf einer breit angelegten Zusammenarbeit von drei Unternehmen, die Lehrlinge im technisch-handwerklichen Bereich ausbilden, der Sozialpartnerschaft und Expert\*innen in der Mädchen- und Genderarbeit. So werden die Betriebe Josef Göbel, PICHLERwerke und Weitzer Parkett von MAFALDA praktisch begleitet, der Verein Amazone arbeitet strategisch-faktisch und verknüpft Projekterfahrungen aus Vorarlberg mit Herausforderungen in der Steiermark. Der Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark übernimmt im Projekt die Planung und Durchführung der Workshopreihe für Jungen\* und junge Männer\*.

„Die Auseinandersetzung der jungen Männer\* in der Burschenarbeit war für die Zusammenarbeit im Unternehmens sehr positiv. Die Teilnehmer\* wurden auch animiert, ihre jetzige und ihre künftige Rolle im Unternehmen zu zeichnen, was für uns sehr interessant war.“

Inge Reisinger  
Geschäftsführung, Josef Göbel

Die Wirtschaftskammer Steiermark ist strategische Partnerin und unterstützt das Projekt organisatorisch in Hinblick auf die Projektzielsetzungen. Die Koordinierungsstelle Projektbüro fungiert als Schnittstelle zu den auftraggebenden Ministerien und der Sozialpartnerschaft. Die Bundesministerien für Arbeit, Familie und Jugend sowie Digitalisierung und Wirtschaftsstandort sind Finanzträger von I kann's! Steiermark.

„Gender means women? Nein! Der Abbau von Ungleichheit und die Veränderung der Geschlechterrollen benötigen einen aktiven Beitrag von Jungen\*/Männern\*. Sie profitieren davon! Gleichstellung ermöglicht allen ein freieres Leben mit weniger Druck, Stress und Gewalt.“

Michael M. Kurzmann  
Geschäftsführung, Fachstelle  
für Burschenarbeit

# LEHRMÄDCHEN\*

## **Technikerinnen\*, Rolemodels, Mentorinnen\*, Pionierinnen\* und Expertinnen\***

Ja, richtig gelesen: Mädchen\* sind die Expertinnen\* im Projekt! Doch damit ist nicht nur ihre ganz persönliche Lebensrealität gemeint, sondern auch ihre Arbeit in den Lehrbetrieben. Denn wer kann die Qualität einer Lehrausbildung oder betrieblicher Onboarding-Prozesse für Lehrlinge besser beurteilen als die Zielgruppe selbst?

„Sie waren überrascht und hatten nicht damit gerechnet, dass ich so viele Werkzeuge kannte und mich so etwas, wie mit einer Bohrmaschine zu arbeiten, traue. Von da an wusste ich sicher: ich will Elektrikerin werden und zeigen, dass man kein Junge\* sein muss, um solch einen Beruf zu meistern.“

Katharina S.  
Lehrberuf Elektrotechnik

Den Lehmädchen\* und jungen Technikerinnen\* kommt also eine zentrale Rolle zu. Sie sind zum einen Expertinnen\* und ermöglichen interessierten jungen Frauen\* wertvolle Einblicke in ihren beruflichen Alltag. Gleichzeitig sind sie aber auch Pionierinnen\* in den Unternehmen. Durch das Einbringen ihrer Erfahrungen und Ideen leisten sie einen Beitrag, betriebliche Strukturen so auszurichten, dass Lehrausbildungen im technisch-handwerklichen Bereich für Mädchen\* und Jungen\* gleichermaßen attraktiv werden.

So konnten in I kann's! Steiermark mehrere Prozesse in Gang gesetzt werden: Eine Umgestaltung der Lehrlingsakquise brachte den Vorteil, dass sich sowohl Mädchen\* als auch Jungen\* besser angesprochen fühlen und vermehrt Interesse für eine technische Lehre zeigen. In den beteiligten Betrieben arbeiten nun mehr Lehmädchen\* als je zuvor. Auch die Arbeitssituation von Lehmädchen\* auf Baustellen oder die Öffentlichkeitsarbeit der Betriebe wurden gemeinsam unter die Lupe genommen.

Diese und weitere wertvolle Impulse der Lehmädchen\* und jungen Technikerinnen\* machen in allen Phasen der I kann's! Projekte sichtbar, mit welchen Realitäten Frauen\* in einem männerdominierten Umfeld konfrontiert sind und dass ihre Anliegen im Rahmen eines ganzheitlich angelegten Kulturwandels in den Unternehmen Berücksichtigung finden müssen.

„Für mich war es eine ganz neue Erfahrung, auf einmal so ein großer Teil eines Projekts zu sein. Wichtig ist uns einfach, andere Mädchen\* für unsere Berufe zu begeistern und ihnen den Zugang zu erleichtern.“

Aurora P.  
Lehrberuf Elektrotechnik

## LEHRJUNGEN\*

### **Lernende, Mitgestalter\*, Multiplikatoren\* und Verbündete im Gleichstellungsprozess**

Dass ein Lehrjunge\* im selben Betrieb mehr verdient als ein Lehmädchen\*, ist ziemlich unwahrscheinlich. Die Unterschiede im Gehalt kommen erst später, dann aber umso deutlicher. Und das nicht zu Lasten der jungen Männer\*. Diese und weitere Privilegien aufgrund von Männlichkeit zu erkennen und ihre Auswirkungen zu hinterfragen, ist ein wichtiger Baustein in Richtung gerechter Betriebsstrukturen, in denen sich alle gleichermaßen wohlfühlen können.

Zu Beginn der I kann's! Arbeit lag der Fokus ganz klar darauf, die Stimmen der Mädchen\* und jungen Frauen\* hörbar zu machen und ihren Anliegen Gewicht zu geben. Diese Anliegen wurden in

„Die Burschenworkshops waren für mich eine tolle Erfahrung. Ich habe für mein weiteres Leben sehr viel über Gleichberechtigung dazugelernt und wir hatten auch immer Spaß.“

Tobias P.  
Lehrberuf Elektrotechnik

einem ersten Schritt den Verantwortlichen aus der Lehre und der Geschäftsführung weitergegeben. Der nächste logische Schritt für ein gutes Miteinander war die Zusammenführung der Interessen von Mädchen\* und Jungen\*, Frauen\* und Männern\*.

Die Auseinandersetzung mit den Themen und Anliegen der im Unternehmen arbeitenden Mädchen\* und Frauen\* sollte bei den Lehrlingen\* zunächst Bewusstsein und Sensibilität erzeugen. Die Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien und Vorteilen im beruflichen Alltag – Jungen\* sind in technischen Berufen zahlenmäßig wesentlich stärker vertreten, Jungen\* wird mehr zugetraut, Jungen\* sind sprachlich immer erwähnt und nicht bloß „mitgemeint“, etc. – stellte hier einen zentralen Ansatzpunkt dar. Gleichzeitig wurde der Blick auf die Vielfalt innerhalb der Gruppe der Lehrlingen\* gelegt sowie die Schattenseiten männlicher Privilegierung beleuchtet. Das Bewusstsein, dass auch (bestimmte) Männer\* Eingengungen und Druck durch Geschlechternormen erfahren sowie der Wunsch nach mehr sozialer Gerechtigkeit bilden die Grundlage, dass sich auch Lehrlingen\* aktiv für Gleichstellung und Vielfalt im Betrieb einsetzen.

„Mir haben die Workshops sehr gut gefallen. Man konnte seine ehrliche Meinung zur Firma und zu Arbeitskolleg\*innen abgeben. Über das Projekt I kann's! Steiermark wurde auch diskutiert, was sich in der Zeit während des Projekts verändert hat.“

Marcel F.  
Lehrberuf Elektrotechnik





# DIE ARBEIT MIT DEN LEHRJUNGEN\*

In I kann's! Steiermark  
wurden Lehrjungen\* als  
wichtige Akteure\* in  
Gleichstellungsprozessen  
direkt adressiert.

Alle Lehrlinge haben Herausforderungen in ihren Berufen zu bewältigen. Lehrlingmädchen\* in technisch-handwerklichen Berufsfeldern haben zusätzliche und spezielle Herausforderungen, mit denen sie sich befassen müssen. Diesen Anliegen und Problemstellungen Gehör zu verschaffen war Hauptziel bei der Erstellung der I kann's! Checkliste. Seither wird immer wieder auf die Checkliste zurückgegriffen, wenn es um die Gestaltung einer förderlichen Arbeitsumgebung für alle und den Anstoß zu kulturverändernden Prozessen geht.

Durch das Zulassen von sonst nicht gehörten Stimmen und das Ernstnehmen der Anliegen junger Technikerinnen\* wurden Prozesse ins Rollen gebracht, die vorher undenkbar gewesen waren. Rollenbilder wurden nun mutiger hinterfragt und offen diskutiert. Das Vertrauen, dass Veränderungsprozesse, die mehr Geschlechtergerechtigkeit forcieren, positiv für alle sind, wurde im Laufe der Zeit in den I kann's! Unternehmen immer spürbarer. Die mit zahlreichen Irritationen bespickte I kann's! Checkliste ist Diskussionsgrundlage für alle am Prozess Beteiligten. Auch für die Jungenarbeit in den I kann's! Steiermark Betrieben diente sie als Arbeitsgrundlage.

In I kann's! Steiermark wurden Lehrjungen\* erstmals im Rahmen einer differenzsensiblen und vielfaltsorientierten Workshopreihe als Akteure\* in Gleichstellungsprozessen direkt adressiert. So konnten sie Chancengleichheit und Rollenvielfalt als persönlichen Gewinn für ihren Alltag erfahren, für die Anliegen der Mädchen\* und jungen Frauen\* im Betrieb sensibilisiert sowie mit Herausforderungen und Strategien konfrontiert werden.

Um die Lehrjungen\* zur Bearbeitung der Themen einzuladen und sie in ihren unterschiedlichen Haltungen abzuholen, wurden erlebte Ungerechtigkeiten und Privilegierungen thematisiert sowie Themen wie Gewalt unter Männern\*, Konstruktionen von Männlichkeit, Vielfalt unter Männern\* oder Gender und Repräsentation diskutiert. Die Inhalte luden aktiv dazu ein, herauszufinden, wo die Teilnehmenden selbst im beruflichen oder privaten Leben von Ungerechtigkeiten betroffen sind oder wie Privilegien vergeben werden. Wo sich die Lehrjungen\* betroffen fühlten, brachten sie praktische Beispiele aus dem eigenen Leben ein und suchten gemeinsam chancengerechtere Alternativen.

Der abgeschlossene Prozess macht sicht- und spürbar, dass neben den Lehrmädchen\* und jungen Technikerinnen\* auch die Lehrjungen\* vom Einsatz für Geschlechtergerechtigkeit profitieren. Und letztlich profitieren auch die Betriebe, man denke nur an Ersparnisse durch geringere Mitarbeiter\*innenwechsel, die erhöhte Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften, Vorteile bei öffentlichen Auftragsvergaben oder die in vielen Studien belegten Potenziale diverser Teams.

Der folgende Abschnitt zeigt einen Ausschnitt daraus, welche Aspekte für die Lehrjungen\* besonders relevant waren.

## VIELFALT UNTER MÄNNERN\*

**„The world is complex and so are you!“**

Wertschätzende Rückmeldungen unter Männern\* haben in vielen Männergruppen nur wenig Platz. Umso wichtiger erschien es, einen Kulturwandel zu üben. Im geschützten Raum der Workshops reflektierten die teilnehmenden Lehrjungen\* gemeinsam ihren Alltag. Durch die inhaltliche Auseinandersetzung wurden unterschiedliche Haltungen und Werte der Jungen\* sichtbar. Ein wertschätzender Umgang half den Teilnehmenden, persönliche Ideen und Gefühle einzubringen und in der Folge Vielfalt und Diversität sichtbar zu machen.

## PRO UND CONTRA FÜR EINE CHANCENGERECHTE ARBEITSWELT

**„I möcht a net immer nur hackln!“**

Wie kann ein gutes Leben aussehen? Welches Betriebsklima würde ich gerne an meinem Arbeitsplatz vorfinden? Und: Wo sehe ich Benachteiligung oder Diskriminierung in meinem Umfeld? Die Sammlung jener Nachteile, die sich mit gängigen Erwartungen an „echte“ Männer ergaben, reichte von persönlichen Erfahrungen über Leistungsdruck bis zur Perspektive, künftig wenig freie Zeit für Familie und Kinder zu haben. Daraus ergab sich ein einfacher Überblick von Kosten und Nutzen für Männer\*, die diesen Erwartungen entsprechen wollen. Zum gemeinsamen Nachdenken wurden Beispiele aus den Themenbereichen Männergesundheit, Lebenserwartung und Risikoverhalten von Männern\* beleuchtet.

# KONSTRUKTION VON MÄNNLICHKEIT

## **„Mann kann den Tatsachen ins Auge blicken!“**

Manche Männer\* werden von anderen Männern\* klein gehalten, andere machen sich durch ein Nichts-Dagegen-Unternehmen zu Mittätern\*, wiederum andere genießen Privilegien. Männer\*, die etwa ein gutes Ansehen haben, bekommen von anderen Männern\* die Möglichkeit, zu entscheiden, welche Regeln gerade gelten. Die Benennung dieser Tatsachen sowie eine genauere Betrachtung zeigten, dass kein Mann\* genau gleich ist wie der andere. Alle sind verschieden begabt, verschieden stark, verschieden aufgewachsen und sozialisiert. Dass Männlichkeitsbilder konstruiert und somit veränderbar sind, nimmt Druck und erhöht Gestaltungs- und Beteiligungsspielräume.

# PRIVILEGIEN UND VERLUSTANGST

## **„Und wer kümmert sich um unsere Anliegen?“**

Die fortschreitende Gleichberechtigung von Frauen\* und feministische Forderungen bedrohen männliche Privilegien. Diese abzugeben, kann als Verlust wahrgenommen werden und Unsicherheiten erhöhen, die wiederum konservativere Einstellungen und Werte stützen. Durch die Arbeit mit jungen Männern\* kann ein umfassenderes Verständnis auf Geschlechterungerechtigkeiten erzeugt werden. Weniger Zwänge und Grenzen, mehr persönliche Freiheit, tiefere Beziehungen zu allen Menschen, ein besserer Zugang zu Gesundheit oder weniger Stress: Möglichkeiten und Chancen einer reflektierten Männlichkeit und einer gerechteren Gesellschaft können sichtbar gemacht werden – ohne sich selbst konstant benachteiligt oder angegriffen zu fühlen.

# GEWALT DURCH UND AN MÄNNERN\*

## **„Sonst fangst da ane!“**

Männer\*, insbesondere marginalisierte Männlichkeiten, die nicht der gängigen Norm entsprechen, sind besonders oft von direkter Männergewalt betroffen. Im sicheren Raum der Workshops konnten viele eigene Erfahrungen geteilt und gemeinsam aufgearbeitet werden. Dadurch wurde es möglich, „männliche“ Gewalt als (traurige) Realität wahrzunehmen, Betroffenheit zu erzeugen und für die Suche nach Auswegen zu motivieren. Dabei war immer für

alle klar, dass Frauen\* sowohl Gewalt ausüben können als auch am stärksten von Männergewalt betroffen sind.

## ZWISCHEN UNSICHERHEIT UND ABGRENZUNG

### **„Verachte die Tat, nicht den Täter!“**

Die erhöhte mediale Aufmerksamkeit und der Diskurs rund um grenzüberschreitendes und gewaltvolles Handeln von Männern\* löst in vielen große Verunsicherung aus. Was will dieser „Feminismus“ eigentlich von uns? Was ist noch „harmlos“ und was schon #metoo? Wie kann eine eigene, selbstsichere Position in diesem Spannungsfeld gefunden werden? Wie können funktionierende Bündnispolitik und Unterstützung aussehen? Dabei muss geklärt sein, in welchen Situationen eine Intervention sinnvoll ist und wann diese doch wieder nur alte (Rollen)Bilder reproduziert, besonders auch, wenn es darum geht, wer jetzt konkret über oder für eine andere Person spricht. Diese Unsicherheiten anzusprechen und zu diskutieren, eine Abgrenzung von gewaltvoller Männlichkeit möglich zu machen ohne eigene Anteile zu negieren, war für die Workshops wesentlich.

## GENDER UND REPRÄSENTATION

### **„Gewisse Sachen hab ich einfach echt noch nie gesehen!“**

Klare Bekenntnisse zu Diversität im Unternehmen sorgen immer wieder für Unsicherheit und Irritation – etwa im Hinblick darauf, welche Genderrollen und Identitäten möglich und sicher sind. Welches genderspezifische Verhalten wird wie sanktioniert und warum ist das so? Welche Vorstellungen und Vorurteile sind damit verbunden und wie können diese aufgelöst werden? Welche Vorteile und noch nicht gedachte Chancen können sich durch eine klare, unterstützende Positionierung zu Vielfalt und Gleichheit aller Lebensentwürfe auf gesellschaftlicher, betrieblicher und privater Ebene ergeben? Die Diskussion hier relevanter Frage- und Problemstellungen konnte zu Bekenntnissen, zu offener Haltung und in der Folge zur Herstellung einer lernfördernden Umgebung sowie einer fehlerfreundlichen Kultur beitragen.



A close-up, partial view of a microscope objective lens on the left side of the page. The lens is black with white text that reads "160 / 0,17" and "chro 100 / 1,25". The background is a plain, light color.

# UPDATE DER CHECKLISTE

Die Themen und Anliegen der Lehmädchen\* und jungen Technikerinnen\* als Basis für die Arbeit mit Lehrlingen\* hat gezeigt, dass diese auch für Jungen\* und Männer\* von Relevanz sind. Davon ausgehend konnten Privilegien und Benachteiligungen sichtbar und bearbeitbar gemacht werden. Respekt und Verständnis füreinander und eine lernfördernde Umgebung waren hierbei wesentlich. Die geschützte und begleitete Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien und Benachteiligungen sowie Perspektivenwechsel und -erweiterungen konnten Empathie und Solidarität erzeugen und folglich das eigene Engagement für Geschlechtergerechtigkeit im Betrieb erhöhen. Dies zeigt sich in den beteiligten Betrieben schon jetzt in vielen Bereichen.

Das Ergebnis dieses Prozesses: Die I kann's! Checkliste konnte mit den Perspektiven der Jungen\* und jungen Männer\* inhaltlich upgedatet werden.

# **BEREIT FÜR MEHR KOMPLEXITÄT? IMMER HER DAMIT!**

**Klare Bekenntnisse zur Verankerung von Mädchen\* und Frauen\* in der Unternehmensstruktur bedeuten neue Herausforderungen und auch, Widerstände aktiv aufzugreifen und nutzbar zu machen.**



Damit Mädchen\* und junge Frauen\* sich in männerdominierten Unternehmen wohl und ernst genommen fühlen, bedarf es klarer Bekenntnisse von Seiten der Unternehmensleitung. Die Bewerbung und Ausbildung von Mädchen\* und jungen Frauen\* muss klar gefördert und strategisch verankert werden – und das auf allen Betriebsebenen. Dies gilt nicht nur für Aktivitäten, die sich an Mädchen\* richten und die Lehrausbildung betreffen, es muss auch klare Vorgaben in der Öffentlichkeitsarbeit und Leitlinien in der Unternehmenskultur nach sich ziehen: Kompetenzen für Auszubildende, Arbeitsklima und Teamgrundsätze, Gestaltung der Ausbildung, Vorbilder und Ansprechpersonen im Betrieb sind hier Schlagwörter.

Klar ist, dass ein Unternehmensbekenntnis zu Aktivitäten und Strategien in der Arbeit mit Mädchen\* und jungen Frauen\* auch die Zustimmung und das Commitment männlicher Mitarbeitender auf allen Ebenen benötigt. Eine gemeinsame Diskussion, wie so eine Unternehmenskultur aussehen kann und wie alle davon profitieren können, macht Sinn. Auch sollen Beweggründe, Motivationen, Zielsetzungen und Aha-Erlebnisse für alle sichtbar gemacht werden.

Widerstände gegen Gleichstellungsmaßnahmen müssen ernst genommen, aktiv angesprochen und dahinterliegende Ursachen und Motive erkundet werden. So wird es möglich, Abwehr abzubauen und in Energie für Veränderung zu verwandeln.

**Also: Diskutieren, zuhören, Widerstände thematisieren – und dranbleiben!**

# **HERR FRISEURIN UND FRAU MECHANIKER? WIR SPRECHEN ALLE AN!**

**Mädchen\* müssen sich genauso angesprochen  
fühlen wie ihre männlichen Kollegen\*. Mitgemeint  
war gestern!**

Mädchen\* und Frauen\* machen im Laufe ihres Lebens häufig die Erfahrung, lediglich „mitgemeint“ zu sein. Studien belegen, dass sie sich, wenn nur in der männlichen Form gesprochen wird, deutlich weniger angesprochen fühlen. Wenn über männerdominierte Ausbildungs- und Berufsfelder gesprochen wird, produziert das oft doppelte Ausschlüsse: Mädchen\* und Frauen\* werden nicht angesprochen und haben keine Vorbilder in den Bereichen.

Geschlechtergerechte Sprache muss daher für Unternehmen, die Frauen\* ansprechen möchten, eine Selbstverständlichkeit und gelebte Praxis sein: Sei es in Ausschreibungen, auf Werbeplakaten, beim Internetauftritt oder in der Sprache all jener, die für das Unternehmen sprechen.

Gerade weil geschlechtergerechte Sprache in vielen Diskursen als „lästig“ oder „überflüssig“ abgetan wird, ist es wichtig, männliche Mitarbeitende für die Wichtigkeit des Themas zu sensibilisieren.

Würden sich Männer\* angesprochen fühlen, wenn eine Maschinenbautechnikerin gesucht wird? Ist es im Unternehmen gewollt und erwünscht, dass darauf hingewiesen wird, wenn jemand rein in der männlichen Form spricht? Gibt es andere Möglichkeiten der Ansprache, indem man etwa von Mitarbeitenden und Auszubildenden spricht? Gibt es Räume der Reflexion und des offenen Austauschs dazu? In der Arbeit mit männlichen Mitarbeitenden soll es Möglichkeiten geben, diese Aspekte anzusprechen, Perspektivenwechsel und eine fehlerfreundliche Diskussionskultur zuzulassen, um bewusste Sprachverwendung nachhaltig im Unternehmensalltag zu verankern.

**Also: Einfach alle nennen, die gemeint sind!**

# **PINKELN FRAUEN IM STEHEN? MÄNNER BITTE SETZEN!**

**Räumlichkeiten und  
Rahmenbedingungen  
für Lehmädchen\* und  
-jungen\* optimieren!**

Wenn es um die Gestaltung von Räumlichkeiten und Rahmenbedingungen im Betrieb geht, ist es von Vorteil, unterschiedlichste Perspektiven miteinzubeziehen, damit sich möglichst viele Menschen über eine lange Zeit wohlfühlen. In über die Jahre gewachsenen, männerdominierten Unternehmen müssen alle Grundlagen, so auch die räumliche Gestaltung und Ausstattung, aus anderen Perspektiven betrachtet und überprüft werden.

Bei einer Neugestaltung von Räumen oder Arbeitsplätzen ist die Miteinbeziehung „neuer“ Sichtweisen von Vorteil, um eine möglichst breite Vielfalt zu repräsentieren. Mädchen\* und Frauen\* müssen in diese Prozesse verstärkt miteingebunden werden. Aber auch Lehrlingen\* müssen gehört werden.

In I kann's! Steiermark wurden etwa Workshops zur Gestaltung der Lehrlingsräume gemeinsam mit Raumplanerinnen\* umgesetzt, an denen sowohl Lehrlingmädchen\* als auch Lehrlingjungen\* teilnahmen, und in denen Bedürfnisse formuliert, geteilt und gemeinsam bearbeitet wurden. Das führt zu einer breiten Identifikation mit den ergriffenen Maßnahmen und zu einer hohen Zufriedenheit mit dem Ergebnis.

**Also: Möglichst viele mitdenken lassen! Vor allem jene, die normalerweise weniger gehört werden!**

# **HIGH HEELS AN DER WERKBANK? ODER DOCH LIEBER ARBEITSSCHUHE?**

**Männerhosen sind keine passende  
Arbeitskleidung für Mädchen\*, in  
taillierten Shirts fühlen sich Jungen\*  
selten wohl.**

Die Erfahrung zeigt, dass Mädchen\* und Frauen\* in „untypischen“ Berufsfeldern vor allem Normalität benötigen und nicht ständig – weder negativ noch positiv – hervorgehoben werden möchten. Sich „nicht am richtigen Platz“ zu fühlen, kann durch alltägliche Erfahrungen, die oft klein und unbedeutend erscheinen, verstärkt werden. Was macht es mit den weiblichen Lehrlingen, wenn Arbeitskleidung im Männerschnitt daherkommt? Was löst es aus, ständig mit „Und das ist unser einziges LehrMÄDCHEN!“ vorgestellt zu werden?

Auch männliche Mitarbeitende können aus dem Nachdenken dazu wertvolle Schlüsse ableiten. Irritationen und Perspektivenwechsel helfen, die eigene Haltung realitätserweiternd zu überdenken und in der Folge Veränderungen in Betriebskulturen mitzugestalten.

**Also: Eigene Haltungen überdenken und neue Perspektiven einnehmen!**

**GIB MIR DEN ERNST!  
ERNST NEHMEN  
GEHT IMMER!**

**Mädchen\* wollen als Expertinnen\*  
ihres Berufs wahrgenommen werden.  
Genauso wie ihre männlichen Kollegen\*.**



Dass Mädchen\* und Frauen\* mit ihrer Expertise und ihrem Know-how ebenso ernst genommen werden müssen wie männliche Mitarbeitende, erscheint zunächst einmal sehr logisch. Doch wie zeigt sich das im Umgang miteinander oder in der Kommunikation? Dass Geschlechterstereotype und Sexismen, die Mädchen\* und Frauen\* als Objekte sehen oder sie auf ihre Körper reduzieren, hier fehl am Platz sind, wird schnell einmal klar. Aber wie sieht es aus, wenn der Kollege\* einen sexistischen Witz macht? Wird gelacht, geschwiegen oder bezieht eine andere Person Position? Fühlen sich Menschen verantwortlich, dagegen einzustehen?

In der Arbeit mit männlichen Mitarbeitern ist in einem ersten Schritt die Bewusstmachung geschlechterstereotyper Bilder zentral. Zudem kann es von Vorteil sein, Handlungsmöglichkeiten und -strategien bei Sexismus und Abwertung zu erarbeiten. Nicht nur Mädchen\* und Frauen\*, sondern auch Jungen\* und Männer\* im Betrieb müssen für einen wertschätzenden Umgang, die Anerkennung von Knowhow und eine lernfördernde Umgebung Verantwortung tragen.

**Also: Weg mit Sexismus und Rollenklischees!**

**SEI SCHÖN!**  
**SEI SEXY!**  
**SEI WEIBLICH!**  
**SEI HART!**  
**SEI STARK!**  
**SEI MÄNNLICH!**

Reduktion auf typisch weibliche und äußerliche Zuschreibungen verhindern. Genauso die klischeehafte Einschränkung von Jungen\*. Wir alle sind mehr als das.

Stereotype Bilder in Werbung und Medien reduzieren Frauen\* und Mädchen\* häufig auf ihr Aussehen und ihren Körper. Der mediale Scheinwerfer beleuchtet und bestärkt vor allem Bilder von Weiblichkeit, die um Schönheit, Sexyness und perfekte Körper kreisen. Blaumann, ölige Finger, Schutzkleidung und Arbeitsschuhe gehören nicht dazu. Einseitige Bilder von Mädchen\* erschweren deshalb oft eine Identifizierung mit technisch-handwerklichen Berufen.

Unternehmen, die diesen Kreis durchbrechen möchten, müssen daher bewusst gegen diese Bilder arbeiten. Sie müssen Mädchen\* und Frauen\* in ihrer Rolle als Fachkraft verstehen und darstellen – sowohl nach außen als auch nach innen. Dass Mädchen\* und Frauen\* keine Dekoration oder Objekte männlichen Begehrens sind, zeigt sich in Unternehmen, die sich mit Darstellung und Umgangsformen kontinuierlich auseinandersetzen. Pinup-Kalender, ein Klaps auf den Po oder Nachpfeifen gehören nicht an den Arbeitsplatz – und auch sonst nirgendwohin.

Eine solche Haltung kann nur gelingen, wenn sie auch von den männlichen Mitarbeitenden konsequent mitgetragen wird. Coachings und Reflexionen dazu sollten auf allen Betriebsebenen verankert sein. Gerade mit jüngeren Mitarbeitern\* machen Auseinandersetzung und Diskussion dahingehend Sinn, um sie in der Verarbeitung der vielfältigen Eindrücke aus jugendlichen Lebenskontexten und Sozialen Medien zu stärken: Wo werden stereotype Bilder – nicht nur von Mädchen\* und Frauen\* – vermittelt? Wo wird hingegen reale Vielfalt abgebildet?

**Also: Darstellung und Umgangsformen im Betrieb kritisch prüfen!**

# **MATHE IST NUR WAS FÜR JUNGS!? KOMMUNIKATION IST FRAUENSACHE?!**

**Mädchen\* werden als Exofinnen\*  
wahrgenommen, wenn sie lieber  
mit Werkstoffen als mit Kindern  
arbeiten. Jungen\* werden schief  
angeschaut, wenn sie einfühlsam  
zuhören und empathisch reagieren.**

Es ist noch immer nicht selbstverständlich, dass Mädchen\* in der Entwicklung mathematischer und naturwissenschaftlicher Fähigkeiten ebenso gefördert werden wie Jungen\*. Das beginnt zu Hause in der Familie und setzt sich in der Schule fort. Zeigen Mädchen\* in Mathe und Naturwissenschaften gute Leistungen, werden diese oft Fleiß und Anstrengung zugeschrieben, aber viel seltener der Begabung und den tatsächlichen Fähigkeiten von Mädchen\*. Auch Schulbücher und Lernmaterialien tragen oft zur Verfestigung von Geschlechterrollen und -stereotypen bei. Also kein Wunder, dass MINT-Berufe von Mädchen\* weniger in Betracht gezogen und Technikerinnen\* immer noch als Exotinnen\* wahrgenommen werden.

Für technisch-handwerkliche Unternehmen besteht somit die Notwendigkeit, hier alternative Bilder aufzuzeigen und die Normalität weiblicher Mitarbeitender in allen Unternehmensbereichen sowohl nach innen als auch nach außen sichtbar zu machen – vor allem auch im Kontakt mit Eltern, Bezugs- und Lehrpersonen.

Auch männlichen Mitarbeitenden kann eine Bewusstmachung immer noch präsenter Berufsrollenbilder und stereotyper Berufswahl vieler Jugendlicher heute den Blick dafür schärfen, warum Frauen\* in manchen Bereichen stark unterrepräsentiert sind. Die Sichtbarmachung der Vielfältigkeit von Fähigkeiten und Kompetenzen im Unternehmen kann darüber hinaus männlichen Mitarbeitenden neue Perspektiven eröffnen, etwa in Hinblick auf alternative Karenzmodelle oder die gerechte Aufteilung von Care-Arbeit. Auch die sozialen Kompetenzen der Mitarbeiter\* können so stärker in den Blick rücken.

**Also: Fähigkeiten und Kompetenzen geschlechterunabhängig sehen und fördern!**

# **ROLEMODEL PRINZESSIN? ROLEMODEL SUPERMAN?**

**Genderbewusste weibliche und männliche Ausbildungskräfte in den Betrieben installieren! Sie sind Rolemodels und Ansprechpersonen für alle Lehrlinge!**

Technikerinnen\*, Handwerkerinnen\* und Ausbilderinnen\* fungieren als Rolemodels und Ansprechpersonen für Schülerinnen\* und Lehrmädchen\*. Genderbewusste und -reflektierte Ausbildungskräfte können Mädchen\* Mut machen, sie stärken und ihnen vorleben, wie Arbeit und Karriere aussehen und gestaltet werden können. Außerdem bringen sie ein Bewusstsein für Frage- und Problemstellungen sowie Herausforderungen mit und sind in solchen Fällen für die Lehrmädchen\* ansprechbar. Lehrmädchen\* können in der Folge selbst Rolemodels sein, etwa für andere Lehrmädchen\*, Schülerinnen\* oder Mädchen\* in ihrem Umfeld.

Aber auch genderbewusste und -reflektierte Männer\* im Betrieb sind Rolemodels. Ganz besonders für Jungen\* und junge Männer\*, die so sehen, dass es keiner sexistischen Witze oder Machosprüche bedarf, um ernstgenommen zu werden. Um selbst eine authentische Haltung zu Genderthemen entwickeln zu können, sind Räume des Austauschs und gemeinsamen Lernens im Betrieb sehr hilfreich.

**Also: Reflektierte Rolemodels installieren und Jugendliche empowern!**

# **DIE WIRD EH NUR SCHWANGER! ODER GEHT FAMILIE ALLE AN?**

**Kinderwunsch und großes Engagement  
im Beruf schließen sich nicht aus. Weder  
bei Frauen\* noch bei Männern\*.**



Familien- und Karriereplanung schließen einander nicht aus, sie bedingen sich sogar gegenseitig. Anforderungen an Mädchen\* und junge Frauen\* werden immer vielfältiger und schwerer miteinander zu vereinbaren. Um dennoch Mädchen\* und Frauen\* für Berufsfelder zu begeistern, müssen Betriebsstrukturen überdacht und optimiert werden. Familien- und Karriereplanung kann durch Möglichkeiten von Teilzeitausbildungen, flexible Arbeitszeiten und flexible Schichtdienste, aber auch durch Kinderbetreuungsmöglichkeiten einfacher gestaltet werden – für Frauen\* und Männer\*.

Eines sollte klar sein: Kinder und Familie sind keine Frauenthemen. Unternehmen müssen sich dessen bewusst sein, dass diese Themen alle Geschlechter betreffen. Gerade bei Männern\* gibt es nach wie vor wenig Bewusstsein und Reflexion zu geteilten Karenzmodellen und gleichberechtigter Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. In der Arbeit mit männlichen Mitarbeitenden kann dies aufgezeigt werden und somit Chancen und Freiräume in der eigenen Lebensplanung eröffnen. Denn: Auch Männer\* möchten ihre Kinder aufwachsen sehen und sind entlastet, wenn sie nicht als Hauptverdiener\* für das Familieneinkommen verantwortlich sind. Es zeigt sich, dass in Ländern mit ausgeprägter Gleichstellung die Unterschiede in der Lebenszufriedenheit zwischen Frauen\* und Männern\* geringer ist.

**Also: Also flexibel bleiben, denn Familie geht alle an!**

**BILDET  
FRAUSCHAFTEN!  
SOLIDARISIERT EUCH  
GESCHLECHTERÜBER-  
GREIFEND!**

**Mädchen\* und Frauen\* untereinander  
stärken und Gemeinsamkeiten fördern  
– so wie es ihre männlichen Kollegen\*  
schon lange tun.**

Um Mädchen\* und junge Frauen\*, die in technisch-handwerklichen Unternehmen nach wie vor deutlich in der Minderheit sind, zu stärken, bieten sich Möglichkeiten des Zusammenschließens und gegenseitiger Stärkung mit Kolleginnen\* oder Frauen\* in ähnlichen Berufen in anderen Betrieben an. Frauschaften können wesentlich zur langfristigen betrieblichen Zufriedenheit beitragen sowie Austausch und gegenseitige Unterstützung fördern – hier kann es etwa regelmäßige Treffen von Technikerinnen\* oder Möglichkeiten des Austauschs für Lehrmädchen\* geben.

Und was ist mit den Männern\*? Der Zusammenhalt unter Männern\* schließt oft Menschen aus, die sich dieser Gruppe nicht zugehörig fühlen. Auch männliche Mitarbeitende oder Lehrjungen\* können von Ausschlüssen betroffen sein, wenn sie gewisse Männlichkeitsanforderungen nicht erfüllen können – oder wollen. Durch geschlechterreflektierende Haltungen können Auszubildende die Auswirkungen solcher Ausschlüsse entscheidend abfedern und eine Kultur des Füreinander-Sorge-Tragens befördern. Das gemeinsame Eintreten für einen gesellschaftlichen Wandel hin zu mehr Geschlechtergleichstellung und weg von veralteten Rollenvorstellungen und Sexismus könnte das Ziel aller Menschen sein, ganz unabhängig von Geschlecht.

**Also: Einander unterstützen und eine solidarische Kultur fördern!**

# DANKE

Großer Dank gilt allen am I kann's! Prozess beteiligten Lehrlingen! Durch ihre Offenheit und das engagierte Einbringen ihrer Anliegen, Bedenken und Wünsche wurden die Diskussionen mit Entscheidungsträger\*innen in den I kann's! Betrieben bereichert und Perspektiven erweitert.

Ohne ihr Preisgeben persönlicher Eindrücke und Erlebnisse, ohne ihre Fähigkeit zur Reflexion von Umgang und Praxis im Betrieb, und ohne ihren Mut, Ängste und Widerstände zu benennen, wäre kein aktiver Kulturwandel möglich.

Dank gilt auch den I kann's! Betrieben, die sich ganz offen auf einen solchen Prozess einlassen. Es ist nicht selbstverständlich, sich in einer männlich dominierten Umgebung Gleichstellungsthemen zu widmen und innerbetrieblich sowie öffentlich dafür zu argumentieren.

# FACTS

## PROJEKTZIELE

Etablierung eines gleichmäßigen Zugangs junger Frauen\* und Männer\* in technische Lehrberufe, Aufnahme und Ausbildung von Mädchen\* in Lehrberufen mit einem Frauenanteil von maximal 30 % fördern und sie für eine Lehre in den I kann's! Steiermark Betrieben gewinnen.

## PROJEKTPARTNER\*INNEN

Josef Göbel GmbH, PICHLERwerke, Weitzer Parkett GmbH & Co KG, MAFALDA und Verein Amazone. Unterstützt durch die Wirtschaftskammer Steiermark und die Koordinierungsstelle Projektbüro.

## PROJEKTFINANZIERUNG

I kann's! Steiermark wird durch Fördermittel des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung ermöglicht.

## WEITERFÜHRENDE LINKS

[www.ikanns.at](http://www.ikanns.at)

[www.amazone.or.at](http://www.amazone.or.at)

[www.mafalda.at](http://www.mafalda.at)

[www.josefgoebel.at](http://www.josefgoebel.at)

[www.pichlerwerke.at](http://www.pichlerwerke.at)

[www.weitzer-parkett.com](http://www.weitzer-parkett.com)

[www.wko.at/service/stmk/regionalstellen/graz.html](http://www.wko.at/service/stmk/regionalstellen/graz.html)

[www.vmg-steiermark.at](http://www.vmg-steiermark.at)

# LITERATUR

AG Feministisch Sprachhandeln (2014): Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W\_Ortungen statt Tatenlosigkeit! Abrufbar unter: <http://feministisch-sprachhandeln.org>

Bendl, Regine/Hofmann, Roswitha (2008): Frau + Mann gleich fördern = gewinnen. Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen. Frauenabteilung der Stadt Wien (MA 57). Abrufbar unter: [www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/frau-mann.pdf](http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/frau-mann.pdf)

Bergmann, Nadja/Scambor, Christian/Scambor, Elli (2014): Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich. Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft, Band 5, Münster/Wien: LIT Verlag

Dobhofer, Doris/Küng, Zita (2008): Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Gender Glossar (2020): Glossar. Abrufbar unter: <https://gender-glossar.de/glossar/alphabetisches-glossar>

Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen\* und junge Frauen\* in Sachsen e.V./Landesarbeitsgemeinschaft Jungen- und Männerarbeit Sachsen e.V./Landesarbeitsgemeinschaft Queeres Netzwerk Sachsen e.V. (Hg.) (2020): Fachexpertise zur geschlechterreflektierenden Arbeit mit jungen Menschen im Rahmen des SGB VIII. Abrufbar unter: [https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/330a6c4b549e5bcfab69fc0058e8c9ea31980/fachexpertise\\_sachsen\\_grfe.pdf](https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/330a6c4b549e5bcfab69fc0058e8c9ea31980/fachexpertise_sachsen_grfe.pdf)

Messner, Michael A. (2000): Politics of masculinities. Men in movements. Lanham, MD: Altamira Press

Scambor, Elli/Gärtner, Marc (Hg.) (2019): Boys in Care - Jungen\* stärken bei der Wahl eines sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufs. Handbuch für pädagogische Fachkräfte und Multiplikator\*innen für geschlechterreflektierende Berufsorientierung. Erstellt im Rahmen des Europäischen Projekts „BOYS IN CARE – Strengthening Boys to pursue Care Occupations (BiC)“. Abrufbar unter: [www.vmg-steiermark.at/sites/default/files/pdfdownload/bic\\_handbuch\\_at.pdf](http://www.vmg-steiermark.at/sites/default/files/pdfdownload/bic_handbuch_at.pdf)

Scambor, Christian/Scambor, Elli/Reinbacher, Fritz u.a. (2009): PeerThink – Ein Handbuch für intersektionale Gewaltprävention mit Peers. Erstellt im Rahmen des Daphne II Projekts „PEERTHINK – TOOLS AND RESOURCES FOR AN INTERSECTIONAL PREVENTION OF PEER VIOLENCE“. Abrufbar unter: [http://www.peerthink.eu/peerthink/images/stories/090709\\_manual\\_deutsch\\_sb.pdf](http://www.peerthink.eu/peerthink/images/stories/090709_manual_deutsch_sb.pdf)

Tesch-Römer, Clemens/Motel-Klingenbiel, Andreas/Tomasik, Martin J. (o.J.): Gender Differences in Subjective Well-Being. Comparing Societies with Respect to Gender Equality. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen

# IMPRESSUM

Verein Amazone  
Kirchstraße 39  
6900 Bregenz  
+43 5574 45801  
office@amazone.or.at  
www.amazone.or.at  
ZVR 070887169

Texte: Verein Amazone, Verein für Männer- und Geschlechter-  
themen Steiermark, MAFALDA, Josef Göbel GmbH, PICHLERwerke,  
Weitzer Parkett GmbH & Co KG

Druck: Thurnher Druckerei GmbH, Rankweil  
Grafik: Verein Amazone  
Bilder: pixabay.com, Verein Amazone  
1. Auflage: 250 Stück

Bregenz, 2020

# NOTIZEN





# i KANN'S!

[www.ikanns.at](http://www.ikanns.at)



**PW** **PICHLERwerke**  
die Elektrotechnik-Profis



**LEHRE FÖRDERN**  
Projektbüro



**Bundesministerium**  
Arbeit, Familie und Jugend

**Bundesministerium**  
Digitalisierung und  
Wirtschaftsstandort

