

2. amaZone Trends over Time

2.1. Der amaZone Award 1996–2011: Die amaZone Idee wächst

Der Verein **sprungbrett** ist Träger einer Beratungsstelle für Mädchen und junge Frauen und befasst sich seit 1989 mit der bestehenden geschlechts-spezifischen Segregation des Arbeitsmarktes als einem Hindernis für die gesellschaftliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Dieses Ziel wird vorwiegend über den Weg einer umfassenden und geschlechtsspezifischen Berufsorientierung von jungen Frauen durch Beratung und verschiedene Workshop-Angebote im Prozess der Berufsorientierung vor Beginn einer Lehre verfolgt. Denn 46% aller lehrstellensuchenden, jungen Frauen entscheiden sich noch immer für die drei Lehrberufe Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau und Friseurin.³ Diese drei Ausbildungen sind im Vergleich zu anderen, insbesondere handwerklich-technischen Branchen gering entlohnte Beschäftigungsbereiche.⁴

Hierbei geht der Verein **sprungbrett** davon aus, dass ein verhältnismäßig enges Berufswahlspektrum junger Frauen zu einer geringen Partizipation in der Gesamtheit aller Lehrberufe und Facharbeitsplätze führt. Die Unterrepräsentation von Frauen in technischen, handwerklichen Berufsbereichen wird so bedingt und die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt untermauert.⁵ Eine Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen ist daher integraler Bestandteil der am Individuum orientierten Beratung.

sprungbrett ging mit der Idee zum amaZone Award erstmals 1995 an die Öffentlichkeit und lud Betriebe und Non Profit Organisationen ein, ihr Engagement in den Lehrausbildungen von Mädchen und Frauen in Handwerk und Technik sichtbar zu machen und an einem Wettbewerb teilzunehmen. Der Preis konnte nach einer Bewerbungsphase erstmals 1996 vergeben werden.⁶ Wichtige KooperationspartnerInnen waren dabei von Anfang an politische VertreterInnen, LehrausbildnerInnen und die Sozialpartnerschaft (Industriellenvereinigung sowie Wirtschafts- und Arbeiterkammer Österreich), Medien und nicht zuletzt in Lehrausbildung stehende (junge) Frauen. Der amaZone Award ist Bestandteil der Öffentlichkeits- und Awareness Raising Arbeit der Beratungsstelle **sprungbrett**. Die finanziellen Ressourcen für die Durchführung sind an die jeweilige Förderhöhe der Non Profit Organisation gebunden.

Wiener Betriebe mit (jungen) Frauen in handwerklich-technischen Lehrausbildungen können sich um den jährlich ausgeschriebenen Award bewerben. **sprungbrett** Mitarbeiterinnen besuchen die Unternehmen, führen Gespräche mit Personalverantwortlichen, AuszubildnerInnen wie Auszubildenden, tragen das Datenmaterial zusammen und legen es einer Fachjury bestehend aus Vertreterinnen der Sozialpartnerschaft zur Bewertung vor.⁷ Die Qualität der Lehr-

3 Vgl. sprungbrett (2008): Ausbilden für die Zukunft – ein Leitfadens für Unternehmen, die Mädchen in handwerklich-technischen Berufen ausbilden, S. 4

4 Vgl. WKO (2010): Lehrlingsstatistik; http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=357230&DstID=17, Download am 26.11.2011

5 Vgl. Statistik Austria (2009): Brutto- und Nettojahreseinkommen der Lehrlinge http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html Download am 26.11.2011

6 vgl. Die Begleitforschung von Andrea Sanz zu den ersten beiden amaZone Awards: Sanz, Andrea (1998): amaZone Dokumentation, erschienen im sprungbrett Eigenverlag. Obwohl die amaZone Idee 1995 geboren wurde, berufen wir uns in dieser Untersuchung auf 1996 als erstes amaZone Award Jahr. Im ersten und zweiten Jahr konnten sich auch Non Profit Organisationen um den Preis bewerben, ab 1998 nur noch Betriebe mit Lehrausbildung (vgl. ebd.).

7 Eine Auflistung der Zusammensetzung im Jahr 2011 liegt dem Anhang beispielhaft bei.

ausbildung in den Betrieben wird entlang einer Reihe von definierten Kriterien auf Basis der geführten Interviews in einem diskursiven Prozess bewertet und für jede Kategorie ein Siegerunternehmen gekürt. Diesen wird von politischen Entscheidungsträgerinnen im Rahmen eines Festaktes die amaZone – eine Skulptur – sowie eine Urkunde mit den spezifischen Qualitätsmerkmalen der prämierten Lehrausbildungen überreicht. Alle weiteren Betriebe, die eine hervorragende Qualität in der Lehrausbildung auszeichnet, werden mit einer amaZone Urkunde prämiert. Für eine nachhaltige Wirkung der Teilnahme am amaZone Award führen **sprungbrett** Betriebsconsulterinnen ein Feedbackgespräch mit interessierten Betrieben im Anschluss an den Wettbewerb. Ziel dieser Feedbackgespräche ist es, die Juryentscheidung im Bezug auf das jeweilige Unternehmen transparent zu machen und vor allem Entwicklungsmöglichkeiten in der Lehrlingsförderung aufzuzeigen.

2.1.1. Die Anfänge

1996 konnten sich noch Einzelpersonen, Institutionen und Betriebe um den amaZone Award bewerben. Einzige Bedingung war das Engagement für Frauenförderung in Handwerk und Technik. Schon im folgenden Jahr wurde die Teilnahme für Betriebe mit Lehrausbildungen in Technik und Handwerk beschränkt. Überdies war es für eine Bewerbung um den amaZone Award nicht notwendig, aktuell weibliche Lehrlinge auszubilden. Die Definition handwerklich-technischer Lehrberufe war in den ersten Jahren per se recht breit gefasst. Dennoch gab es zwischen 1996 und 2000 im Vergleich zu den Folgejahren deutlich weniger Bewerbungen (siehe quantitative Analyse in diesem Kapitel).

Von Anfang an wurde der amaZone Award von politischen Entscheidungsträgerinnen wie der österreichischen Frauenministerin und seit vielen Jahren der Wiener Stadträtin überreicht. Der amaZone Festakt fand im gesamten hier betrachteten Zeitraum (2001–2011) an unterschiedlichen Orten, wie der Wirtschaftskammer Österreich, der Arbeiterkammer, der Industriellenvereinigung oder dem Wiener Rathaus durch Zusammenarbeit mit den KooperationspartnerInnen statt. In den Jahren vor 2001, wurde der Award im Rahmen der BeSt – der Berufs- und Studienorientierungsmesse verliehen.

2.1.2. Entwicklung und Fokussierung

Die letzten 10 Jahre brachten in der Gestaltung des amaZone Awards einige Fokussierungen in den Voraussetzungen zur Wettbewerbsteilnahme, der Einladung zur Beteiligung, des Bewertungsablaufs und der Organisation des Festakts. Zum einen sind nur noch Bewerbungen von Unternehmen möglich, die aktuell zumindest einen weiblichen Lehrling in Handwerk und Technik ausbilden. Zum anderen muss sich der Lehrberuf auf der Liste der Mädchen in Männerberufen des AMS finden. Überdies wird der Preis für die Laufzeit eines Jahres verliehen. Die Kooperation mit der Sozialpartnerschaft wurde verstärkt, sichtbar durch eine zusätzliche amaZone Aussendung⁸ der Wirtschaftskammer direkt an Unternehmen zur Bewerbung des Awards sowie durch die Nennung des amaZone Awards in einer Newsletteraussendung der Arbeiterkammer an BetriebsrätInnen. Der Bewerbungsbogen zur amaZone kann seit 2006 online abgerufen werden.⁹

8 Vgl. die Bewerbungskarte zum amaZone Award 2011 <http://www.sprungbrett.or.at/amazone/bewerbung.shtml> Download am 26.11.2011

9 Vgl. Der Bewerbungsbogen zum amaZone Award 2011 <http://www.sprungbrett.or.at/amazone/bewerbung.shtml> Download am 26.11.2011

Im Zuge der darauf folgenden Betriebsbesuche werden nunmehr AusbilderInnen und weibliche Lehrlinge getrennt voneinander über die Situation im Lehrbetrieb befragt. Ebenso hat sich das Programm des Festaktes in den letzten zehn Jahren diversifiziert: Neben der Award Verleihung finden Workshops für Schülerinnen zum Thema Berufsorientierung in Handwerk und Technik statt, amaZone Betriebe widmen sich gemeinsam mit dem spungbrett Betriebsconsulting dem Wissenstransfer von Best-Practice-Beispielen in einem Workshop für UnternehmerInnen. Die Verleihung des amaZone Awards fand im Oktober 2011 zum sechzehnten Mal statt.

2.2. amaZone Trends over Time 2001–2011

Die quantitative Analyse der amaZone Betriebe der letzten Dekade basiert auf den abgefragten Daten der amaZone Bewerbungsbögen. Um die Ergebnisse besser einschätzen zu können, bedarf es einer kurzen Einführung in die Fragestellungen, in die Art der Datenerhebung und der Veränderungen im Abfragemodus zwischen 2001 und 2011.

2.2.1. Fragestellung und Datenerhebung

Die amaZone Bewerbungsbögen der letzten 10 Jahre boten durchgängig geschlossene Fragen zu Unternehmens- und MitarbeiterInnendaten und offene Fragen zur Art und Umsetzung der Lehrausbildung von jungen Frauen in technisch-handwerklichen Lehrberufen. Anders als die geschlossenen Fragen haben sich die offenen Fragen nach dem WIE der Lehrlingsförderung in der letzten Dekade stark ausdifferenziert.

Die vorliegende deskriptive Untersuchung der amaZone Betriebe 2001–2011 basiert auf folgenden quantitativ erhobenen Daten der Bewerbungsbögen:

1. Firmenname jedes Unternehmens
2. Kategorie der Bewerbung (KMU, GU, ÖU)
3. Anzahl der weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen
4. Anzahl der Lehrlinge, welche in einem handwerklichen oder technischen Beruf aktuell ausgebildet werden
5. Anzahl der weiblichen Lehrlinge, welche in einem handwerklichen oder technischen Beruf aktuell ausgebildet werden
6. Aktuell ausgebildete Lehrberufe jedes Bewerberunternehmens

Die folgende quantitative Auswertung der Daten des letzten amaZone Dezenniums beantwortet daher folgende Fragestellungen:

7. Wie viele Betriebe haben sich am amaZone Award beteiligt? Wie hat sich die Beteiligung zwischen 2001 und 2011 verändert?
8. Wie stark sind die Kategorien Klein- und Mittelunternehmen, Großunternehmen und seit 2008 Öffentliche und Öffentlichkeitsnahe Unternehmen vertreten und welche Entwicklungen gab es dabei in den letzten 10 Jahren?
9. Wie viele weibliche Mitarbeiterinnen arbeiten in amaZone Unternehmen?
10. Wie viele weibliche und männliche Lehrlinge arbeiten in Handwerk und Technik in den amaZone Betrieben und wie hat sich das Verhältnis in den letzten 10 Jahren verändert?
11. Wie viele weibliche und männliche Lehrlinge in Handwerk und Technik arbeiten in den amaZone Betrieben, wenn die drei Kategorien Klein- und Mittelunternehmen, Großunternehmen und seit 2008 Öffentliche und Öffentlichkeitsnahe Unternehmen miteinander verglichen werden?