

5. Empfehlungen

Der amaZone Award ist eine regionale Initiative der Non Profit Organisation **sprungbrett** mit dem Ziel, Qualitätsmerkmale in der Lehrausbildung von Frauen und Mädchen in einem Wettbewerb zu messen. Da die amaZone ein Türöffner zu Wiener Unternehmen ist, gelingt es zum anderen gerade in Austausch zwischen Betrieb und **sprungbrett** Betriebsconsulting **neue Qualitätsfaktoren in Ausbildungsstrukturen und Prozesse zu tragen**. Dabei bietet der amaZone Award einen spezifischen Fokus an, der noch auf wenig Resonanz in einer breiteren Diskussion um Qualität in der Lehrausbildung stößt: Die Entwicklung, **Messung und die Weitergabe von Qualitätsfaktoren, um die Inklusion von Lehrmädchen und Frauen in den so genannten »Männerberufen« in Handwerk und Technik zu bewerten und zu fördern**.

Dass gerade in diesen Berufssparten **noch immer aktive Fördermaßnahmen notwendig** sind, dokumentieren die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung zu den Erfahrungen von Lehrmädchen und Frauen während der Lehrstellensuche und in weiterer Folge in handwerklich-technischer Lehrausbildung. Die meisten Mädchen und Frauen machten besonders deutliche Erfahrungen des Otherings aufgrund des Geschlechts während der Lehrstellensuche, in dieser Phase wird der Status des *Besonderen*, sich als Mädchen oder Frau für einen handwerklichen oder technischen Beruf zu interessieren, ebenso zu *Aussonderung* wie auch zu einer *Besonderung* (Hervorhebung, Bevorzugung) in Verbindung mit (geschlechts-)spezifischen Erwartungen und Zuschreibungen. Die Berichte der Mädchen und Frauen belegen, dass Initiativen zur Förderung von Mädchen und Frauen in Handwerk- und Technikberufen den Berufseinstieg ebenso erleichtern können wie Betriebe, die (oftmals in Kooperation mit Beratungseinrichtungen und Initiativen) Mädchen und Frauen dezidiert ermutigen, sich zu bewerben.

Während diese Fördermaßnahmen wie Betriebe Mädchen und junge Frauen beim Berufseinstieg in Handwerk- und Technikbranchen unterstützen, dokumentieren die Interviews allerdings auch, dass es in vielen anderen Betrieben immer noch wenig Bereitschaft zur Einstellung von weiblichen Lehrlingen gibt. Das verlängert einerseits die Phase der Lehrstellensuche für Mädchen und junge Frauen, andererseits fordert es von ihnen, mit solchen Othering Erfahrungen umzugehen. Insgesamt wird in den Interviews sichtbar, dass Mädchen und junge Frauen ein **hohes Maß an Durchhaltevermögen und Bereitschaft zeigen, ihre Fähigkeiten (z. B. Körperkraft) und Grenzen (z. B. gegenüber diskriminierender Anrede) und damit ihre Position im Betrieb auszuhandeln**. Der überwiegende Anteil der interviewten Mädchen und jungen Frauen gibt dementsprechend an, dass ihnen weibliche Ansprechpersonen, andere weibliche Lehrlinge oder Gesellinnen im eigenen Betrieb wichtig sind bzw. wichtig wären. Auch unterstützende männliche Ansprechpersonen sind in den betrieblichen Strukturen notwendig.

Daher sind politische EntscheidungsträgerInnen, die Kammern als auch Betriebe aufgerufen, das Engagement und die Bereitschaft der Frauen und Mädchen, (Geschlechter)Grenzen auszudehnen, zu unterstützen. **Dazu gilt es inklusivere Ausbildungssysteme, Ausbildungssituationen und förderliche Ausbildungsarrangements** zu schaffen: