



# CHECKLISTE

## I kann's!

Optimierungsmöglichkeiten für männlich geprägte Unternehmen, um Mädchen erfolgreich in technische Betriebe einzugliedern.





# Inhalt

<b>Vorworte</b>	<b>6</b>
Verein Amazone	6
Julius Blum GmbH	8
GRASS GmbH	10
Sozialpartner	12
Vorarlberger Landestheater	14
<b>Das Projekt</b>	<b>16</b>
<b>Projektpartner</b>	<b>20</b>
<b>Lehrmädchen</b>	<b>22</b>
<b>Checkliste</b>	<b>24</b>
Bereit für mehr Komplexität?	26
Herr Friseurin und Frau Mechaniker?	28
Pinkeln Frauen im Stehen?	30
High Heels an der Werkbank?	32
Gib mir den Ernst!	34
Sei schön! Sei sexy! Sei weiblich!	36
Mathe ist doch nur was für Jungs!?	38
Rolemodel Prinzessin?	40
Auch Mädchen sind kräftig!	42
Die wird eh nur schwanger!	44
Konkurrenz ist männlich, heißt es doch DER Wettbewerb!	46
Mädchen sind fleißig und Jungs sind talentiert!?	48
Jedem Mädchen ihren Schraubenzieher!	50
Roll dich mal um!	52
Bildet Frauschaften!	54
Was???	56
Ich als Chefin?	56
<b>Danke</b>	<b>58</b>
<b>Facts</b>	<b>60</b>
Links	62
Impressum	63
<b>Notizen</b>	<b>64</b>

# Vorworte

## **Verein Amazone**

Mag.<sup>a</sup> Amanda Ruf, MA (Geschäftsführung)

Karin Fitz, BSc MA (Projektleitung)

Facharbeiterinnen in handwerklich technischen Berufsfeldern sind gern gesehene und geschätzte Mitarbeiterinnen. Der Bedarf der Unternehmen an zuverlässigen Fachkräften steigt, und aufgrund der demografischen Entwicklung wird sich die Situation noch weiter verschärfen. Die Anzahl der Mädchen, die einen technischen Beruf ergreifen und in diesem auch nach der Ausbildung längerfristig tätig sind, ist immer noch gering. Dies liegt einerseits daran, dass Mädchen ihr Können unterschätzen, sich weniger zutrauen und ihre technischen Fähigkeiten kaum gefördert werden. Es liegt andererseits auch an den strukturellen und kulturellen Rahmenbedingungen männlich dominierter Unternehmen. Hier gibt das Projekt *I kann's! I traue mir's zu!* praxisnahe und umsetzbare Tipps. Zwei Jahre lang haben die Betriebe Julius Blum GmbH und GRASS GmbH an mädchengerechten Strukturen gearbeitet. Die Kompetenzträgerinnen von *I kann's! I traue mir's zu!* waren die Mädchen selbst. Über die aktive Einbindung ihrer Fähigkeiten und Stärken wurden Erkenntnisse gewonnen und Strukturen geschaffen, die ihren Bedürfnissen den notwendigen Platz geben. Dieser Paradigmenwechsel legt den Grundstein dazu, dass sich qualifizierte Mädchen langfristig an ihr Unternehmen binden wollen.

Besonders fruchtbar gestaltete sich auch die Zusammenarbeit von Wirtschaft, Kultur, Kunst und Sozialpartnerschaft, die dieses Projekt zu dem machte was es wurde: innovativ und weltenerdeckend.

Die vorliegende Checkliste liefert eine wertvolle Grundlage für interessierte Unternehmen. Je mehr Betriebe sich in der Förderung von Mädchen in technischen Berufsfeldern engagieren, desto selbstverständlicher wird es, dass Berufe für alle Jugendlichen offen sind. Wirtschaftsbetriebe in Vorarlberg werden somit fit für die Zukunft!

# **Julius Blum GmbH**

Dieter Hämmerle (Leitung Lehrlingsausbildung)

Wir wollen Mädchen und Jungen für unsere technischen Berufe begeistern und Interesse wecken. Wir sehen es als Notwendigkeit an, alle Geschlechter anzusprechen, damit Jugendliche über eine gute Berufsorientierung ihre Fähigkeiten kennenlernen und die für sie richtige Berufswahl treffen. Mädchen kommen meist gar nicht auf die Idee, sich beruflich im technischen Bereich zu orientieren, obwohl die erforderlichen Tätigkeiten und Aufgaben heutzutage vielmehr Geschick und technisches Verständnis als körperliche Schwerarbeit erfordern und immer bessere Rahmenbedingungen, gute Karrieremöglichkeiten und guter Entlohnung geboten werden. Dadurch, dass wir in der Vergangenheit „männerdominiert“ gestaltet haben, brauchen wir gezielte Hinweise von Schülerinnen, Lehrlern, Facharbeiterinnen sowie Fachfrauen um diese Strukturen für die Zukunft zu verändern. Diese Hinweise, verpackt in der vorliegenden Checkliste, stellen wir interessierten Unternehmen zur Verfügung und freuen uns, wenn ihre Erfahrungen in die Ausgestaltung des Wirtschaftsbereichs mit einfließen.

Inzwischen ist klar, Diversität beziehungsweise Geschlechtervielfalt bringt Unternehmen voran: es steigert die Arbeitszufriedenheit, das Engagement, die Loyalität und somit die betriebliche Gesamtleistung!

**GRASS GmbH**

Markus Felder (Leitung Lehrlingsausbildung)

Obwohl wir schon in den 80er Jahren die ersten weiblichen Lehrlinge in technischen Lehrberufen ausbildeten, sehen wir aufgrund der demografischen Entwicklung die Notwendigkeit und die Chance das Potential der Mädchen für die Unternehmen zu nützen. Die Voraussetzungen in den Unternehmen haben sich zwar schon gewandelt, trotzdem ist es noch ein weiter Weg, Mädchen das notwendige Umfeld zu schaffen, um sie gleichwertig anerkennen zu können.

Die Hindernisse liegen weniger in den körperlichen Voraussetzungen, sondern vielmehr in der Prägung der Mädchen durch einseitige Rollenvorbilder. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den meist männerdominierten technischen Unternehmen unterliegen diesen ebenso. Mit dem Projekt I kann's! I trau mer's zu! werden Möglichkeiten geschaffen eigene Rollenbilder zu hinterfragen.

Die Erfahrungen aus I kann's! I trau mer's zu! helfen uns, blinde Flecken zu erkennen und richtige Maßnahmen zu setzen, damit wir mehr geeignete und begeisterte Mädchen für den technischen Bereich erreichen können. Es reicht jedoch nicht aus, die Bedingungen für die Ausbildung zu optimieren. Auch strukturelle Veränderungen sind notwendig, damit Mädchen auch nach der Lehre das Umfeld für eine positive berufliche und persönliche Entwicklung vorfinden.

Wenn uns das gelingt profitieren wir alle davon!

# Sozialpartner

Mag. Marcus Mayer (Lehrlings- und Jugendabteilung  
der Arbeiterkammer Vorarlberg)

Mag. Sebastian Manhart, MBA HSG (Geschäftsführung V.E.M.)

Mädchen sind ein wichtiger Faktor für den Erfolg der Vorarlberger Wirtschaft. Das Projekt I kann's! I traumer's zu! konnte in den Jahren 2011 und 2012 jungen Frauen berufliche Orientierung ermöglichen und Technik schmackhaft machen. Ein wegweisender Schritt, da der Fachkräftemangel künftig nur schwer ohne Frauenpower zu decken sein wird. In Vorarlberg wurde somit ein wichtiger Impuls für die Lehrausbildung gesetzt.

Wir können es uns nicht leisten das Potential der Mädchen zu vernachlässigen, denn junge Frauen sind in Sachen Technik genauso begabt wie Jungen. Oft fehlt es nur an richtigen Vorbildern oder geschlechtsspezifisch aufbereiteten Ansprachen und Informationen.

Die in I kann's! I traumer's zu! entwickelte Checkliste hilft durch die Einführung geeigneter Maßnahmen weibliche Nachwuchskräfte dauerhaft an das Unternehmen zu binden, um somit die gerade in diesem Bereich besonders wichtige Nachhaltigkeit sicherstellen zu können. Deshalb war und ist I kann's! I traumer's zu! aus Sicht der Sozialpartner immens wichtig.

Gerade weil dieses Projekt einen derart zukunftsweisenden Charakter hat, sind wir froh über die Initiative zweier Unternehmen und Vordenker der Lehrlingsausbildung: Julius Blum GmbH und GRASS GmbH. Durch deren Kompetenz, deren ehrliches Engagement für junge Leute einerseits und durch die fachlich fundierte Begleitung des Vereins Amazone andererseits konnte der Erfolg von I kann's! I traumer's zu! gesichert werden. Wir sind uns sicher, dass in der Checkliste für jedes Unternehmen umsetzbare Punkte und Anregungen zur umfassenden Lehrlingsausbildung aller Geschlechter enthalten sind.

# **Vorarlberger Landestheater**

Mag.<sup>a</sup> Nina Kogler (Theaterpädagogin)

Alexander Kubelka (Intendant)

Das wichtigste Kapital einer Gesellschaft ist ihre Jugend. Jede Gesellschaft braucht selbstbewusste, interessierte, offene junge Menschen, um ihre Zukunft zu gestalten. Allerdings ist Zukunft nicht einfach irgendwann da, Zukunft ist Auftrag und Chance zur Mitwirkung und Gestaltung, um die komplexen, gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen zu meistern.

Wie I kann's! I trau mer's zu! zeigt, sind Wirtschaft und Kultur dabei keine Gegensätze, sondern sind im aktiven Dialog, in produktiver Partnerschaft, die die Erfahrungen beider Bereiche für Entwürfe einer lebenswerten Gesellschaft nutzen. Die Welt- und Wertvorstellungen der Jugendlichen von heute sind Wegweiser in die Zukunft. Diese Welt der Jugendlichen ernst nehmen und sie unterstützen, wenn es darum geht, eigene Qualitäten zu finden, ist eine wichtige Aufgabe dieses Projekts. Das Vorarlberger Landestheater unterstützt dies gerne, gerade weil im Theater der Schauplatz Welt neu in Augenschein genommen wird, weil Theater ein Ort des freien Spiels mit dem Möglichkeitssinn ist. Junge Frauen finden mithilfe der theatralen Umsetzungen heraus, was sie brauchen, um sich in einer von Männern dominierten Welt durchzusetzen und wohl zu fühlen.

Wir sind stolz I kann's! I trau mer's zu! mitzutragen, ein Projekt, das sich zum Ziel gesetzt hat Mädchen dort abzuholen, wo sie sich gerade befinden: an der Schwelle zwischen Schule und Beruf oder im Lehrlingsalltag. Wir freuen uns, die jungen Frauen dabei zu fördern, frei und vertrauensvoll mit Zukunftsentwürfen zu spielen, um sich gestärkt in Entscheidungsprozesse ihrer eigenen Zukunft zu begeben.

# Das Projekt

## **Das war I kann's! I traue mer's zu!**

Mädchen und junge Frauen stellen das wichtigste Potenzial zur künftigen Deckung des Fachkräftebedarfs dar. Die stärkere Aktivierung von weiblichen Nachwuchskräften war eines der Ziele von I kann's! I traue mer's zu!. Julius Blum GmbH und GRASS GmbH kooperierten mit dem Vorarlberger Landestheater und führten das Projekt mit Unterstützung der V.E.M. und der Lehrlings- und Jugendabteilung der Arbeiterkammer Vorarlberg durch. Zur Umsetzung wurde der Verein Amazone beauftragt. Die Kompetenzträgerinnen dieses Projekts sind die Mädchen selbst. Über ihren individuellen Zugang, der Aktivierung ihrer Fähigkeiten und Stärken, der Fokussierung ihrer Bedürfnisse und Interessen wurde ein Paradigmenwechsel anvisiert, der einen innovativen Zugang sicher stellt, um die Mädchen auch langfristig an ihr Unternehmen zu binden.

I kann's! I traue mer's zu! arbeitete an für Mädchen und junge Frauen in technischen Betrieben förderlichen Rahmenbedingungen. Ein Bündel an Maßnahmen, das aus der gemeinsam mit Lehrlinginnen und Schülerinnen erarbeiteten Checkliste entstanden ist, wurde umgesetzt. Diese Maßnahmen helfen

Unternehmen, Mädchen anzusprechen, in ihren Ausbildungszielen und ihrer beruflichen Zufriedenheit zu unterstützen. Die Betriebe Julius Blum GmbH und GRASS GmbH nahmen in diesem Prozess eine Vorreiterrolle ein. Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung in der Lehrlingsausbildung wissen beide Unternehmen um die Potenziale und das Expertinnenwissen der Lehrmädchen.

Ein wesentlicher Bestandteil des Auftrags war es, dieses Wissen für eine Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen nutzbar zu machen. Fachfrauen des Vereins Amazone konzipierten und begleiteten diesen Prozess. Der Ansatz von I kann's! I trau mer's zu! überzeugt durch seine Vielfalt. Im Folgenden sind wichtige Projektaspekte kurz zusammengefasst:

### **Roberta – Mädchen erobern Roboter – Eine Brücke in die Schulen**

Lehrmädchen begeisterten gemeinsam mit einer Roberta Trainerin Schülerinnen in der Berufsorientierungsphase für technische Berufe. Spielerisch konnten die Mädchen Themen wie Informatik, Mechatronik und Robotik anhand eines vom Fraunhofer Instituts entwickelten Lego Roboters kennenlernen. Diese Erfahrungen wurden mit Einblicken in die Abläufe der Lehrlingswerkstatt verknüpft.

### **Bewusstseinsbildung – Stärkung von Lehrmädchen im Betrieb**

In Theater Workshops tauchten Lehrmädchen in verschiedene Perspektiven ein und gaben ihren Wünschen und Erfahrungen Ausdruck. So stärkten sie ihr Selbstbewusstsein und durch die Formulierung ihrer Bedürfnisse konnten neue Zugänge zur Fachkräftebewerbung gewonnen werden. Auch beeinflussten sie die Gestaltung der I kann's!-Plakatkampagne und dem I kann's!-Video, öffentlichkeitswirksame Produkte von I kann's! I trau mer's zu!.

## **Öffentlichkeitsarbeit – Plakate, Videos & Events**

Die Sichtbarmachung der Lebenswelten von Lehmädchen trug wesentlich zur Bewusstseinsbildung im Betrieb und in der Öffentlichkeit bei. Aus den formulierten Erfahrungen entstand die I kann's!-Plakatkampagne, die öffentlich und innerbetrieblich eingesetzt und bei einem eigenen Event vorgestellt wurde. Außerdem setzten die Lehmädchen gemeinsam mit einer Filmemacherin einen I kann's!-Videoclip mit dem Titel Vor(ur)teil?! um. Damit wurde ein breites Zielpublikum im virtuellen öffentlichen Raum erreicht.

## **Maßnahmen & Schulungen – Umsetzung der Checkliste**

Zur Verankerung wurden innerbetriebliche und überbetriebliche Maßnahmen aus dem gebündelten Mädchen Knowhow, der Checkliste, abgeleitet und durch die beteiligten Betriebe umgesetzt. Dies gewährleistet einen Rahmen für optimale Leistungen in einem für Mädchen förderlichen Umfeld. Die Checkliste steht nun dem Wirtschaftsstandort Vorarlberg zur Verfügung. Alle interessierten technischen Betriebe können in Verbindung mit einer entsprechenden Fachberatung durch den Verein Amazone auf dieses Knowhow zurückgreifen.

„Ich glaube, ich bin durch die Mitarbeit bei I kann's! I traumer's zu! selbstbewusster geworden und traue mir mehr zu. Das finde ich super!“

Madeleine Mathis, Lehmädchen, Julius Blum GmbH

# Projektpartner

I kann's! I trau mer's zu! 2011/12 wurde von den Betrieben Julius Blum GmbH und GRASS GmbH in Kooperation mit dem Vorarlberger Landestheater und mit Unterstützung der V.E.M. und der Lehrlings- und Jugendabteilung der Arbeiterkammer Vorarlberg durchgeführt. Zur Umsetzung wurde der Verein Amazone beauftragt. In diesem Zeitraum entstand die vorliegende I kann's!-Checkliste.

Diese Checkliste ist Grundlage für die Arbeit in I kann's! I trau mer's zu! 2. Der zweite Durchlauf wird im Zeitraum von Dezember 2013 bis November 2015 von Julius Blum GmbH, Getzner Textil AG, GRASS GmbH, KRAL AG und Zumtobel Lighting GmbH in Kooperation mit dem Verein Amazone und mit Unterstützung der Lehrlings- und Jugendabteilung der Arbeiterkammer Vorarlberg und der V.E.M. durchgeführt.

I kann's! I trau mer's zu! wird durch die Lehrbetriebsförderung „Lehre fördern“ aus Mitteln des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz finanziert.



# Lehrmädchen

## Die Rolle der Lehmädchen

Die Lehmädchen nehmen in I kann's! I trau mer's zu! eine wichtige Schlüsselfunktion ein. Sie zeigen als Expertinnen der Mädchenlebenswelten in technischen Betrieben kompetent räumliche, strukturelle und kulturelle Verbesserungsmöglichkeiten auf. Von den teilnehmenden Betrieben mit viel Engagement unterstützt, können sie ihre Erfahrungswerte einbringen. Daraus formten sich im Projektprozess unter anderem eine Plakatkampagne, ein Videoclip und diese Checkliste.

Lehmädchen übernehmen für Schülerinnen die Funktion von Rolemodels. Die Sichtbarmachung von Mädchen in technischen Berufen spielt beispielsweise bei den Roberta - Mädchen erobern Roboter Workshops für Schülerinnen in der Berufsorientierungsphase eine entscheidende Rolle. Die Lehmädchen übernehmen die Verantwortung bei Führungen durch die Betriebe und während Workshops. Ihre hohe Kompetenz zeigen sie auch bei Berufsinformationsmessen, Präsentationen an Schulen und bei der Moderation und Durchführung von Events.

„Es waren immer wieder Schülerinnen in den Roberta Workshops, die sehr großes Interesse gezeigt haben. Ich kann mir gut vorstellen, dass sie in Zukunft einen technischen Beruf ausführen werden.“

Madeleine Mathis, Lehmädchen, Julius Blum GmbH

Durch ihre Mitgestaltung trugen sie während der Projektlaufzeit wesentlich zur Sensibilisierung innerhalb und außerhalb von betrieblichen Strukturen bei.

# Checkliste

Lehnmädchen und Facharbeiterinnen wollen gute Leistungen erbringen. Unternehmen können wesentlich dazu beitragen, indem sie ein entsprechendes Umfeld schaffen. Die vorliegende Checkliste wurde von den an I kann's! I trau mer's zu! 2011/12 beteiligten Lehnmädchen der Betriebe Julius Blum GmbH und GRASS GmbH unter Begleitung des Vereins Amazone erarbeitet und zeigt konkrete Ansätze für Optimierungsmöglichkeiten in männlich geprägten Unternehmensstrukturen. Es wurden Aspekte ausgewählt, die für die erfolgreiche Eingliederung von Mädchen in technischen Betrieben ausschlaggebend sind. Durch die Schaffung eines für Mädchen und Frauen förderlichen Umfelds identifizieren sich die qualifizierten Mitarbeiterinnen mit dem Betrieb und bleiben dem Unternehmen langfristig erhalten.

In vielen Punkten der Checkliste geht es um das Bewusstwerden von tradierten und wirksamen Rollenbildern. Diese zu hinterfragen und aufzubrechen erfordert Mut und eine intensive Auseinandersetzung. Um eine strukturelle und kulturelle Veränderung in einem Betrieb zu erreichen, brauchen Mitarbeitende aller Ebenen Zeit für die Erfahrung, dass sich Änderungen zum Positiven auswirken.

„Mädchen sind für jeden technischen Betrieb eine Bereicherung und ich hoffe, dass der Anteil an Mädchen über die Arbeit mit der Checkliste rasch steigen wird!“

Julia Weinhandl, Lehnmädchen, Julius Blum GmbH

Alle Checklistenpunkte sind gleich aufgebaut. Zu Beginn steht eine irritierende Aussage oder Fragestellung, die zum Nachdenken anregen soll. Eine Kurzerklärung sowie eine ausführliche Erläuterung des Themas geben Hintergrundwissen und I kann's!-Erfahrungen zum jeweiligen Checklistenpunkt weiter.

# Bereit für mehr Komplexität?



Klare Bekenntnisse zur  
Verankerung von  
Mädchen und Frauen  
in der Unternehmensstruktur!

„Wir brauchen die Mädchen! Um den komplexeren Anforderungen gerecht zu werden, ist es wichtig, dass die Unternehmensleitung voll hinter der Bewerbung von Frauen und Mädchen steht und dies auch strategisch klar verankert ist.“

Dieter Hämmerle, Leitung Lehrlingsausbildung, Julius Blum GmbH

Mädchen und junge Frauen für Berufe in männerdominierten Unternehmen zu bewerben, erfordert weit mehr als das vordergründig Sichtbare. Nur wenn ein Betrieb bereit ist, auf allen Ebenen zu prüfen, was es braucht, damit Mädchen sich akzeptiert fühlen, kann Erfolg eintreten. Das geht von Aktivitäten, die sich direkt an Mädchen wenden bis hin zu Maßnahmen der Unternehmenskultur und Öffentlichkeitsarbeit. Wer Mädchen gewinnen will, muss sichtbar machen, dass verstanden wurde, was es braucht. Das bedeutet, folgende Fragen zu bearbeiten und entsprechende Strategien zu entwickeln:

- Was brauchen Mädchen, um sich vom Ausbildungsangebot angesprochen zu fühlen?
- Wie muss die Ausbildung gestaltet sein, damit Mädchen sich als „normale Lehrlinge“ fühlen?
- Ist das Arbeitsklima für Mädchen einladend? Was bedeutet ein für Mädchen einladendes Arbeitsklima für Jungen?
- Welche Kompetenzen müssen unsere Auszubildenden erwerben, um Mädchen und Jungen gerecht zu begegnen?
- Wie können wir unseren Wunsch, mehr Mädchen zu gewinnen, in der Öffentlichkeitsarbeit offensiv formulieren?
- Wo finden Mädchen Vorbilder im Unternehmen? Wie machen wir deutlich, dass Frauenförderung wichtig ist?

Die Diskussion dieser Fragen ist Führungsaufgabe, wobei top-down das gesamte Unternehmen einzubeziehen ist. Ergebnis können Regeln sein, wie beispielsweise pro Jahrgang mindestens 30% Mädchen in die Ausbildung zu nehmen, Teilzeitausbildungen für junge Mütter anzubieten oder Ansprechpartnerinnen und -partner für Mädchen und Jungen zu benennen und regelmäßige Gesprächsrunden mit der Firmenleitung zu installieren.

# Herr Friseurin und Frau Mechaniker?



Sprache gestaltet  
Wirklichkeiten: Mädchen  
fühlen sich nicht angesprochen,  
wenn von Mechaniker oder  
Elektriker gesprochen wird!

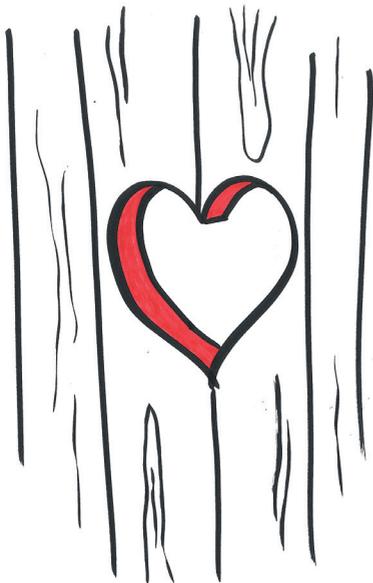
Hört sich banal an, ist es aber nicht: Die Sprache, in der um Lehrlinge geworben wird, ist von hoher Bedeutung für die Frage, wer sich angesprochen fühlt. Würde ein Mann sich auf eine Stelle bewerben, in der eine Schlosserin gesucht wird? Wohl nur dann, wenn er davon ausgeht, zwar nicht gemeint zu sein aber den sprachlichen Ausschluss seines Geschlechts ignoriert, weil er beispielsweise besonderes Interesse an der Arbeit hat und es deshalb trotzdem versucht. In dieser Situation befinden sich Mädchen, die sich dieser Problematik nicht bewusst sind, regelmäßig, wenn sie Jobausreibungen lesen oder Werbeplakate, Internetauftritte und die Vorstellung von Berufsfeldern an der Schule verfolgen. Oft wird ausschließlich in männlicher Sprache gesprochen und allenfalls angemerkt, dass die Mädchen „natürlich mit gemeint“ seien. Sind sie aber nicht, denn dies ist nicht die natürliche beziehungsweise die Normalform von Sprache, sondern eben die männliche Form. In „mädchentypischen“ Berufen ist dieser sprachliche Ausschluss für Mädchen noch relativ leicht zu „überlesen“, aber gerade in „männertypischen“ Berufen führt die Sprache zu einem doppelten Ausschluss von Mädchen: nicht angesprochen zu sein und keine Vorbilder zu haben.

Es lohnt sich, durchgängig die männliche und weibliche Sprachform zu benutzen. Wer Technikerinnen gewinnen möchte, sollte sie auch ansprechen: auf Plakaten, Flyern, beim Internetauftritt und in der Sprache all derer, die mit Jugendlichen in Kontakt treten. So erhalten Mädchen die Botschaft, dass sie gemeint und auch gewollt sind. In der Sprache zeigt sich deutlich die Werthaltung in Bezug auf Geschlechterverhältnisse und ob Mädchen hier tatsächlich erwünscht sind. Eine kleine Stellschraube mit großer Wirkung.

„Es ist wichtig, dass wir durch Sprache Akzeptanz signalisieren. Das ist oft schwieriger, als es sich anhört.“

Markus Felder, Leitung Lehrlingsausbildung, GRASS GmbH

# Pinkeln Frauen im Stehen?



Räumlichkeiten und  
Rahmenbedingungen  
für Lehmädchen  
und -jungen optimieren!

Wer Mädchen für den Betrieb gewinnen will, sollte sich nicht nur über die Form der Werbung oder die Ausbildungsinhalte und -methoden Gedanken machen. Auch der Arbeitsplatz ist wichtig: spricht er Mädchen an oder fühlen sie sich wie in einer fremden Welt? Sind die Umgangsregeln derart gestaltet, dass Mädchen sich heimisch fühlen können oder müssen sie mitspielen, um nicht als Spielverderberinnen oder „zu weich für den Beruf“ zu gelten?

Räumlichkeiten und Rahmenbedingungen bestimmen mit, ob Mädchen sich willkommen fühlen, ob sie den Beruf wertschätzen lernen und gerne im Betrieb arbeiten. Wann sich Mädchen wohl fühlen gilt es mit ihnen herauszufinden, denn Mädchen sind viel unterschiedlicher und vielseitiger interessiert, als ihnen die einseitigen Rollenbilder unterstellen. Hilfreich sind also Maßnahmen, die Mädchen und Jungen in die Gestaltung von Räumen, Umgangsformen und Außenwerbung des Betriebs einbinden.

Dazu können Lehrlinge beispielsweise gemeinsam mit einer Architektin herausfinden, welche Räume sie als Wohlfühlorte sehen und welche als Nicht-Wohlfühlorte. Licht, Lautstärke, Gerüche, Gestaltung werden in innen- und außenliegenden Aufenthaltsräumen untersucht. Idealerweise nutzt der Betrieb die kreativen Verbesserungsvorschläge der Lehrlinge in einer Umgestaltungsphase und bringt dabei Mädchen und Jungen in einen gemeinsamen konstruktiven und gendersensibel begleiteten Prozess zur Gestaltung des eigenen Arbeitsumfelds. So geraten Mädchen nicht in den Status des Besonderen und können dennoch ihre Sichtweisen einbringen.

# High Heels an der Werkbank?



Nein! Aber Männerhosen  
sind auch keine passende  
Arbeitskleidung für Mädchen!

Als vor Jahrzehnten die ersten Versuche gestartet wurden, mehr Mädchen für Handwerk und Technik zu begeistern, setzten die Programme darauf, diese Mädchen als etwas Besonderes darzustellen. Damals ging man davon aus, dass Mädchen Gefallen daran finden würden, aus der Gruppe der Lehrlinge herausgehoben zu werden. Diese Annahme hat sich als nicht haltbar erwiesen.

Mädchen, die eine Ausbildung in Technik und Handwerk machen, wollen genauso normal sein wie ihre männlichen Kollegen. Sie wollen dazu gehören und nicht ausgegrenzt werden: weder positiv noch negativ. Sie möchten nicht als Vorzeigeobjekte fungieren, sondern ganz normal ihre Ausbildung machen. Und normal bedeutet, als normaler Lehrling und als normale Frau. Das ist manchmal nicht so einfach zu vereinbaren. Betrieb und weibliche Lehrlinge können aber gemeinsam Spielräume entwickeln: Haare können zusammengebunden werden und mit langen Fingernägeln ist mehr möglich, als man zunächst denkt. Auf weibliche Körper zugeschnittene Arbeitskleidung wird zur Normalität und ist zudem ein Zeichen für Mädchen, dass sie willkommen sind. Klar gibt es Grenzen. High Heels haben an der Werkbank aus Sicherheitsgründen nichts zu suchen. Mädchenkultur zuzulassen beschränkt sich aber nicht nur auf Kleidungsfragen und Äußerlichkeiten, sie betrifft auch die Sprache, den Umgang und die Arbeitszeiten und zeigt Mädchen und Frauen, ob sie vom Betrieb als gleichwertige Arbeitskräfte ernst genommen werden. Nicht zuletzt wird eine Anerkennung von Mädchenbedürfnissen zu realitätserweiternden Veränderungen der Betriebskultur und der eigenen Haltung und Einstellung führen.

„Ich möchte ja auch nicht in einem Damenrock als Friseur arbeiten! Das war mein AHA-Erlebnis zu High Heels an der Werkbank.“

Dieter Hämmerle, Leitung Lehrlingsausbildung, Julius Blum GmbH

# Gib mir den Ernst!



Mädchen als  
Expertinnen ihres  
Berufs wahrnehmen!  
Fachgespräche sind nicht  
mit einem Kaffeeklatsch zu verwechseln.

„Das ist nur eine Phase, das meint sie doch nicht ernst!“ Oft wird Mädchen vor dem Hintergrund eigener, vorurteilsbelasteter und konservativer Geschlechterbilder nicht zuerkannt, dass sie mit gleichem Ehrgeiz und der gleichen Ernsthaftigkeit an ihren Beruf herangehen, wie die männlichen Kollegen, gerade wenn es sich um untypische Berufswahlen handelt. Da wird dann schnell gewitzelt über Fingernägel, die doch sicherlich abbrechen oder über die wenig sexy Arbeitskleidung, die den Frauenkörper nicht betont. Ein solches Verhalten Mädchen gegenüber ist nicht lustig, sondern sexistisch und abwertend.

Sexismus bedeutet, Mädchen in Ansprache oder Darstellung als Objekte männlicher Begierde auf ihre Körper zu reduzieren. Mädchen haben ein Recht darauf, dass ihnen die gleiche Ernsthaftigkeit und das gleiche Interesse an ihrem Berufswunsch zuerkannt werden wie ihren männlichen Kollegen. Deshalb ist es wichtig, dass Vorgesetzte ganz besonders darauf achten, welche Botschaften sie an Mädchen senden und ihre Sprache und ihre Bewertungen im Hinblick auf Sexismen und Abwertungen stets und ständig reflektieren. Ein wertschätzender Umgang untereinander, ein Anerkennen von Knowhow und voneinander Lernen bereiten ein gutes Betriebsklima. Und wenn Mädchen sich als gleichwertige Fachkräfte anerkannt und ernst genommen fühlen, bleiben sie dem Betrieb nach der Ausbildung mit hoher Wahrscheinlichkeit als qualifizierte Arbeitskräfte erhalten.

**Sei schön!**  
**Sei sexy!**  
**Sei weiblich!**



Reduktion auf typisch  
weibliche und äußerliche  
Zuschreibungen verhindern!  
Mädchen sind kein Dekomaterial!

Werbung, Gesangs- und Schönheitswettbewerbe oder Jugendserien im Fernsehen senden Mädchen immer gleiche Botschaften von Schönheit, Sexyness und perfekten Körpern: kurze Kleider, hohe Schuhe, lange Nägel und Haare sind auch heute noch Attribute von weiblicher Schönheit. Blaumann, ölige Finger, Schutzkleidung und Arbeitsschuhe gehören nicht dazu. Diese einseitigen Mädchenbilder erschweren eine Identifizierung mit Berufen, in denen Schutz- oder Arbeitskleidung erforderlich ist.

Wer Mädchen gewinnen will, muss deutlich machen, dass Mädchensein nicht gleich bedeutend ist mit sexy Posen, viel Schminke und wenig Kleidung. Es gilt, die Vielfalt von Mädchen abzubilden: große und kleine, dicke und dünne, hell- und dunkelhaarige und -häutige mit und ohne Brille in sportlichen, schicken oder hippen Outfits. Wichtig ist, dass Mädchen, mit denen geworben wird, Selbstzufriedenheit, Stärke und Freude ausstrahlen – und das geht auch und gerade mit Bildern „ganz normaler Mädchen“. Im Mittelpunkt steht dabei ihre Rolle als Fachkraft, mit der sie den Betrieb nach außen repräsentieren.

Mädchengerechte Ansprache bedeutet auch, dass sexistische und stereotype Bilder von Weiblichkeit im Unternehmen keinen Platz finden. Sexismus bedeutet, Mädchen in Ansprache oder Darstellung als Objekte männlicher Begierde auf ihren Körper zu reduzieren. Wichtig ist, im Unternehmen ein Bewusstsein über Sexismus in Sprache und Bildern zu erarbeiten und dies nicht erst, wenn die ersten Mädchen sich beschweren. Das beginnt bei den Pinup Kalendern in Spinden und Pausenräumen, geht über den „Klaps auf den Po“ im Vorbeigehen und endet bei körperlichen und verbalen Attacken. Coaching für Lehrlingsauszubildende und alle, die gestaltende oder leitende Funktionen einnehmen, sind ein wichtiger Schritt, Mädchen faire Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stellen.

# Mathe ist doch nur was für Jungs!?



Mädchen werden als Exotinnen wahrgenommen, wenn sie lieber mit Werkstoffen als mit Kindern arbeiten!

Schulstudien wie die Sonderuntersuchung der PISA-Studie zu Mathematik 2009 zeigen: Mädchen werden in der Schule durch Vorurteile des Lehrpersonals an der Entwicklung von mathematischem Interesse und Wissen abgehalten. Sie trauen sich mathematische Lösungskompetenzen nicht mehr zu, weil sie als männlich gelten. Nachgewiesen werden konnte ein direkter Zusammenhang zwischen dem Grad der Gleichstellung und den mathematischen Kompetenzen von Mädchen: Je gleichberechtigter ein Land ist, umso geringer sind die Unterschiede in Mathematik zwischen Mädchen und Jungen.

Um Mädchen für handwerkliche und technische Berufe zu begeistern, muss also bereits an den Geschlechterbildern und Vorurteilen von Lehr- und Bezugspersonen angesetzt werden. Betriebe können hierzu Möglichkeiten bereitstellen, indem sie diesen Personen Einblicke in ihre Arbeit und betrieblichen Anforderungen gewähren und dafür werben, Mädchen aktiv in mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern zu fördern. Lehrpersonen der Berufsorientierung können eingeladen und darin geschult werden, welche Berufe Mädchen zur Verfügung stehen, wie Mädchen angesprochen werden und welche Voraussetzungen sie mitbringen müssen.

# Rolemodel Prinzessin?



Genderbewusste weibliche  
Ausbildungskräfte in den  
Betrieben installieren! Sie sind  
Rolemodels und Ansprech-  
personen für Lehrmädchen!

„Ausbilderinnen zu finden ist für uns eine der größten Herausforderungen und ich bin stolz, dass wir bereits drei kompetente Frauen begeistern konnten!“

Dieter Hämmerle, Leitung Lehrlingsausbildung, Julius Blum GmbH

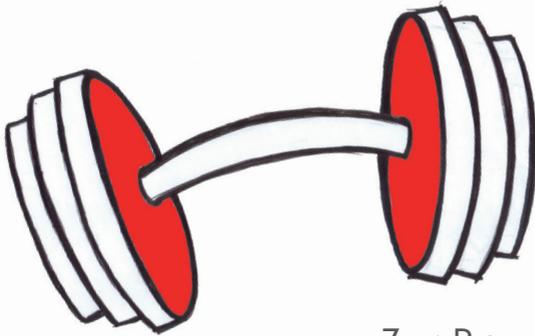
Wie können Mädchen lernen, dass es normal ist, einen technischen Beruf zu ergreifen jenseits von Genderschulungen im Betrieb? Hilfreich sind hier Rolemodels: Frauen im Betrieb, die als genderbewusste und reflektierte Ansprechpartnerinnen für Mädchen bereit stehen, die ihnen als Vorbild gelten können und die ihnen zeigen,

- dass auch Frauen sich in „Männerwelten“ durchsetzen,
- dass handwerkliche und technische Berufe auch für Mädchen zu bewältigen sind,
- dass Frauen anerkannt werden,
- dass Frauen normale Betriebsangehörige sind,
- was Frauen tun können, um sich anerkannt und wohl zu fühlen,
- wie der Kontakt und die Zusammenarbeit mit männlichen Kollegen funktionieren kann,
- wie Frauen mit Vorurteilen umgehen können.

Rolemodels können Sicherungsanker für Mädchen im Betrieb sein. Sie können ihnen Mut machen, sie stärken, ihnen vorleben, wie das Arbeitsleben nach der Ausbildung im Betrieb aussehen kann. Sie können Mädchen vermitteln, dass sie sie verstehen, dass sie in der eigenen Ausbildung ähnliche Schwierigkeiten zu bewältigen hatten und wie sie diese überwunden haben oder was schwierig bleibt. Mädchen können so am erwachsenen Vorbild lernen und sich orientieren.

Hilfreich sind solche Rolemodels auch für Schülerinnen, die die Betriebe besuchen, für Mädchen, die eine Schnupperlehre absolvieren oder ein Praktikum machen. Frau sein alleine reicht jedoch nicht aus, um Rolemodel zu sein. Wichtig dabei ist eine genderbewusste Haltung, um im Tun Bilder zu entkräften und Bewusstseinsprozesse anzuregen.

# Auch Mädchen sind kräftig!



Zur Bewusstmachung  
die Rollenstereotypen im  
Betrieb einmal umdrehen!

Männer sind stark, Frauen sind zart. Ist das so? Ein Blick in die Realität der Menschen im Betrieb, im Freundeskreis oder in öffentlichen Räumen reicht aus, um dieses Klischee zum Einsturz zu bringen: erstens sind es nicht nur die „männlichen Kraftpakete“, die handwerkliche und technische Berufe ergreifen und zweitens wird Muskelkraft immer weniger zur notwendigen Voraussetzung für diese Berufsfelder. Gleiches gilt für Zuschreibung von Eigenschaften und Interessen: Es sind die eigenen Geschlechterbilder, die daran hindern, alle Facetten der Realität zu sehen. So sind es oft nicht die Mädchen selbst, die bestimmte Aufgaben oder Arbeiten nicht erledigen können, sondern die eigenen – oftmals unbewussten – Geschlechterbilder von Auszubildenden führen dazu, dass Mädchen gar nicht erst damit betraut werden. So wird ihnen oft unterbewusst unterstellt, sie könnten das nicht so gut wie ihre männlichen Kollegen.

Um Rollenstereotype abzubauen und Mädchen damit gleichberechtigt zu begegnen, sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Rollenbilder und deren Wirkung auf das eigene Handeln und Denken sensibilisiert werden.

Neben Weiterbildungen oder hausinternen Sensibilisierungstrainings sind auch Angebote sinnvoll, die proaktiv gegen Rollenstereotype arbeiten: denkbar sind beispielsweise gezielte Veranstaltungen für Lehrlinge und Auszubildende zu Bildern und Vorurteilen in Bezug auf das Geschlecht oder die Irritation von Rollenbildern, indem Aufgaben im Betrieb einmal bewusst mit umgekehrten Rollen verteilt werden.

Hilfreich ist auch ein gemeinsames Event zu Beginn eines neuen Ausbildungsgangs, bei dem Bilder und Vorurteile bewusst gemacht und Regeln des Umgangs und der Verteilung von Arbeiten abgesprochen werden.

# Die wird eh nur schwanger!



Kinderwunsch und  
großes Engagement im Beruf  
schließen sich nicht aus!

„Frauen und Männer sollten in der Familienplanung vom Betrieb unterstützt werden. Dazu müssen wir Betriebsstrukturen Überdenken und optimieren.“

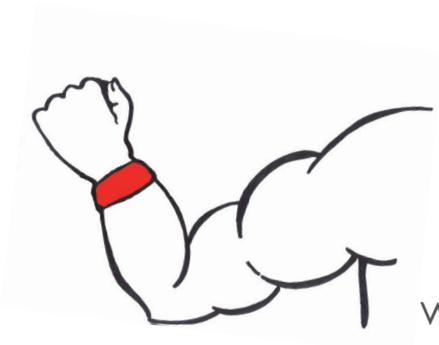
Nadja König, Mitarbeiterin Werkzeugbau, GRASS GmbH

Mädchen heute werden zerrissen von widersprüchlichen Anforderungen, die die Gesellschaft an sie stellt: Einerseits sollen sie Kinder bekommen, um dem drohenden demografischen Wandel und damit der Überalterung der Gesellschaft entgegenzuwirken, andererseits sollen sie sich bilden und ausbilden und durch Erwerbstätigkeit den eigenen Lebensunterhalt sichern und ihren Beitrag zum Bruttosozialprodukt leisten. Nur, die Bedingungen, diese beiden Ansprüche miteinander zu vereinbaren, sind oftmals nicht gegeben. Neben fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind meist die Arbeitsbedingungen in Betrieben nicht geeignet, um Familie und Beruf zu vereinbaren – das gilt im Übrigen für Frauen wie für Männer. Sollen verstärkt Mädchen und Frauen für Technik und Handwerk geworben werden, dann müssen Betriebe Arbeitsbedingungen entwickeln, die es Eltern ermöglichen, ihre Kinder zu erziehen und ihrem Beruf nachzugehen:

- das können Teilzeitausbildungen sein
- das können Angebote der kontinuierlichen Weiterbildung während einer Kinderpause sein
- das kann das Anlegen von Arbeitszeitkonten sein, so dass in Jahren der Betreuung kleiner Kinder weniger und später mehr gearbeitet werden kann
- das können flexible Arbeitszeiten sein
- das kann Flexibilität im Schichtdienst bedeuten

Dabei ist wichtig, dass ein Betrieb seine kinder- und familienfreundlichen Maßnahmen nicht alleine auf Mädchen und Frauen ausrichtet. So würde wiederum die Botschaft gesendet, dass dies reine Frauensache ist und es würde die Zufriedenheit zwischen Kolleginnen und Kollegen im Betrieb stören. Auch Männer möchten ihre Kinder aufwachsen sehen und einen Beitrag zu ihrer Erziehung und Betreuung leisten. Dies sollte sich in der Betriebspolitik zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf niederschlagen.

# Konkurrenz ist männlich, heißt es doch DER Wettbewerb!



Mädchen sind  
wettbewerbsscheuer als  
Jungen. Konkurrierende  
Auswahlverfahren können  
zum Ausschluss geeigneter und  
leistungsbereiter weiblicher  
Lehrlinge führen!

Dass Mädchen im Vergleich zu Jungen im Durchschnitt Wettbewerben eher aus dem Weg gehen oder sie nicht aktiv suchen, hat nichts mit ihrem biologischen Geschlecht zu tun. Dieses Verhalten ist anerzogen, weil Bescheidenheit und Zurückhaltung als weiblich gilt, ebenso wie das Herstellen sozialer Beziehungen. Sich hervorzutun, aus der Gruppe herauszustechen, andere zu besiegen wird als männlich angesehen und damit eher Jungen beigebracht und zugestanden. So üben Jungen sich bereits im frühen Kindesalter in Mannschaftsspielen und Wettkämpfen und lernen so, wie Wettbewerb funktioniert und dass er zur Männlichkeit gehört. Mädchen hingegen lernen beim „Familie spielen“, auf andere zu achten, alle einzubeziehen und sich selbst zurück zu nehmen: Eigenschaften, die im Wettbewerb nur wenig nutzen, um sich durchzusetzen.

Geeignete Auswahlverfahren zu finden, die die Potenziale von Mädchen und Jungen zutage fördern, braucht Genderkompetenz und Wissen über die unterschiedlichen Chancen und Begrenzungen. Dieses Wissen ist ein wesentlicher Schlüssel zum zielgenauen Gewinnen geeigneter Lehrlinge – männlich wie weiblich.



„Unsere Einstellungsprozedere müssen gut unter die Lupe genommen werden! Schließlich möchten wir Jungen UND Mädchen erreichen.“

Dieter Hämmerle, Leitung Lehrlingsausbildung, Julius Blum GmbH

# Mädchen sind fleißig und Jungs sind talentiert!?



Mit Objektivität die individuellen technischen Fähigkeiten von Mädchen erkennen!

Mädchen, die gute Leistungen bringen, werden oft als besonders fleißig beschrieben, wohingegen erfolgreiche Jungen eher als talentiert angesehen werden. Das hängt mit Geschlechterstereotypen zusammen, die Mädchen Fähigkeiten und Kompetenzen in Naturwissenschaften, Technik oder Mathematik eher absprechen, weil sie als „männlich“ gelten. Bringen Mädchen in diesen Bereichen trotzdem gute oder sehr gute Leistungen, so wird in dieser Logik davon ausgegangen, dass dies mit besonderen Anstrengungen und Fleiß zu tun haben muss.

Wie aber mögen sich Mädchen fühlen, die mühelos Mathematik verstehen, die Freude an der Lösung komplizierter Aufträge und Fragestellungen haben und denen dann abgesprochen wird, dass sie eine Begabung oder Talent haben, das sich mit Interesse paart? Ihre Leistung wird mit der Fleißzuschreibung abgewertet und sie werden wieder in weibliche Rollenklischees gezwängt.

Dem gilt es in Betrieben aktiv entgegen zu wirken. Auszubildende und Führungskräfte sollten sich selbst nach den eigenen Geschlechterbildern befragen:

- Denke ich auch, dass Mädchen weniger begabt sind in technischen und handwerklichen Bereichen?
- Halte ich sie für fleißig oder für talentiert, wenn sie sich gut machen in der Ausbildung?
- Woher kommen diese Einstellungen bei mir selbst?

Eine Sensibilisierung der Fachkräfte für eigene Geschlechterbilder, Stereotype und Vorurteile ist der erste Schritt, um Mädchen gleichwertig mit Jungen zu sehen und ihre Leistungen in gleicher Weise anzuerkennen. Genderschulungen sind ein weiterer notwendiger Schritt, objektiv zu werten und zu handeln. Betriebe sollten im Interesse der eigenen Nachwuchsförderung an den Geschlechterbildern arbeiten, die offensichtlich oder verdeckt das Betriebsklima mit bestimmen.

# Jedem Mädchen ihren Schraubenzieher!



Durch einen spielerischen  
Zugang Handwerk und Technik  
für Mädchen erfahrbar machen!

Einer der größten Verhinderungsfaktoren für Mädchen, sich Handwerk oder Technik als möglichem Berufsfeld zuzuwenden, ist die geschlechtstypische Erziehung. Bereits in frühester Kindheit bekommen Mädchen Puppen, Küchen und Prinzessinnenwelten angeboten, während Jungen Bagger, Autos und Konstruktionsbausteine bekommen.

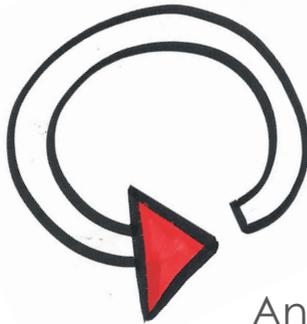
Geschlechtsidentität entwickelt sich im Kern in den ersten zehn Lebensjahren und gerade diese sind von besonders „geschlechtstypischen“ Angeboten und Erwartungen geprägt. Wilde Mädchen sind „halbe Jungen“ und eben nicht wilde Mädchen. Bereits am Ende der Grundschulzeit ist das Interesse bei vielen Mädchen für mathematische, technische oder naturwissenschaftliche Fragestellungen erloschen. Nicht, weil es sie ursprünglich schon nicht interessierte, sondern weil sie über ihre geschlechtsspezifische Erziehung gelernt haben, dass das nicht weiblich sei. Entwicklungspotenziale werden also schon sehr frühzeitig erstickt.

Wer Mädchen für Technik interessieren will, sollte sie möglichst bald an diese Bereiche heranzuführen. Mädchen brauchen Gelegenheiten, sich diesen für sie oft fremd gewordenen Bereichen wieder anzunähern. Beispielsweise in speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Workshops mit Technikerinnen und Lehrlern, wodurch sie positive und stärkende Erfahrungen mit Technik machen. Um Nachhaltigkeit zu erreichen, ist es notwendig, auch Bezugspersonen und Lehrpersonen mit ins Boot zu holen. Betriebe, die Mädchen gewinnen wollen, tun gut daran, frühzeitig und kontinuierlich mit Schulen zu kooperieren, Mädchen zu Praktika und Betriebsbesichtigungen einzuladen und Möglichkeiten der Selbsterprobung anzubieten. Eine Investition, die sich auszahlen wird.

„Schon junge Mädchen sollten die Möglichkeit zum Werken bekommen. Wir erleben immer wieder, wie wichtig diese Erfahrungen für das spätere Leben sind.“

Lars Heine, Leitung Personalentwicklung, GRASS GmbH

# Roll dich mal um!



Andere Rollenbilder und  
Rollenzuschreibungen zulassen, indem  
man oder frau sich neben sich selbst stellt!

Hätten Rollenbilder heute keine Wirkung und Macht mehr, wäre es nicht so schwer, Mädchen für technische und handwerkliche Berufe zu gewinnen. „Das ist Männerarbeit!“ ist ein leicht hingegagter Satz mit hoher negativer Wirkung für Mädchen. Sich für einen sogenannten männertypischen Beruf zu entscheiden, bedeutet immer auch, in Konfrontation mit gesellschaftlichen und eigenen Vorstellungen von Weiblichkeit zu gehen und sich damit auseinandersetzen zu müssen. Bin ich noch ein „richtiges“ Mädchen, wenn ich in einem Betrieb der Metallverarbeitung mit Männern arbeite und Kräne bewege? Wie werden meine Freundinnen reagieren? Werden Jungen mich attraktiv finden – trotzdem oder gerade deshalb?

Geschlechterrollen beeinflussen die Berufswahl von Mädchen und Jungen maßgeblich mit. Sollen Mädchen also für „mädchenuntypische“ Berufe gewonnen werden, so muss dieser Umstand von den Betrieben aufgegriffen werden. Wirksam sind Gegenbilder und Bilder, die die Bandbreite der eigenen Vorstellungen von Weiblichem und Männlichem erweitern. Das beginnt schon bei der Frage, wer auf betrieblichen Werbeplakaten abgebildet wird: Ein Mädchen, ein Junge oder ein Mädchen und ein Junge, die gemeinsam arbeiten? Es setzt sich fort in der Unternehmenskultur: Wo arbeiten Frauen, wo Männer? Welche Vorbilder entstehen dadurch? Und es reicht bis in den täglichen Umgang mit Mädchen und Frauen im Betrieb.

Ein gezieltes Setzen von Irritationen hilft bei einer konstruktiven und offenen Auseinandersetzung mit persönlichen und strukturell verankerten Haltungen und Geschlechterbildern. Durch Offenheit und einem ehrlichen Interesse an Diversität können neue Wege beschriftet werden. Das erfordert Mut und einen langen Atem, aber es lohnt sich!

# Bildet Frauschaften!



Mädchen und Frauen  
untereinander stärken  
und Gemeinsamkeiten fördern!

Was stärkt Menschen, die sich in einer Lebenssituation deutlich in der Minderheit befinden? Zum einen, wenn die Mehrheitsgruppe sie aufnimmt und akzeptiert, zum anderen, wenn die Menschen, die in der Minderheit sind, sich zusammenschließen und gegenseitig stärken und ermutigen. Gruppenbildung bedeutet ein stärkeres Auftreten und erleichtert es, sich Gehör zu verschaffen. Diese Netzwerke sind auch für Mädchen in handwerklichen und technischen Ausbildungen und Betrieben wichtig. Wenn Mädchen sich wohl fühlen, ist das eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass sie ihre Ausbildung abschließen und danach im Beruf und im Betrieb verbleiben. Insofern ist es wichtig, als Betrieb entsprechende Möglichkeiten der gegenseitigen Stärkung und des Austausches bereit zu stellen.

Wichtig ist, dass Betriebe der Vereinzelung und damit Besonderung von Mädchen in technischen und handwerklichen Ausbildungen aktiv entgegen wirken, um Mädchen nicht zu überfordern oder alleine zu lassen mit den Anforderungen und Problemen, die sich aus der Einzelstellung oder dem Minderheitenstatus als Mädchen in einer Männerdomäne ergeben. Das kann beispielsweise über die Installierung von regelmäßig stattfindenden Technikerinnenstammtischen oder Lehrmädchenevents erreicht werden.

# Was???

## Ich als Chefin?



Mädchen können sich nur schwer vorstellen, beruflich Karriere zu machen. Sie denken step by step. Durch die Förderung von Visionen werden Mitarbeiterinnen mit Energie und Durchhaltevermögen ausgestattet!

Karriere machen gehört heute auch zum beruflichen Selbstverständnis vieler Mädchen. Allerdings übersetzt sich dieser Anspruch nicht in reale Anstrengungen und Perspektiven weiblicher Berufsorientierungen. „Karriere machen“ ist eher ein nebulöser Anspruch, den Mädchen vortragen, um modern zu wirken, ohne aber eine Vision davon zu haben, tatsächlich Aufstieg oder Leitungsfunktionen anzustreben. Zudem ist die Familienplanung für viele Mädchen ein Karrierehemmnis.

Mädchen brauchen also trotz erklärtem Karrierewunsch Ermutigung und Unterstützung, für sich die berufliche Laufbahn und mögliche Führungsfunktionen in Betracht zu ziehen und anzugehen.

Betriebe können hierbei eine wichtige Funktion einnehmen, wenn sie erkennen, was die Karriereplanung von Mädchen hemmt und was sie unterstützt und welche geeigneten Maßnahmen sie einleiten können. So sind Rolemodels von großer Bedeutung, um Mädchen zu zeigen, dass und unter welchen Bedingungen Karriere möglich ist. Förderlich ist auch, wenn Betriebe offensiv für den Aufstieg von Mädchen in ihrem Betrieb werben, wenn sie Mädchen konkrete Unterstützungen über beispielsweise Mentorinnen anbieten. Mentorinnen sind betriebseigene, genderbewusste Mitarbeiterinnen, die Mädchen an ihren eigenen Erfahrungen teilhaben lassen und ihnen über die gesamte Ausbildungszeit zur Seite stehen und sie unterstützen. Regelmäßige Zielgespräche der Auszubildenden mit weiblichen Lehrlingen können dazu beitragen, dass Mädchen das Thema Karriere nicht aus den Augen verlieren und aktiv bearbeiten. Dabei sollten insbesondere die Kompetenzen von Mädchen herausgearbeitet und für sie sichtbar gemacht werden, um das Selbstbewusstsein von Mädchen zu stärken. Mädchen brauchen Flankierung, um ihre Karriere wirklich als Perspektive für das eigene Leben planen zu können.

**Danke**

Ein herzliches Dankeschön gebührt den an I kann's! I trau mer's zu! 2011/12 beteiligten Lehmädchen, die über ihr Engagement und die Erstellung der Checkliste an gerechteren Zugängen für Mädchen und Jungen zu technischen Betrieben arbeiten und somit den Wirtschaftsstandort Vorarlberg maßgeblich mitgestalten:

Amanda Alfare, Saskia Berchtold, Karin Bischof, Michelle Feigl, Nadine Grabherr, Simone Kalb, Madeleine Mathis, Bianca Reichmann, Jasmin Reichmann, Bettina Schantl, Vanessa Scheidbach, Susanne Slabschi, Nicole Türtscher, Julia Weinhandl

**Facts**

## **Projektpartner I kann's! I trau mer's zu! 2**

Julius Blum GmbH, Höchst  
Getzner Textil AG, Bludenz  
GRASS GmbH, Höchst  
KRAL AG, Lustenau  
Zumtobel Lighting GmbH, Dornbirn

## **Projektpartner I kann's! I trau mer's zu! 2 – strategische Ebene**

Arbeiterkammer Vorarlberg, Lehrlings-  
und Jugendabteilung, Feldkirch  
Mag. Marcus Mayer

V.E.M. Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie, Feldkirch  
Mag. Mario Kempf

## **Kooperationspartner I kann's! I trau mer's zu! 2**

Verein Amazone, Bregenz  
Karin Fitz, BSc MA  
Mag.<sup>a</sup> Amanda Ruf, MA

## **Projektfinanzierung**

I kann's! I trau mer's zu! wird durch die Lehrbetriebsförderung „Lehre fördern“ aus Mitteln des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz finanziert.

## **Projektlaufzeiten**

I kann's! I trau mer's zu! 1: Jänner 2011 bis Dezember 2012  
I kann's! I trau mer's zu! 2: Dezember 2013 bis November 2015

## **Online Plattform**

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

## Links

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

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

<http://picasaweb.google.com/ikanns>

[www.youtube.com/user/MZAmazone](http://www.youtube.com/user/MZAmazone)

[www.lehre-bei-blum.at](http://www.lehre-bei-blum.at)

[www.getzner.at/lehre](http://www.getzner.at/lehre)

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

[www.kral.at/karriere/lehre](http://www.kral.at/karriere/lehre)

[www.zumtobelgroup.com/de/ausbildung.htm](http://www.zumtobelgroup.com/de/ausbildung.htm)

[www.landestheater.org](http://www.landestheater.org)

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

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

<http://blog.vem.at>



## Impressum

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

Druckerei: Jochum Druck, Schwarzach  
Text: Dr.<sup>in</sup> Claudia Wallner  
Grafik: Sabrina Masal – Konzeption & Gestaltung, Dornbirn  
Skizzen: Simone Kalb, Sabrina Masal  
2., aktualisierte Auflage: 100 Stück

Bregenz, 2014

**Notizen**







**blum**® **getzner** **G\*GRASS** **KRAL** zumtobel group  
TEXTIL AG

