



# Frauen mit Zukunft

Berufliche Einstiege, Umstiege  
und Aufstiege mit Unterstützung des AMS

Liebe Leserinnen,

in dieser Broschüre wollen wir Frauen vorstellen, die das Arbeitsmarktservice durch ein entsprechendes Qualifizierungsangebot auf ihrem Weg hin zu einem völlig neuen Berufsfeld oder bei ihrem beruflichen Aufstieg unterstützt hat.

Diese Frauen arbeiten teilweise in technisch-handwerklichen Tätigkeitsbereichen, womit wir Mut für Neues, Anderes machen wollen. Andererseits möchten wir auch die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildung zeigen, denn diese ermöglicht nicht nur gute Berufseinstiege, sondern auch Umstiege und tolle Aufstiege. Wir wollen Frauen auch dazu anregen, bei ihren Entscheidungen auf das Einkommen zu achten und selbstbewusst ihre Kenntnisse und Erfahrungen in die Verhandlungen einzubringen.

Die Geschichten der Frauen geben darüber hinaus Einblicke in interessante, zukunftssträchtige Berufsfelder. Ergänzt werden diese Geschichten um die „Außensicht“ von Personen, die die porträtierten Frauen gut kennen.

Zusätzlich haben wir auch Arbeitsmarktexpertinnen und -experten um ihre Sicht auf die Zukunft von Frauen in unserer Arbeitswelt gebeten. Dieser Blick auf allgemeine Entwicklungen ist eine gute Anregung für Frauen über ihre individuelle Zukunft nachzudenken.

In diesem Sinne wünschen wir viel Spaß beim Lesen und viel Glück für die berufliche Zukunft. Das AMS will dabei für Sie ein guter Ansprechpartner sein.

Eva Egger und Hilde Stockhammer  
AMS Österreich, Arbeitsmarktpolitik für Frauen

Einleitung	S. 4
Frauen erzählen	
Gerlinde Arzberger, Elektronikerin	S. 8
Eva Maria Sallaberger, Kunststoffformgeberin	S. 12
Adele Steiner, selbständig im Officemanagement	S. 16
Urzula Wegiel, Altenpflegehelferin	S. 20
Nina Pöchhacker, Maschinenbautechnikerin	S. 24
Loredana Faltin, Netzwerkadministratorin	S. 28
Heide Wagner, Glaserin	S. 32
Claudia Mitter, Objektleiterin	S. 36
Michaela Tscherne, IT- und Qualitätsmanagerin sowie HR-Koordinatorin	S. 40
Karina Macho, EDV-Technikerin	S. 44
Véronique Strabler, Buchhalterin	S. 48
Petra Friedl, bautechnische Zeichnerin	S. 52
Gabriele Novy, FinanzCoach	S. 56
Expertinnen und Experten diskutieren	S. 61
Förderungen des AMS	S. 67
Qualifizierungs- und Beratungseinrichtungen	
abz.austria Chancen für Frauen - Chancen der Wirtschaft	S. 72
Frauenstiftung Steyr	S. 73
MeET - Mädchen entdecken EDV und Technik	S. 74
nowa - Netzwerk für Berufsausbildung	S. 74
ZAM - Zentren für Ausbildungsmanagement in der Steiermark	S. 75
Sprungbrett für Mädchen	S. 76
SUNWORK - Bildungsalternativen für Mädchen und Frauen	S. 77
Frauen in Handwerk und Technik, NÖ	S. 77
telm@ - Frauen in Telekommunikation und Informatik	S. 78
Mädchenzentrum Klagenfurt	S. 78
Links	S. 80

# Die Zukunft selbst in die Hand nehmen

Die **13 porträtierten Frauen**<sup>1</sup> beschritten unterschiedliche Wege, um sich ihrem Ziel zu nähern: eine Arbeit auszuüben, die sowohl ihren Fähigkeiten entspricht und Spaß macht als auch eine dauerhafte selbständige Existenzsicherung und Weiterentwicklung ermöglicht.

Die Frauen unterscheiden sich nach ihrem schulischen und beruflichen Werdegang und ihrer Alters- und Familienstruktur. Sie sind in Städten und Dörfern zwischen Vorarlberg und Wien zu Hause, zwischen 23 und 53 Jahre alt und hatten die unterschiedlichsten Ausgangspositionen: von der abgebrochenen Lehre bis zum Universitätsstudium. Vier der Frauen sind kinderlos, die anderen haben zwischen einem und drei Kindern, vier Frauen sind bzw. waren Alleinerzieherinnen. Zwei der porträtierten Frauen sind als Erwachsene aus Polen bzw. Rumänien nach Österreich migriert.

Gemeinsam ist allen, dass sie **mit Unterstützung des AMS den passenden Beruf** gefunden, einen neuen Beruf erlernt oder sich in ihrem **bisherigen Beruf höherqualifiziert** haben. Den Frauen wurde dabei geholfen, das zu tun, was sie gut und gerne machen.

Fünf der vorgestellten Frauen sind sogenannte Wiedereinsteigerinnen, die jedoch nach einer 2- bis 15-jährigen Berufsunterbrechung durch Kinderbetreuungszeiten und Familienarbeit nicht einfach in ihren alten Beruf zurückkehrten, sondern einen neuen erlernten. Gründe dafür waren entweder die Unvereinbarkeit des bisherigen Berufs mit der Kinderbetreuung oder das Ziel, sich beruflich zu verbessern. Die anderen Frauen strebten eine Fachausbildung oder eine Höherqualifizierung an, in einem Fall war das Ziel die Gründung eines eigenen Unternehmens.

Knapp die Hälfte der porträtierten Frauen ist in nichttraditionellen Bereichen tätig, d.h. in Berufen, in denen Frauen typischerweise unterrepräsentiert

sind, wie Elektronikerin, Glaserin, Kunststofftechnikerin, Finanzberaterin, Maschinenbautechnikerin und bautechnische Zeichnerin. Einzelne haben in der IT-Branche Fuß gefasst. Andere sind zwar in traditionellen „Frauenbereichen“ tätig, nutzen aber dort ihre Aufstiegs- und Weiterentwicklungschancen: sei es die Höherqualifizierung von der Heimhilfe zur diplomierten Krankenpflegerin, von der Reinigungskraft zur Objektleiterin, von der Kellnerin zur Controllerin oder von der Sekretärin zur selbständigen Officemanagerin. Unter den Firmen, in denen die Frauen beschäftigt sind, finden sich Gewerbebetriebe ebenso wie große Industrieunternehmen oder Non-Profit-Organisationen<sup>2</sup>.

Manche der Frauen waren **Pionierinnen** und ebneten z.B. als die ersten weiblichen Lehrlinge in einem Betrieb den Weg für nachkommende Frauen.

„**Karriere mit Lehre**“ trifft auf einen Teil der Frauen mit der Ergänzung in **männerdominierten Berufen** zu. Ein Vorteil in diesen Lehren ist das **bessere Gehalt**, ein Nachteil, dass es mitunter keine Teilzeitmöglichkeiten gibt. Die Frauen schlossen mit außergewöhnlich guten Noten ab, schafften Lehrabschlüsse mit Auszeichnung oder gute Platzierungen bei Lehrlingswettbewerben.

Die Frauen berichten, dass sie in ihren derzeitigen Berufen kaum Probleme mit ihren **männlichen Kollegen** haben. Sie schätzen die sachliche Ebene der Zusammenarbeit. Ein geringer Teil glaubt, mehr als männliche Kollegen leisten zu müssen.

In den Ausbildungslehrgängen haben die Frauen die reine Frauengruppe schätzen gelernt, weil dies einen Freiraum zum Ausprobieren und angstfreien Lernen schaffte. In der Arbeitswelt erleben manche Konkurrenz unter Frauen, was sehr bedauert wird. Würden sich **Frauen gegenseitig mehr unterstützen**, wäre dies ein großes Potential für das berufliche Weiterkommen.

„**Glückliche Mutter - glückliches Kind**“ ist die Formel, die auf den Großteil der porträtierten Mütter zutrifft. Sie schöpfen Zufriedenheit aus der beruflichen Tätigkeit und wären ohne diese unglücklich. Trotzdem ist ihnen zum Teil ein schlechtes Gewissen, wenn sie zu viel arbeiten, nicht fremd. Um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, werden die Familienmitglieder zur Beteiligung im Haushalt herangezogen und zum Teil Halbe-Halbe praktiziert.

Von den 13 Frauen haben drei eine weibliche Vorgesetzte, eine Frau als Unternehmerin ist ihre eigene Chefin, die anderen unterstehen Männern. Dass **Frauen in den Chefetagen** unterrepräsentiert sind, erklären sich die Befragten mit dem mangelnden Selbstvertrauen von Frauen, den Kinderbetreuungspflichten und den unterschiedlichen Prioritäten von Frauen. Lebensqualität bedeutet für viele Frauen auch für andere Dinge wie beispielsweise die Familie Zeit zu haben. Eine interessante, abwechslungsreiche Tätigkeit in einer angenehmen Atmosphäre zu haben, ist auch für die hier vorgestellten Frauen ganz wesentlich.

Alle Frauen profitieren aus ihren früheren Tätigkeiten, auch wenn es sich um ganz andere Bereiche handelte. „**Nichts war umsonst**“, keine Frau

bereut ihren bisherigen beruflichen Werdegang, denn sie ziehen aus ihren Vorkenntnissen und Erfahrungen Nutzen für ihr jetziges Arbeitsgebiet. Einige Frauen erreichten ihr Ziel erst über Erstausbildungen und Jobs, die ihnen eigentlich nicht entsprachen.

Die **Berufspraktika**, welche die Frauen im Zuge ihrer Ausbildungen in Unternehmen absolvierten, stellten sich für einige als Sprungbrett für eine Anstellung heraus. Sechs Frauen wurden von diesen Betrieben übernommen, drei davon für eine Lehre.

Die AMS geförderten Qualifizierungen nehmen einen wichtigen Stellenwert im Berufsleben der vorgestellten Frauen ein. Die persönlichen Erfahrungen zeigen, dass sie alle **Stärke und Selbstbewusstsein** aus den Maßnahmen schöpften, die mit viel Engagement und einer mitunter großen zeitlichen Belastung absolviert wurden. Der Faktor Aus- und Weiterbildung wird von ihnen sehr hoch eingeschätzt und für alle ist Weiterbildung zu einem zentralen Bestandteil ihres Lebens geworden. Sie verkörpern geradezu das „Ideal des lebensbegleitenden Lernens“ und ein beachtlicher Teil strebt noch weitere Ausbildungen an. Alle 13 Frauen zeigen auf beeindruckende Weise ihre persönlichen Wege zum passenden Beruf.

---

<sup>1</sup> Der Stand der Frauenporträts ist Ende 2004, es können sich natürlich zwischenzeitlich Veränderungen ergeben haben.

<sup>2</sup> Non Profit Organisationen, übersetzt nicht gewinnorientierte Organisationen, schütten im Gegensatz zu Unternehmen die erwirtschafteten Überschüsse nicht an die MitarbeiterInnen oder andere formale OrganisationsteilnehmerInnen (z.B. GesellschafterInnen) aus, sondern investieren diese für die Ziele und den Zweck der Organisation.



# Frauen erzählen



## „Ich wollte einfach wissen, ob ich es mit 35 noch draufhab, oder ob ich schon aufs Abstellgleis gehöre.“

Im Alter von 38 Jahren ist Gerlinde Arzberger ausgebildete Facharbeiterin in dem Beruf, der genau zu ihr passt und ihr voll und ganz entspricht.

Ihr ursprünglicher Berufsweg wies in Richtung Sekretariat. Nach einer entsprechenden Ausbildung erkannte Gerlinde Arzberger aber bald, dass die Tätigkeit als Sekretärin nicht ihren Fähigkeiten entsprach und sie aufgrund ihrer Rechtschreibschwäche extrem stresste. Sie nahm eine Beschäftigung als Hilfsarbeiterin in der Qualitätskontrolle an, wo es um das Prüfen von Maßen mechanischer Teile ging. Diese Arbeit hatte bereits viel mit Technik zu tun und legte die Basis für ihren heutigen Beruf.

Danach kamen zehn Jahre Kinderbetreuung. Gerlinde Arzberger hatte sich das Ziel gesteckt, im Jahr 2000, wenn ihr Sohn zehn Jahre alt ist, auf alle Fälle wieder zu arbeiten. Zunächst wurde sie Verkäuferin in einer Konditorei, wo es stressig war und der Verdienst gering. Zuletzt war sie Lagerarbeiterin. Das Einkommen war zwar gut, jedoch frustrierte sie der tägliche Umgang mit den anderen Arbeiterinnen, die sie als sehr anspruchslos empfand. „Ich habe gemerkt, dass ich allein nicht weiterkomme, dass ich nicht dorthin komme, wo ich hingehöre.“ Mit Unterstützung des AMS traf sie schließlich auf die Ausbildungsmöglichkeiten, die sie weiterbrachten. In einem Berufsorientierungskurs des Frauenservice Graz und im TEKNowa Kurs von nowa entdeckte sie wieder ihre Stärken und Talente und beschloss einen Wiedereinstieg im Qualitätswesen anzustreben.

In einem einwöchigen Praktikum bei der Firma Anton Paar, die Mess- und Analysegeräte herstellt, erledigte sie die Aufgaben so routiniert, als ob sie nie aufgehört hätte in der Qualitätskontrolle zu

arbeiten. Das blieb auch den Personalverantwortlichen der Firma nicht verborgen und ihr wurde eine Stelle angeboten. Gerlinde Arzberger, die nicht mehr als Hilfsarbeiterin arbeiten wollte, stellte die Bedingung, dass sie eine Ausbildung machen möchte. Im Bereich Herstellung optischer Geräte war ein Arbeitsplatz frei und der Ausbilder empfahl ihr die Lehre zur Elektronikerin und sie sagte zu, ohne Näheres zu wissen. Er drückte ihr ein Fachwerkbuch in die Hand, das sie so fesselte, dass sie gar nicht mehr zu Lesen aufhören konnte, weil sie immer mehr wissen wollte. Sie wurde nach dem Praktikum direkt übernommen und beendete TEKNowa einen Monat früher.

### Aus- und Weiterbildung

Nach drei Monaten Berufsorientierung und Berufsinformation im Frauenservice Graz<sup>2</sup> wechselte Gerlinde Arzberger für weitere drei Monate zu TEKNowa, einer Ausbildung für Frauen im technischen und handwerklichen Bereich, die gerade gestartet wurde.

Bei TEKNowa wurden spezifische Berufsfelder behandelt und erarbeitet, in ihrem Fall die Mechanik. Das Praktikum, das sie im Zuge dieses Kurses absolvierte, ermöglichte ihr einen Einblick, was sich in den letzten zehn Jahren in der Qualitätskontrolle getan hat, und ihre Berufschancen abzuklären.

Pech hatte Gerlinde Arzberger mit ihrer Kursgruppe, weil sich die Teilnehmerinnen gegenseitig zu wenig unterstützten. Aus ihrer Sicht schaden sich Frauen sehr, wenn sie sich konkurrenzieren.

„Wir haben so viele Stärken, wir Frauen, wir könnten so viel schaffen, wenn wir miteinander würden und nicht gegeneinander, da geht so viel Energie verloren, die wir wo anders besser einsetzen könnten.“

**Stationen:** 15-jährig: Polytechnischer Lehrgang ■ 16-jährig: Dreijährige Stenographie- und Maschinschreibschule, Abschluss mit Staatsprüfung ■ 19-jährig: Hilfsarbeiterin ■ 24-jährig: Geburt eines Sohnes ■ 34-jährig: Wiedereinstieg und verschiedene Jobs ■ 35-jährig: **Berufsorientierung im Frauenservice Graz, TEKNowa-Kurs bei nowa<sup>1</sup> (beide Einrichtungen werden vom AMS gefördert).** Anschließend Lehre als Elektronikerin bei der Firma Anton Paar ■ 38-jährig: Lehrabschluss mit Auszeichnung, Übernahme durch die Ausbildungsfirma.

Die Berufsschule empfand sie teilweise als Zumutung und kritisiert das pädagogische Vorgehen der Lehrpersonen, die den überwiegend jungen SchülerInnen die Lust am Lernen nahmen. Gerlinde Arzberger musste sich viel im Eigenstudium aneignen und sich selbst motivieren. „Und auch wenn es noch so schwer kommt. Da musst du jetzt durch, du bist dann Fachkraft, und du verdienst dein gutes Geld, und das hat mich immer wieder herausgerettet.“

Schwierig war, dass sie eine von vier Berufsschulklassen auslassen musste, weil die Förderung des AMS auf 2 ½ Jahre beschränkt war<sup>2</sup>. Sie beschloss gleich in die zweite Klasse einzusteigen und holte den Stoff der ersten Klasse mit ihrem Ausbilder im Unternehmen in 25 Stunden nach. Daher hatte sie am Anfang immer wieder Wissenslücken und das Gefühl hinten zu sein. Sie lernte oft bis tief in die Nacht und schaffte es mit dem Ziel vor Augen nie wieder als Hilfsarbeiterin ihr Geld zu verdienen.

Gerlinde Arzberger, von Kindheit an sehr ehrgeizig, machte sich selbst so den größten Stress, was sogar zu gesundheitlichen Problemen führte. In schwierigen Phasen halfen ihr das gute Zureden und die Unterstützung ihrer Familie, AusbilderInnen und Kolleginnen am meisten.

Weiterbildung bedeutet für Gerlinde Arzberger, nie aufhören zu lernen und immer am Laufenden zu bleiben. Ganz begeistert ist sie vom Internet und empfindet es als großen Nachteil, wenn sich jemand mit diesem Medium nicht auskennt. Um noch versierter mit dem Internet zu arbeiten, möchte sie sich bessere Englischkenntnisse aneignen.



### **Berufsalltag und Vereinbarkeit**

Gerlinde Arzberger baut Messmotoren für die Rheometer<sup>1</sup>. Mit diesen wird die Zähflüssigkeit von Stoffen gemessen (beispielsweise in der Lebensmittel-, Farben-, Lack- oder Erdölindustrie), wie z.B. die Beschaffenheit von Zahnpasta, damit sie beim Öffnen der Tube nicht herausrinnt oder zu fest ist.

Genauigkeit, wenn nicht Übergenauigkeit und sauberes Arbeiten ist das Um und Auf in ihrem Beruf. Die Grundvoraussetzung ist technisches Interesse, das Verständnis für die Abläufe kann erlernt werden.

<sup>1</sup> Informationen über nowa auf Seite 74

<sup>2</sup> Der Verein Frauenservice in Graz bietet Information, persönliche Beratung, Bildungsangebote und arbeitsmarktspezifische Projekte, die in Zusammenarbeit mit dem AMS Graz für Wiedereinsteigerinnen und arbeitslose Frauen durchgeführt werden.

<sup>3</sup> Das Unternehmen, in dem Gerlinde Arzberger ihre Lehre absolvierte, erhielt einen Lohnkostenzuschuss seitens des AMS.

<sup>4</sup> Ein Rheometer ist ein Messgerät zur Bestimmung des Grades der Zähflüssigkeit.

Aufgrund ihres Praktikums in der Qualitätskontrolle hätte sie sich für eine Lehre im Bereich Mechanik interessiert, wie etwa als Dreherin oder Zerspantechnikerin<sup>5</sup>. Dass hier kein Arbeitsplatz frei war, ist heute ein Vorteil für sie. Sie darf nämlich nicht mehr als 5 kg heben und den Lärm und Schmutz, den dieser Bereich mit sich gebracht hätte, vermisst sie ebenfalls nicht. Heute arbeitet sie in normaler Straßenkleidung und ihre Arbeitsteile wiegen nicht schwerer als 2 kg.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist kein Problem. Ehemann und Sohn stehen voll hinter ihren Ambitionen. Jetzt ist sie an der Reihe, meinen beide, denn zuvor hat ihr Mann Karriere gemacht. Während der intensiven Ausbildungszeit übernahm er mit Unterstützung des Sohnes den gesamten Haushalt. Heute praktizieren sie Halbe-Halbe, wobei der Sohn immer noch mitverantwortlich ist und gewisse Aufgaben zu erledigen hat.

### **Frauen und Männer im Berufsleben**

Unter den MitarbeiterInnen im Produktionsbereich sind nur ganz wenig ausgebildete Facharbeiterinnen. In der Elektronikabteilung von Gerlinde Arzberger gibt es Frauengruppen, die aus angeleiteten Arbeiterinnen bestehen. In den Teams, die Geräte konstruieren oder bauen, sind hauptsächlich ausgebildete Facharbeiter beschäftigt. Gerlinde Arzberger erklärt sich das mit dem mangelnden technischen Interesse von Frauen, die in diesem Bereich von klein auf nicht gefördert werden. Auch ihre Freundinnen interessiert Technik nicht, wahrscheinlich weil sie sich noch nicht damit auseinandergesetzt haben, mutmaßt sie. Sie selbst findet die Technik unheimlich spannend. Funktioniert etwas nicht, dann möchte sie den Grund herausfinden. Ein Gerät zusammenzubauen, es einzuschalten und zu sehen, dass es funktioniert, empfindet sie als ganz großes Erfolgserlebnis. Und solche Gelegenheiten haben Frauen selten.

Kinderbetreuung hindert viele Frauen an der großen Karriere. Das seelische Wohl und die Versorgung des Kindes hat für viele Frauen höchste Priorität. Auch sie selbst kennt dieses Gefühl, ein schlechtes Gewissen zu haben, wenn sie später nach Hause kommt. Dabei vermisst ihr 14-jähriger Sohn sie wirklich nicht mehr.

Dieses Gefühl kennen Männer nicht. Andererseits streben Frauen seltener nach oben. „Ich habe es ja auch bei mir gesehen. Ich habe es als selbstverständlich gesehen, dass ich beim Kind daheim bleibe, mein Mann hatte dadurch zehn Jahre Berufserfahrung mehr gesammelt, die ihm jetzt großen Erfolg und Anerkennung in seinem Beruf einbringen. Ich hol das halt jetzt nach.“

Frauen sind auch zu harmoniebedürftig findet Gerlinde Arzberger, ihnen fehlt der Kampfgeist, den es in der Zusammenarbeit mit Männern einfach braucht. Um nicht unterdrückt zu werden, ist immer eine Strategie und Achtsamkeit erforderlich. Nichtsdestotrotz arbeitet sie gerne mit Männern zusammen.

### **Blick zurück und Zukunftsperspektiven**

Gerlinde Arzberger hat sich in dem Berufsfeld, in dem sie vor der Karenzzeit tätig war, weiterentwickelt und weitergebildet. Fehlende Aufstiegsmöglichkeiten aufgrund mangelnden Fachwissens und schlechte Entlohnung waren die Grenzen, an die sie als Hilfsarbeiterin gestoßen war. Diese wollte sie überschreiten und hat ihr Ziel erreicht. Nun möchte sie als Facharbeiterin in ihrem Bereich perfekt werden und entsprechend verdienen.

Die zehn Jahre zu Hause waren für Gerlinde Arzberger eine schöne Zeit, die sie nicht missen möchte. Die Handelsschule hingegen würde sie aus heutiger Sicht nicht mehr besuchen, sondern gleich eine Lehre beginnen.

## Empfehlungen an Frauen

Ein zentraler Aspekt für Gerlinde Arzberger ist, dass sich Frauen bewusst sein müssen, was sie leisten und sich nicht unter ihrem Wert verkaufen. Frauen müssen deshalb ihre Weiblichkeit aber noch lange nicht unterdrücken und sich den Männern anpassen. Ganz wichtig findet sie, dass Mädchen vor der Berufswahl oder Wiedereinsteigerinnen ihre persönlichen Stärken und Vorlieben herausfinden. Vor diesem Hintergrund ist es dann leichter, sich den passenden Beruf oder Bereich auszusuchen. Sie sollten auch mutig „Männerberufe“ ergreifen, auch wenn die Rahmenbedingungen, wie in ihrem Fall die Berufsschule, es den Frauen nicht immer leicht machen. Eine spannende Möglichkeit erscheint ihr, Berufe in Praktika oder Schnupperlehren auszuprobieren. „Ich wünsche jeder Frau, dass sie das Glück hat, das zu finden was sie gut kann, und auch die passende Firma zu finden, dann geht alles von selbst.“

## Daniel Arzberger

Sohn von Gerlinde Arzberger

*Eine Mutter zu haben, die in einem technischen Beruf tätig ist, ist was Besonderes, beschreibt Gerlinde Arzbergers 14-jähriger Sohn und findet es super, wenn eine Frau so einen Beruf erlernt. Er bewundert seine Mutter dafür, dass sie die Ausbildung begonnen und durchgehalten hat.*

*Sein Vater und er haben sie dabei voll unterstützt und ihr sehr zugeredet, die Lehre zu machen. Damals war er elf Jahre alt und diese Zeit war für ihn überhaupt nicht hart, auch wenn seine Mutter während der Berufsschulzeit nur am Wochenende zu Hause war. Um den Haushalt kümmerte sich sein Vater und für ihn hat alles gepasst.*

*Schwierige Phasen und Durchhänger gab es für seine Mutter, wenn sie z.B. einen schweren Test vor sich hatte, den sie nie zu schaffen glaubte, oder das ganze Wochenende vor dem Computer verbringen musste. Je nach ihren Bedürfnissen versuchten sie ihr zu helfen. Sie ließen sie in Ruhe, wenn sie das brauchte, prüften sie ab oder halfen ihr in Englisch.*

*Ihn selbst - der wie seine Eltern ebenfalls in die technische Richtung tendiert - beeinflusste die Ausbildung seiner Mutter bei der Berufsentscheidung nicht, da er schon vorher konkrete Vorstellungen hatte. In seiner Klasse gibt es eine Mitschülerin, die KFZ-Mechanikerin werden will, die anderen Mädchen bevorzugen eher die typischen Frauenberufe wie Friseurin. Eine Ursache dafür schiebt er der Schule zu, die einen positiven Einfluss ausüben könnte. In seiner Schule haben die Mädchen kein technisches, sondern nur textiles Werken. Schon von da her kommen sie gar nicht mit technischen Themen in der Praxis in Kontakt.*

<sup>5</sup> ZerspanungstechnikerInnen sind für die Planung, Durchführung und Kontrolle der Herstellung von Bauteilen mit Maschinen und Fertigungsanlagen mittels spanabhebender Werkstoffbearbeitung (z.B. Feilen, Fräsen, Schleifen von Metall) zuständig.

## „Mir taugt das was ich mache, da bin ich richtig in meinem Element.“

Vor beinahe neun Monaten hat Eva Maria Sallaberger die Lehre zur Kunststoffformgeberin mit Auszeichnung abgeschlossen. Das ist nicht ihr erster Lehrabschluss, denn sie hat gleich nach dem Polytechnischen Lehrgang mit einer Lehre als Keramikmalerin angefangen, weil sie immer schon kreativ war und gerne gezeichnet und gebastelt hat. Hätte sie damals diese Lehrstelle nicht bekommen, wäre sie gerne Bäckerin geworden oder hätte etwas Handwerkliches lernen wollen wie z.B. Tischlerin. Für Berufsbereiche, die viele andere Mädchen wählen, wie Verkauf, Büro oder Gastronomie interessierte sie sich nie. Da sie eher eine Einzelgängerin war, wollte sie in ihrem Beruf nicht permanent mit unterschiedlichen Leuten konfrontiert sein.

Für die Lehre als Keramikmalerin musste die damals 15-Jährige nach Gmunden übersiedeln und bezog dort sogar eine eigene Wohnung. „Ich konnte damals mein eigenes Leben anfangen und das war sehr schön für mich, denn ich bin seit meiner Kindheit schon sehr selbständig gewesen.“

Dass sie nach ihrem ersten Lehrabschluss, den sie auch mit Auszeichnung bestanden hatte, nur mehr ein knappes halbes Jahr in Gmunden geblieben ist, hatte vor allem persönliche Gründe. Kurz nach dem Lehrbeginn in Gmunden, hatte sie in Ried ihren jetzigen Lebensgefährten kennen gelernt und dann 2 ½ Jahre eine Wochenendbeziehung geführt, was nicht immer leicht war. Ihren damaligen Arbeitsplatz zu verlassen fiel ihr nicht allzu schwer, erstens konnte sie als „Ausgelernte“ nicht mehr wirklich kreativ arbeiten und zweitens war der Verdienst als Keramikmalerin nicht sonderlich gut.

Zurück in ihrem Geburtsort konnte sie auch gleich bei einer Firma, einem Großbetrieb in der Kunst-

stoffverarbeitung, bei der sie sich einige Monate davor bereits beworben hatte, als Hilfsarbeiterin im Zwei-Schicht-Betrieb anfangen. Als das Unternehmen im Jahr 2002 Personal abbauen musste, wurde Eva Maria Sallaberger arbeitslos. „Im Nachhinein gesehen muss ich sagen Gott sei Dank, weil ich sonst nie die Chance für diese Ausbildung bekommen hätte.“

Als sie sich beim Arbeitsmarktservice arbeitslos meldete, erkundigte sie sich gleich nach Kursen. Zu dieser Zeit gab es jedoch keine Angebote für sie und Eva Maria Sallaberger bewarb sich erfolglos bei unterschiedlichen Firmen. Als sie einige Zeit später wieder beim AMS vorsprach und diesmal konkret mit dem Wunsch nach einer handwerklichen Ausbildung, wurde sie auf einen Kurs im Bereich Kunststoffformgebung aufmerksam gemacht, der aber noch in Planung war. Ein paar Wochen später wurde sie zum Infoabend eingeladen. Obwohl sie sich nach dem Informationsabend nicht genau vorstellen konnte, was auf sie zukam, entschied sie sich am Auswahlmodul teilzunehmen. Vor der Entscheidung für diese zweite Lehrausbildung beriet sie sich mit ihrem Lebensgefährten. Es waren immerhin 1 ½ Jahre mit geringem Einkommen zu überbrücken. Er hat gemeint, dass er sie, für was auch immer sie sich entscheidet, unterstützen wird.

Die Praxiswochen während der Ausbildung absolvierte Eva Maria Sallaberger bei der Firma Flor-ever, bei der sie auch jetzt noch arbeitet. Damals gab es dort noch mehr Beschäftigte und es wurde in Zweierschicht gearbeitet. Kurz vor Ausbildungsende sah es so aus, als ob sie ihren letzten Praktikumsblock nicht mehr bei dieser Firma machen könnte, weil diese einen großen Bereich der Pro-



**Stationen:** 15-jährig: Lehre als Keramikmalerin in Gmunden ■ 18-jährig: Lehrabschluss, Arbeit im Ausbildungsbetrieb ■ 19-jährig: Rückkehr in den Geburtsort, Hilfsarbeiterin bei einem großen Produktionsbetrieb für Flugzeugteile aus Kunststoff ■ 20-jährig: 2 Monate arbeitslos; **Beginn einer AMS geförderten FacharbeiterInnenintensivausbildung zur Kunststoffformgeberin beim bfi Ried** ■ 22-jährig: Lehrabschluss mit Auszeichnung, seitdem Beschäftigung im Praktikumsbetrieb Florever.

duktion aus Rentabilitätsgründen einstellen musste. Doch schließlich gab es einen Neustart in kleinerer Form mit der Konzentration auf den Sonderformenbau, wo Eva Maria Sallaberger nun auch fix angestellt ist.

### Aus- und Weiterbildung

Eva Maria Sallaberger will immer wieder etwas Neues lernen. Deswegen bereut sie auch ihre ursprüngliche Ausbildung als Keramikmalerin nicht, obwohl sie diese in ihrem jetzigen Beruf nicht mehr verwerten kann. Sie nahm die Herausforderung der 1 ½-jährigen FacharbeiterInnenintensivausbildung zur Kunststoffformgeberin gerne an.

Zu Beginn dieser Ausbildung stand ein Auswahlmodul, wo vor allem Allgemeinwissen überprüft wurde. Dann ging es weiter mit einem Theorie- und Praxisblock von ein paar Wochen. Dieser wurde teilweise in der Werkstatt eines Ausbildungszentrums in Lenzing absolviert (war also auch sehr praktisch angelegt). Danach folgte das erste Praktikum.

Die Ausbildung setzte sich aus abwechselnd drei Theorie- bzw. Praxisblöcken (Inhalt: Grundlagen Metallverarbeitung, Werkstoffkunde, Technisches Rechnen, technische Physik, Lesen und Erstellen von technischen Zeichnungen, Verarbeitungsmethoden in der Kunststoffproduktion, Qualitätskontrolle und -sicherung, Umgang mit Maschinen und Geräten in der Kunststoffbearbeitung) und 3 mindestens 3-monatigen Unternehmenspraktika zusammen. Wirklich schwer getan hat sich Eva Maria Sallaberger in der Ausbildung nie, das Lernen ist ihr immer leicht gefallen. Nur manchmal gab es Probleme in der Gruppe, die sich dann aber auch wieder gegenseitig gut unterstützten.



### Berufsalltag und Vereinbarkeit

Eva Maria Sallabergers Arbeitstag beginnt um 7:30 Uhr und endet um 16:45 Uhr, am Freitag schon zu Mittag. Zu ihren Hauptaufgaben gehört die Fertigung von Sonderformen. Sie stellt Hydrowannen im Tiefziehverfahren<sup>1</sup> her. Dazu ist es zunächst einmal notwendig die Sonderform nach den Wünschen der Kundschaft auf dem Computer im CAD<sup>2</sup> zu zeichnen. Die Zeichnung dient dann als Schablone, nach der ein Einbau in eine Grundform eingepasst wird. Sie beschreibt diese Tätigkeit als eine Mischung aus Tischlerei- und Kunststoffarbeit. Dann beginnt das sogenannte Tiefziehen, das Eva Maria Sallaberger mit Begeisterung in jeder Einzelheit beschreibt. Da es sich bei den Sonderformen um Einzelstücke handelt, gilt es, sich immer wieder neue Lösungen zu überlegen. Obwohl die Tätigkeit körperlich anstrengend ist und sie auch manchmal Rückenprobleme hat, möchte sie nie eine sitzende Tätigkeit ausüben.

Bei ihrer Arbeit wird Eva Maria Sallaberger nur von einer Kollegin, die Hilfsarbeiterin ist, unter

<sup>1</sup> Tiefziehen ist eine bestimmte Art der Kunststoffbearbeitung.

<sup>2</sup> CAD = Computer Aided Design. Mit Hilfe eines computergesteuerten Systems werden technische Zeichnungen entworfen und bearbeitet.

stützt. Da ihr Chef sich vor allem um den KundInnenkontakt und die Büroarbeit kümmert, ist sie in der Produktion fast völlig selbständig, was ihr besonders gefällt. Sie schätzt es, sich bei ihrer Arbeit frei entfalten zu können. Dass sie in einem Kleinstbetrieb arbeitet, entspricht ihr sehr, denn sie war nie ein Gruppenmensch. Obwohl sie in einem Großbetrieb vermutlich besser verdienen könnte, sind ihr Betriebsklima, kreatives Arbeiten und Eigenständigkeit weitaus wichtiger. „In einem Großbetrieb wäre ich eher eine Nummer und müsste vermutlich sehr oft dasselbe machen und das wäre keine Herausforderung.“

Ihre jetzige Arbeit nennt sie ihren Traumjob, bei dem sie quasi ihr eigener „Herr“ ist. Ihren Chef vertritt sie wenn es notwendig ist und legt Aufträge an, bearbeitet Anfragen und telefoniert mit KundInnen. Arbeit in einem Kleinstbetrieb bedeutet aber auch manchmal Rasen mähen oder Schneeschaufeln und Lieferfahrten zu den KundInnen, aber das stört Eva Maria Sallaberger nicht.

Eva Maria Sallaberger hat keine Kinder und da auch noch keine Familiengründung geplant ist, hat sie sich über das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bislang keine Gedanken gemacht. Theoretisch ließen sich Kinder und ihr Beruf ihrer Ansicht nach schon vereinbaren.

### **Frauen und Männer im Berufsleben**

Um Akzeptanz als Frau in einem „Männerberuf“ zu finden, muss frau sich schon beweisen und auch durchsetzen können. Sie spricht aus eigener Erfahrung, da sie einmal mit ihrem ehemaligen Vorarbeiter „zusammengekracht“ ist, weil sie eine Arbeit anders gemacht hat wie ihr gesagt wurde und er nicht erkannt hat, dass dahinter Können steckt. Danach hat die Zusammenarbeit mit ihm aber viel besser funktioniert. Am Anfang müssen Frauen wahrscheinlich mehr leisten, aber wenn erkannt wird, dass sie ihren Job beherrschen, werden sie schon akzeptiert. Insgesamt schätzt es Eva Maria Sallaberger in gemischten Teams zu arbeiten.

### **Blick zurück und Zukunftsperspektiven**

Eva Maria Sallaberger ist froh über alle Erfahrungen, die sie in ihrem bisherigen Berufsleben gemacht hat. Ihre Lehrzeit in Gmunden war wichtig für ihre Selbstständigkeit.

Als Hilfsarbeiterin in einem Großbetrieb hat sie gesehen, dass Zusammenarbeit wichtig ist, was auch heißt Kompromisse zu schließen. Könnte sie die Zeit zurückdrehen, würde sie eigentlich alles noch einmal so machen.

Von Seiten der Familie wurde Eva Maria Sallaberger nie etwas in den Weg gelegt, sie bekam die notwendige Unterstützung. Es hat auch niemanden verwundert, dass sie nun einen handwerklichen Beruf ausübt, weil das immer ihre Leidenschaft war. Ihr Lebensgefährte hat sie auch immer bestärkt und ist nun sehr stolz auf sie.

Als nächstes möchte Eva Maria Sallaberger die Prüfung zur Kunststoffschweißerin ablegen. Die Kenntnisse dazu hat sie in der Facharbeiterinnenintensivausbildung erworben. Längerfristige Zukunftspläne hat sie noch keine, weil ihr der aktuelle Arbeitsplatz sehr gut gefällt und sie die „Dinge auf sich zukommen lässt“. Vielleicht macht sie einmal die MeisterInnenprüfung, sie könnte sich auch vorstellen einmal ein größeres Team zu leiten. In dem Berufsfeld, in dem sie nun tätig ist, sieht sie prinzipiell gute Zukunftschancen.

### **Empfehlung an Frauen**

Nach Ansicht von Eva Maria Sallaberger ist es wichtig, das eigene Leben selbst in die Hand zu nehmen. Dazu ist es notwendig, am eigenen Selbstbewusstsein zu arbeiten und es nicht allen Recht machen zu wollen. Das hört sich zwar etwas egoistisch an, aber ein bisschen Egoismus ist schon notwendig meint sie. Wichtig ist auch, sich zu überlegen, was man wirklich machen will und bei der Umsetzung des Zieles nicht aufzugeben, sondern dranzubleiben. Nicht unterkriegen lassen ist ihre Devise und sich nicht alles zu sehr zu Herzen zu nehmen, wie das sehr viele Frauen tun. Wenn sie eine Tochter hätte, würde sie diese bei ihrem eigenen Weg unterstützen.

## **Maximilian Ranseder** **Unternehmer und Chef von Eva Maria** **Sallaberger**

*Maximilian Ranseder, der Chef von Eva Maria Sallaberger, hatte beim ersten Gespräch mit ihr den Eindruck eine Person vor sich zu haben, die weiß was sie will und worauf sie sich einlässt. Sie hat das Praktikum bei ihm erfolgreich absolviert, obwohl es nicht immer leicht war.*

*Eine zweite Praktikantin hat beispielsweise aufgegeben, weil der damalige Vorarbeiter im Unternehmen doch „sehr grob mit Auszubildenden umgegangen ist und kleinste Fehler aufgebauscht wurden.“*

*Er schätzt an Eva Maria Sallaberger ihre Genauigkeit und ihr Eigenengagement, sie ist bestrebt von sich aus ihre Arbeitsabläufe zu optimieren, „die Impulse kommen von ihr. Seit sie im Bereich der Sonderformen tätig ist, gab es keine Reklamationen von KundInnen über die Produktqualität, ihre Vorgänger waren da etwas schlampiger“.*

*Dass Frauen teilweise noch immer nicht in männerdominierten Berufen akzeptiert werden, hat seiner Ansicht nach nicht nur mit veralteten Einstellungen zu tun, sondern auch mit der Angst der Männer, Frauen könnten auf Fähigkeiten zurückgreifen, die Männer nicht haben. Allerdings meint er, dass sich die Zeiten wandeln und immer mehr Unternehmen Frauen in technischen und handwerklichen Bereichen einsetzen. Dies trifft sich mit der erhöhten Bereitschaft von Frauen, sich in diese Felder zu wagen. Frauen haben seiner Ansicht nach lange eher „Angst vor der Technologie“ gehabt und nun die Erfahrung gemacht, dass diese Angst unbegründet ist und die Technologie beherrschbar ist.*

*Auch ein weiteres Argument „dass man oft einfach übernimmt ohne es zu hinterfragen“ zählt immer weniger, um Frauen nicht in männerdominierten Berufen einzusetzen: Die notwendige körperliche Kraft. In Zeiten erhöhten Maschineneinsatzes „nehmen auch die Männer den Stapler“. Unternehmen können aus seiner Sicht nur profitieren, wenn sie Frauen und Männer in ihren Teams haben.*

*Die Kunststoffbranche sieht er als einen zukunfts-trächtigen Bereich, Frauen wären hier insbesondere in der Entwicklung sehr gefragt, weil es hier viel um Design geht. Die spezifischen Ausbildungsberufe bilden alle eine gute Grundbasis, von der aus eine weitere Spezialisierung sinnvoll ist. Bevor sich Frauen für einen technischen oder handwerklichen Beruf entscheiden, sollten sie nach Ansicht von Maximilian Ranseder genau schauen, was sie wirklich machen wollen und was zu ihnen passt. Aus diesem Grund hält er gute Orientierungsphasen vor dem Beginn von Aus- und Weiterbildungen für wesentlich. Dies gilt allerdings auch für Männer.*



## „Man muss sich immer überlegen, was kann ich, wo sind meine Stärken und was kann ich daraus machen“.

Adele Steiner, agile Vertreterin der Generation 50-plus und seit kurzem Großmutter, sammelte vielfältige Berufserfahrungen und absolvierte ein Studium, bevor sie sich vor eineinhalb Jahren selbständig machte. Sie teilt ihr Erwachsenenleben in drei Dekaden ein: erstes Berufsleben vor den Kindern, Kinder und Studium, zweites Berufsleben. Nach der HAK-Matura arbeitete sie zehn Jahre lang in verschiedenen kaufmännischen Bereichen, beispielsweise als klassische Sachbearbeiterin oder als Anzeigenleiterin für Fachzeitschriften. Danach reiste sie ohne Geld nach Australien und verdiente sich dort mit Jobs ihren Lebensunterhalt. Nach ihrer Rückkehr heiratete sie und bekam knapp hintereinander zwei Kinder. Noch während der zweiten Schwangerschaft trennte sie sich von ihrem Mann.

Allein mit Kleinkind und Baby begann sie ein Studium und ersparte sich so eine Psychotherapie, erläutert Adele Steiner. Damit war das Studium nicht primär eine Berufsausbildung, sondern ermöglichte ihr einen größeren Freiraum als eine Berufstätigkeit. Bei der Kinderbetreuung unterstützten sie anfangs die Großmütter und später StudienkollegInnen, die sich mit Begeisterung um die Kinder kümmerten. Im Laufe des Studiums lernte sie ihren jetzigen Mann kennen und bekam ein drittes Kind - ihr zweiter Sohn ist mittlerweile 12 Jahre alt.

Nach der Karenzzeit versuchte Adele Steiner einen „sanften“ Wiedereinstieg. Sie wollte Teilzeit arbeiten, um mehr Zeit für die Familie zu haben, auch wenn das die Auswahl an guten Stellen einschränkte. Eine Ganztagsbeschäftigung lässt sich zwar auch mit drei Kindern organisieren, meint sie, jedoch mit großem Aufwand und Energieeinsatz, was jüngeren Frauen doch leichter fällt.

Da diese Jobs wenig Herausforderung boten, stürzte sie sich damals zum ersten Mal in eine Art Selbständigkeit und verkaufte auf Provisionsbasis Fertigteilhäuser. Diese Verkaufstätigkeit im Außendienst ließ sich allerdings aufgrund der vielen Abend- und Wochenendtermine schwer mit der Familie vereinbaren und so kehrte sie zum Bürobereich zurück, wurde aber bald wieder enttäuscht. Das Problem war nicht, einen Job als Sekretärin zu finden, „eine hochqualifizierte erfahrene Frau darf ruhig auch älter sein“, sondern die Bezahlung. „Ich nehme mir die Freiheit zu sagen, ich habe die entsprechende Erfahrung, das Know-how, ich kann was, also muss es doch auch möglich sein, dass meine Arbeit auch entsprechend honoriert wird.“ Als bei der letzten Beschäftigung noch Kommunikationsprobleme mit jüngeren KollegInnen und Mobbing dazu kamen, beschloss Adele Steiner sich mit Hilfe des AMS selbständig zu machen.

Dass das AMS Arbeitslose, die ein Unternehmen gründen wollen, unterstützt, wusste sie von Bekannten. Ihre AMS-Beraterin befürwortete die Idee zur Selbständigkeit, das Grundkonzept (Officemanagement für andere Unternehmen) bestand die Überprüfung auf Realisierungschancen und Adele Steiner wurde in das Unternehmensgründungsprogramm aufgenommen.

Trotz relativ geringer Startinvestitionen (Kauf eines Computers, Aufbau einer Firmenwebsite) musste sie am Anfang eine Durststrecke durchstehen. In ihrer Altbauwohnung hat Adele Steiner eine Zwischendecke eingezogen und sich darauf ein kleines Büro eingerichtet. Als Starthilfe nahm sie die JungunternehmerInnen-Förderung über die Wirtschaftskammer in Anspruch. Für die Werbung um Kundschaft nutzte sie ihr Sozialnetz und die

**Stationen:** 20-jährig: HAK-Matura, danach 10 Jahre diverse kaufmännische Tätigkeiten; Auslandsaufenthalt in Australien ■ 30-jährig: Heirat, knapp hintereinander Geburt einer Tochter und eines Sohnes, Trennung vom Ehemann; Studium der Theaterwissenschaften ■ 40-jährig: Abschluss des Studiums; zweite Eheschließung, Geburt des zweiten Sohnes; Wiedereinstieg ins kaufmännische Berufsleben, mehrere Jobwechsel ■ 50-jährig: **Unternehmensgründungsprogramm über das AMS<sup>1</sup>, Gründung der Firma Mahost**; seit 1 ½ Jahren selbständig im Officemanagement<sup>2</sup>.

zahlreichen beruflichen Kontakte aus den früheren Jobs und erhielt bald die ersten Aufträge.

### Aus- und Weiterbildung

Im Rahmen des AMS Unternehmensgründungsprogramms wurde Adele Steiner von einem persönlichen Berater ein halbes Jahr kostenlos unterstützt. Besonders hilfreich fand sie, dass das Gründungskonzept auf die wirtschaftliche Umsetzbarkeit hin beleuchtet wurde. Gemeinsam wurden auch passende Kurse (Buchhaltung, Steuer und Recht) und Workshops wie Zeitmanagement und Marketing ausgesucht. Dieses Basiswissen war für die Unternehmensgründung sehr wichtig. Daneben bestand die Möglichkeit, Fachkurse zu besuchen, die für die Umsetzung der Gründungsidee noch fehlten. Im Falle von Adele Steiner war dies ein Apple Einführungskurs, um auch für KundInnen, die dieses Computersystem nutzen, arbeiten zu können. Das andere Fachwissen war vorhanden, weil sich Frau Steiner im kaufmännischen Bereich immer auf dem Laufenden gehalten hatte.

Die halbjährige Gründungsphase bestand aber nicht nur im Erlernen von theoretischen Grundlagen. Wichtig war auch, im Zuge einer Marktrecherche abzuklären, ob es überhaupt Bedarf an der Leistung, die sie anbieten wollte, gab.

### Berufsalltag und Vereinbarkeit

Adele Steiner bietet Officemanagement an. Sie übernimmt Bürotätigkeiten für Personen und Unternehmen, die sich kein eigenes Sekretariat leisten wollen oder können oder zeitliche Engpässe haben. „Die Idee kam einfach aus dem heraus, was ich gut kann und der Orientierung am Markt“, erläutert Adele Steiner.



„Denn es ist für viele günstiger, bei Bedarf Externe zu engagieren als ständig Personal anzustellen“. Die Ausgangsidee war, für JungunternehmerInnen den lästigen Papierkram, Anträge und Amtswege zu übernehmen sowie KünstlerInnen und Kulturschaffenden die kaufmännische Organisation des Alltags abzunehmen. Dies scheiterte aber an den fehlenden finanziellen Ressourcen dieser Zielgruppe. Jetzt sind ihre KundInnen schon etabliertere Selbständige und Firmen mit temporären Engpässen, „diese kann ich gut ausfüllen, weil ich mich durch meine Gesamterfahrung einfach sehr schnell in eine Einzelproblematik hineindenken kann“. Auch das wissenschaftliche Arbeiten, das sie im Studium erlernte, nützt ihr heute, z.B. für das Erstellen von Konzepten.

<sup>1</sup> Mehr über das AMS Unternehmensgründungsprogramm (UGP) finden Sie auf Seite 69

<sup>2</sup> Unter Officemanagement wird die Organisation eines Büros verstanden.

Lebensqualität bedeutet für Adele Steiner ein Job, der Freude macht und Zeit für die Familie zu haben. Das lässt sich mit ihrer Selbständigkeit realisieren. Im Schnitt arbeitet sie 20 Stunden wöchentlich. Ihre Haupttätigkeit besteht aus Organisation. Das Meiste erledigt sie über das Telefon von zu Hause aus, für Besprechungen fährt sie zu ihren KundInnen. Für reine Routinetätigkeiten, wie etwa Schreibarbeiten, engagiert sie StudentInnen. Fix angestellte MitarbeiterInnen hat sie keine.

Den großen Vorteil im Unterschied zum Angestelltenverhältnis sieht sie in der Eigenverantwortung und Selbstbestimmtheit. Sie entscheidet, was zu tun ist und welchen Auftrag sie annimmt.

### **Frauen und Männer im Berufsleben**

Frauen brauchen mehr Selbstbewusstsein und mehr Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. „Wir können unheimlich viel, wir müssen uns nur trauen. Was das Gros der Männer kann, kann jede Frau optimal machen.“

### **Blick zurück und Zukunftsperspektiven**

Adele Steiner stieg in den 70er Jahren in das Berufsleben ein. Die Situation damals lässt sich ihrer Ansicht nach mit heute nicht vergleichen. Damals konnte sie sich Jobs nach ihren Vorstellungen aussuchen, wobei immer etwas Kreatives und viel Abwechslung dabei war. Rückblickend würde Adele Steiner kaum etwas anders machen. Beim Gedanken, dass die große Karriere durchaus möglich gewesen wäre, verspürt sie keine Wehmut, weil sie diese nie angestrebt hat. Dazu hätte sie in einer Branche bleiben und auf Abwechslung und Vielfalt verzichten müssen. Und gerade diese Erfahrungen kommen ihr heute zu Gute, in Form einer breitgespreuten Fachkompetenz, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen und zahlreicher Kontakte.

In ihrem Umfeld gab es viele SkeptikerInnen, die zum Teil zwar ihre Gründungsidee gut fanden, aber zweifelten, dass es funktioniert. „Hätte ich mich auf das Feedback des Umfelds verlassen, hätte ich es wieder bleiben lassen.“

Das Unternehmen von Adele Steiner läuft bis jetzt gut, sie kann davon leben und die Auftragslage ist im Ansteigen begriffen. Unter ihren KundInnen befinden sich Wirtschaftsunternehmen ebenso wie Kultur- und Sozialprojekte. Letztere unterstützt sie zum Teil mit günstigeren Tarifen. Von Erfolg zu sprechen, getraut sie sich erst, wenn es längerfristig so bleibt. Adele Steiner ist aber zuversichtlich, dass es bis zu ihrer Pensionierung in sechs bis acht Jahren gut weiterlaufen wird.

### **Empfehlungen an Frauen**

Frauen können sich in allen Bereichen selbständig machen. Voraussetzung ist, dass sie ihr Fach wirklich beherrschen. Frauen mit Gründungsabsichten müssen sich das reiflich und ehrlich mit sich selbst ausmachen und mit sonst niemandem, weil letztendlich ist jede auf sich selbst gestellt. Sie müssen sich darüber im Klaren sein, dass es ein Risiko ist und dass es Durststrecken gibt. Frauen mit ausgeprägtem Sicherheitsdenken, die schnell Existenzängste haben, würde Adele Steiner von so einem Schritt abraten. Es braucht Kraft und Ausdauer, aber auch Glück bzw. den Mut, das Glück zu fordern und Vertrauen in sich selbst.

## **Karin Schwind**

### **Angestellte im PR-Bereich und Freundin von Frau Steiner**

*Nach Ansicht von Karin Schwind, die seit 16 Jahren mit Adele Steiner befreundet ist, kennzeichnet Adele Steiner eine ungeheure Dynamik. Sie ist im Beruflichen ebenso offen wie im Privaten, hat immer sehr viele neue Ideen und nimmt Neues bereitwillig und schnell auf. Einen x-beliebigen, un kreativen Beruf wollte ihre Freundin nie ausüben.*

*Dass Adele Steiner sich selbständig gemacht hat, fand Karin Schwind von Beginn an sehr positiv. Sie hat sich eigentlich keine Sorgen um sie gemacht und war zuversichtlich, dass es klappen würde. Denn wenn Adele Steiner etwas macht, dann haut es hin. Sie schleppt Rückschläge nicht jahrelang mit sich herum, sondern hat gleich drei neue Ideen parat.*

*Karin Schwind hat sich auch schon selbst mit dem Gedanken getragen, sich selbständig zu machen, hat aber ein viel zu großes Sicherheitsbedürfnis.*

*Zudem verfügt sie nicht über den UnternehmerInnengeist und die Fähigkeiten ihrer Freundin, KundInnen zu akquirieren und sich selbst gut zu verkaufen. Adele Steiner hat es ihrer Ansicht nach geschafft, weil sie mutig ist, sich etwas traut und das konsequent verfolgt.*

*Frauen, die eine Selbständigkeit anstreben, benötigen Selbstbewusstsein, Durchsetzungsfähigkeit, Mut und fachliches Wissen. Haben sie auch Kinder, brauchen sie jemanden, der ihnen den Rücken freihält, entweder einen Partner oder Personen aus der Familie oder dem Freundeskreis, fasst Karin Schwind zusammen. Für sie selbst, die zwölf Jahre jünger ist, ist Adele Steiner in vieler Hinsicht ein Vorbild. Ältere Frauen müssen sich nicht zwangsläufig ins Häusliche zurückziehen oder auf die Rettung von außen warten.*

## „Mein Beruf ist wie eine Berufung für mich.“

In einem Jahr wird Urzula Wegiel das Abschlussdiplom ihres Traumberufs in Händen halten. Schon als 14-jähriges Mädchen wollte sie Krankenschwester werden, machte aber - dem Wunsch ihrer Mutter entsprechend - einen Umweg über eine technische Schulausbildung in Polen. Nachdem sie bei ihrer Maturareise erstmals Wien kennen gelernt hatte, wollte sie hier ein bis drei Monate bei einer polnischen Familie arbeiten, um ihre Familie in Polen finanziell zu unterstützen und dann in Polen weiter studieren. Schließlich erkannte sie, dass sie in Österreich beruflich viel bessere Aussichten hat, und blieb in Wien.

Trotz schwieriger Umstände näherte sich Urzula Wegiel konsequent und stetig ihrem Ziel. Mit 22 Jahren besucht sie einen Heimhilfekurs bei der Caritas Socialis in Wien. Im Jahr darauf wird sie Mutter eines Sohnes. Als Heimhelferin war sie nicht glücklich und beschloss daher, sich in der Karenzzeit weiterzubilden. Da ihre Deutschkenntnisse damals noch nicht für die Krankenschwesternausbildung ausreichten, absolvierte sie vorerst die Fachschule für AltenpflegehelferInnen. Unterstützung bei der Kinderbetreuung erhielt die alleinerziehende Mutter in den ersten Jahren von ihren extra aus Polen angereisten Eltern.

Diese Zeit beschreibt sie als extrem belastend. Um in der Schule mitzukommen, lernte sie stundenlang Deutsch. Um das Karenzgeld aufzubessern, musste sie am Wochenende arbeiten. Am belastendsten empfand sie jedoch den psychischen Druck, zu wenig Zeit für ihr Kind zu haben. Trotz sehr guter Noten nach dem ersten Jahr, wollte sie damals die Ausbildung abbrechen. Davon abgehalten hat sie der Hinweis ihrer Schuldirektorin, dass sie das, was sie jetzt für sich macht, auch für die Zukunft ihres Kindes macht. „Wichtig ist, sich eine

Person zu suchen, die einen aus der Tiefe ziehen und aufbauen kann.“

Das Diplom der Altenpflegehelferin war schließlich nicht nur ein persönlicher Erfolg für Urzula Wegiel, sondern vereinfachte ihr Leben als Migrantin in Österreich, indem es den Zugang zu Arbeitsbewilligung und StaatsbürgerInnenschaft erleichterte. Der Berufswunsch Krankenschwester beschäftigte die nach Beendigung der Schule in einem Pflege- und Sozialzentrum angestellte Altenpflegehelferin immer noch. Für sie als alleinstehende Mutter gab es zu diesem Zeitpunkt in Wien jedoch keine Möglichkeit zu dieser Ausbildung, ohne in eine finanzielle Katastrophe zu geraten. Urzula Wegiel ließ nicht locker und sprach hartnäckig immer wieder über diesen Wunsch bei der Pflegedienstleitung vor. Vor zwei Jahren tat sich mit der Bildungsoffensive ihre Chance auf und sie wurde zur Aufnahmeprüfung eingeladen. Die Freude darüber überwog die Angst und Urzula Wegiel wurde aufgenommen.

### **Ausbildung und Weiterbildung**

Die berufsbegleitende Ausbildung zur Krankenpflegerin dauert drei Jahre. Einen Tag pro Woche ist Schulunterricht, ca. 1600 Stunden Praktikum sind auf verschiedenen Stationen zu absolvieren. In den praktikumsfreien Zeiten ist die normale Arbeit im eigenen Krankenhaus zu erledigen. Das Grundgehalt wird weiterbezahlt. Urzula Wegiel hat ihre Stunden von 40 auf 30 reduziert, um Zeit zum Lernen zu haben und macht kaum Nachtdienste, weil sie sonst nicht lernfähig wäre. Immer wieder galt und gilt es harte Zeiten und Tiefpunkte zu überwinden. Besonders der Anfang war für Urzula Wegiel schwierig und von Selbstzweifeln geprägt. „Schaffe ich es noch mit 34 Jahren stundenlang zu



**Stationen:** 19-jährig: Matura in Polen an einer technischen Schule für Bodenkultur, Pflanzenbau und Tierzucht ■ 21-jährig: erstmals in Österreich ■ 22-jährig: Heimhilfekurs und Heimhelferin ■ 24-jährig: Geburt ihres Sohnes ■ 25-jährig: Besuch der zweijährigen Fachschule für Altdienste und Pflegehilfe ■ 27-jährig: Altenpflegehelferin auf einer geriatrischen Station bei der Caritas Socialis ■ 34-jährig: **Beginn der AMS und waff geförderten berufsbegleitenden dreijährigen Ausbildung zur diplomierten Gesundheits- und Krankenschwester<sup>1</sup>** ■ 35-jährig: Heirat

lernen, auf soziale und gesellige Kontakte zu verzichten und mich finanziell einzuschränken?“ In den ersten drei Monaten bis zur ersten Prüfung war sie unsicher, ob sie das Richtige lernt, ob sie sich den Stoff merken kann und ob sie die Prüfungen schafft.

Prinzipiell schätzt Urzula Wegiel Weiterbildung gerade im Pflegebereich als äußerst wichtig ein, weil sich in der Medizin ständig Änderungen ergeben.

### **Berufsalltag und Vereinbarkeit**

Als mühsam beschreibt Urzula Wegiel, dass sie sich derzeit immer wieder auf die drei unterschiedlichen Bereiche - Lernen, Praxis, Berufsausübung - ein- und umstellen muss. Als Altenpflegerin führte sie Pflegetätigkeiten am Bett der PatientInnen durch, legte einfache Verbände an und war an der Pflegeplanung beteiligt. Dies fand jedoch alles großteils unter der Aufsicht von diplomiertem Pflegepersonal statt. Bei ihrer derzeitigen Praxis in einem Unfallkrankenhaus führt sie schon teilweise selbständige Tätigkeiten mit mehr Verantwortung durch. Sie nimmt PatientInnen auf, führt die ärztlichen Verordnungen durch und berät die PatientInnen über Behandlungsmöglichkeiten und gibt ihnen Empfehlungen für die weitere Versorgung zu Hause. Die Praxis im Hospiz hat sie besonders fasziniert. Diese Tätigkeit ist gekennzeichnet durch die Nähe zu den betreuten Personen. Es gibt - anders als im sonstigen Spitalsalltag - ausreichend Zeit, sich mit deren Bedürfnissen auseinander zu setzen und eine Art Beziehung aufzubauen.

In dem Bewusstsein, diese Ausbildung erst machen zu können, wenn ihr Sohn selbständig genug ist, hat sie ihm schon früh Selbständigkeit abverlangt. Während der Praktikumszeit bereitet er sich bei-



spielsweise selbständig das Frühstück. Trotzdem bleibt vieles zu organisieren und so erstellt Urzula Wegiel „To-Do-Listen“ für Mann und Kind.

### **Frauen und Männer im Berufsleben**

Im Gesundheits- und Pflegebereich ist der Anteil von Frauen unter den Beschäftigten sehr hoch. Urzula Wegiel erachtet gemischte Teams für eine gute Zusammenarbeit und Atmosphäre günstiger als reine Frauentams. Sie hat von Männern einiges gelernt. Nach ihrer Beobachtung achten Männer viel mehr auf sich als Frauen. Männer erledigen eine Aufgabe nach der anderen, während Frauen dazu neigen, sich auf energieverbrauchende Kleinigkeiten zu konzentrieren und sich für alles verantwortlich zu fühlen. Männer überwiegen ihrer Ansicht nach ganz generell in den Chefetagen, weil Frauen das Selbstvertrauen fehlt und der Glaube, dass sie diese Aufgaben genauso gut erfüllen können.

<sup>1</sup> Im Rahmen der Bildungsoffensive Wien, die vom AMS und waff finanziert wird, haben ausgebildete PflegehelferInnen mit mindestens zweijähriger Berufspraxis die Möglichkeit, eine um ein Jahr verkürzte Ausbildung zur diplomierten Pflegekraft zu absolvieren.

### **Blick zurück und Zukunftsperspektiven**

Die Ausbildung hat Urzula Wegiel vor allem deswegen gemacht, weil sie in Zukunft mehr Verantwortung im Beruf übernehmen möchte. „Das Gehalt ist nicht im Vordergrund gestanden, sondern die neue Herausforderung und die Befriedigung, dass ich in meinem Leben das erreicht habe, wovon ich eigentlich schon lange geträumt habe“.

Die Strategie von Urzula Wegiel, Tiefpunkte zu überwinden und durchzuhalten, war und ist es sich ihr Ziel immer vor Augen zu halten. „Es hilft, dass man sich in die Zukunft versetzt und sich vorstellt, was sich mit dem Diplom ändern wird und wie schön das sein wird. Das zu spüren und an sich selbst zu glauben.“ Urzula Wegiel freut sich auch über kleine Erfolge und schöpft daraus Energie. Wichtig ist ihr, diese Erfolge mit der Familie zu teilen (mit ihrem 12-jährigen Sohn feiert sie bestandene Prüfungen bei Mc Donalds) und die Unterstützung ihres Partners. Während ihrer Ausbildung hat sie für sich die Erkenntnis gewonnen, besser auf sich achten zu müssen und ist viel aktiver geworden. Sie joggt regelmäßig, lässt sich massieren und geht bewusster durchs Leben, indem sie schaut, dass sie etwas Schönes erlebt und energieraubende Situationen oder Personen meidet. Als religiöse Frau schöpft sie auch viel Energie aus ihrem Glauben.

Um einen Arbeitsplatz macht sie sich keine Sorgen, eher um ihre persönlichen Ressourcen, um noch möglichst lange in diesem psychisch und physisch belastenden Beruf zu bleiben. Urzula Wegiel verspürt den inneren Drang nach Weiterentwicklung und könnte sich auch irgendwann ein Studium vorstellen. Nach der Ausbildung möchte sie noch eine Weile auf ihrer vertrauten Station bleiben und dann neue Aufgaben suchen und eventuell ins Hospiz wechseln.

### **Empfehlung an Frauen**

Frauen sollten Bilanz über ihre jetzige Berufssituation ziehen und sich überlegen, was sie damit zukünftig erreichen können und sich die Vorteile einer Weiterbildung vor Augen halten. „Das Wichtigste ist, eine Motivation und ein Ziel zu haben, dann denkt man nicht an die Arbeit und findet auch den Weg dorthin. Es ist wichtig an sich selbst zu glauben“.

Frauen sollten auf sich selbst schauen und sich selbst nicht vergessen. Sie sollten Prioritäten setzen und überlegen, was jetzt wirklich wichtig für sie ist und dann z.B. statt Fenster putzen doch das Gespräch mit den Familienmitgliedern vorziehen.

**Christina Hallwirth-Spörk**  
**Bereichsleitung Stationäre Pflege bei der**  
**Caritas Socialis**

*Christina Hallwirth-Spörk kann es gar nicht hoch genug schätzen, wenn sich jemand aus einem anderen Land mit geringer Ausbildung hoch arbeitet. Jeder einzelne Schritt, den Urzula Wegiel gesetzt hat, hat sich ausgezahlt und sie wird noch weiterkommen. Seit zwei bis drei Jahren ist ein massiver Mangel an diplomiertem Pflegepersonal zu verzeichnen, den Urzula Wegiel in der Caritas Socialis etwas abdecken wird.*

*Qualifizierungsmaßnahmen im Pflegebereich bieten gerade für Frauen im mittleren Lebensalter - beginnend mit 30 bis 35 Jahren - mit einer gewissen Lebens- und Berufserfahrung eine gute Möglichkeit, sich höher zu schulen, vorausgesetzt es passt zu den eigenen Lebensbedingungen. Denn viele junge Leute, die mit 16 Jahren die Ausbildung anfangen, sind sehr schnell ausgepowert. Wichtig wäre es auch, die Attraktivität des Pflegeberufs zu erhöhen, beispielsweise eine akademische Ausbildung zu entwickeln und in den Institutionen die Eigenverantwortung und das Mitspracherecht der MitarbeiterInnen zu fördern.*

*Christina Hallwirth-Spörk würde Frauen, die sich diese Berufsentscheidung überlegen, raten, dass sie unbedingt gründlich „hineinschnuppern“, nicht nur einen Tag, sondern ein paar Wochen. Diese Möglichkeit besteht bei der Caritas Socialis für ernstzunehmende Interessentinnen, die sich schon genau informiert haben. Im Rahmen der Implacement-Stiftung<sup>2</sup> ist eine Woche Praktikum vorgesehen. „Eine Frau soll sich für diesen Beruf nur entscheiden, wenn sie eine reife Persönlichkeit ist und mit ihrem eigenen Leben zurechtkommt.“ Es gibt einige Frauen, die die Arbeitszeiten im Pflegeberuf schätzen, weil sie dadurch unter der Woche Zeit für sich haben.*

*Frauen mit kleineren Kindern brauchen ein soziales Netz, damit nicht die ganze Betreuung an der Frau hängt, etwa einen Partner oder Großeltern, die die Kinder z.B. am Wochenende betreuen, ohne dass die Mutter ein schlechtes Gewissen haben muss.*

*Wenn eine Frau eine gute Balance schafft und sich abzugrenzen vermag, kann der Pflegeberuf sehr attraktiv sein. Gerade in der Altenpflege entsteht eine intensive Beziehung zu den Menschen, mit denen die Arbeit auch lustig sein kann. Sie brauchen viel Zuneigung und auch Körperkontakt und das kann etwas sehr Schönes sein, wo man sehr viel zurückbekommt.*

<sup>2</sup> Im Rahmen der „Implacement-Stiftung“, die von AMS und waff finanziert ist, wird arbeitslosen Personen die Möglichkeit geboten, sich zu HeimhelferInnen sowie zu PflegehelferInnen ausbilden zu lassen. Ähnliche Modelle gibt es auch in anderen Bundesländern.



## „Es ist nichts schlecht an Männerberufen. Und viele Frauen arbeiten mit Männern besser zusammen.“

Nina Pöchhacker hatte trotz ihres jugendlichen Alters bereits einige Hürden überwunden, bevor sie Maschinenbautechnik erlernte. Nach dem Polytechnischen Lehrgang ging die damals 16-Jährige nach Wien, um Friseurin zu lernen. Sie wohnte in einem Lehrlingsheim, in dem es ihr recht gut gefiel. Im Gegensatz zur Arbeitsstelle, wo es Probleme mit dem Chef und der Gesellin gab, sie als unerfahrenes „Mädchen vom Land“ verhöhnt wurde und schließlich mit psychosomatischen Beschwerden und Heimweh reagierte. Nach einem Jahr brach sie die Lehre ab und setzte sie in der Nähe ihres Heimatortes fort. Nach zwei Monaten wurde sie aber gekündigt. Ihrer Einschätzung nach war sie nur zur Überbrückung eingestellt worden. Nachdem Nina Pöchhacker zweimal vergeblich versucht hatte, ihren Traumberuf zu erlernen, wollte sie endlich Geld verdienen und fing bei einer Aufzugsfirma als Hilfsarbeiterin an. Bereits nach einer Woche erlitt sie einen Arbeitsunfall und verletzte sich einen Finger mit einer Maschine dermaßen, dass sie aufgrund von Komplikationen und mehreren Operationen 1½ Jahre im Krankenstand war. Während dieser Zeit suchte sie dennoch, aber vergeblich, eine Arbeitsstelle und hatte schon das Gefühl „nichts wert zu sein und nichts zu können“.

Schließlich nahm sie Kontakt mit dem AMS auf, wo ihr ELEKTRA empfohlen wurde. ELEKTRA, eine Ausbildungsvorbereitung für technisch-handwerkliche Berufe, leitete eine Wende in ihrem Leben ein. Bei der Firma Welser, bei der Nina Pöchhacker im Zuge von ELEKTRA ein Praktikum absolvierte, erhielt sie nach einem Aufnahmetest eine Zusage und begann eine Lehre als Maschinenbautechnikerin.

Erstmals ging es ihr beruflich gut, sie fühlte sich sehr wohl und bekam Anerkennung. Die Lehre war sehr abwechslungsreich und nach einem Turnussystem aufgebaut. Aber sie erlebte während der Lehre auch eine Krise und wollte diese schon abbrechen. Nach ELEKTRA und drei Jahren Auskommen mit der Lehrlingsentschädigung hatten sich Schulden angehäuft, denn Auto und Wohnung waren zu finanzieren. Ihr Lehrlingsausbilder unterstützte sie sehr, redete ihr gut zu und motivierte sie zum Fertigmachen. Und sie schloss die Lehre erfolgreich ab, obwohl sie mit Beginn des vierten Lehrjahres schwanger wurde.

Drei Monate nach Abschluss der Lehre ging Nina Pöchhacker in Mutterschutz. In einem halben Jahr, wenn ihr Sohn zwei Jahre alt ist, wird sie wieder ihre Arbeit als Maschinenbauschlosserin aufnehmen. Das hat sie noch während der Schwangerschaft vereinbart.

### Aus- und Weiterbildung

Bei ELEKTRA eignete sich Nina Pöchhacker beispielsweise Grundlagen der Solar- und Elektrotechnik an oder übte sich in Holz- und Metallarbeiten. Sie lernte nicht nur den Umgang mit Werkzeug, sondern auch den mit Computern. Es war das erste Mal, dass sie an einem PC saß. Bald kristallisierte sich ihr Interesse für eine technische Lehre heraus. Bestandteil der Ausbildungsvorbereitung und Qualifizierung waren auch Betriebspraktika, wobei sich Nina Pöchhacker in einem nicht sehr wohl gefühlt hatte, niemand kümmerte sich um sie und sie fühlte sich schlecht behandelt.

Dass sie bei ELEKTRA eine reine Mädchen- und Frauengruppe waren, fand sie positiv. Es konnten Fehler gemacht werden ohne sich zu blamieren,

**Stationen:** 16-jährig: ein Jahr Lehre als Friseurin in Wien ■ 17-jährig: Arbeitsunfall, 1 ½ Jahre im Krankenstand ■ 18-jährig: ein Jahr ELEKTRA-Ausbildungsvorbereitung & Qualifizierung bei SUNWORK<sup>1</sup> in St. Pölten, die Ausbildungsvorbereitung und nachfolgende Qualifizierung wurden durch das AMS gefördert ■ 19-jährig: 3 ½ Jahre Lehre als Maschinenbautechnikerin<sup>2</sup> bei der Firma Welser ■ 23-jährig: Geburt eines Sohnes, derzeit in Karenz.

weil die anderen es auch nicht besser wussten. Dieser Freiraum zum Ausprobieren stärkte ihr Selbstbewusstsein.

In der Berufsschule waren sie dann nur drei Mädchen. Besondere Genugtuung für Nina Pöchhacker war, dass sie sich aufgrund ihres guten Notendurchschnittes für den Lehrlingswettbewerb qualifizieren konnte, wo sie den fünften Platz erreichte. „Ich bin stolz auf meine Lehre, weil ich nicht viele aus meiner Schulklasse kenne, die eine Lehre abgeschlossen haben.“

Und sie wird auch weiter lernen, weil ihre Firma generell großen Wert auf Weiterbildung legt. Nina Pöchhacker möchte betriebsinterne Fortbildungsmöglichkeiten selbstverständlich nutzen und z.B. den Staplerschein machen.

### **Berufsalltag und Vereinbarkeit**

Der Arbeitsplatz von Nina Pöchhacker ist in einem metallverarbeitenden Unternehmen mit Niederlassungen in ganz Europa, das sich auf die Herstellung von Metallprofilen und Werkzeugkonstruktionen spezialisiert hat. In Ybbsitz in Niederösterreich befinden sich die Lehrlingswerkstätten, in denen die österreichischen Lehrlinge ausgebildet werden.

Im ersten Lehrjahr war Nina Pöchhacker sowohl in der Lehrwerkstatt als auch in einer Produktionsabteilung sowie in der Berufsschule. In der Lehrwerkstatt wurden Werkstücke gefertigt, in der Produktion begleitete sie einen Gesellen und arbeitet mit. Vom zweiten bis zum vierten Lehrjahr war sie dann in verschiedenen Abteilungen der Firma tätig, u.a. im Qualitätswesen, in der Profilproduktion oder in der Schlosserei, wo sie mit den Gesellen die Maschinen wartete und Vorrichtungen baute.



Eine Maschinenbautechnikerin braucht ihrer Erfahrung nach Durchsetzungsvermögen, körperliche Kraft, Geschicklichkeit, logischen Verstand und Teamfähigkeit.

Vergleicht sie ihren jetzigen Beruf mit ihrem früheren Traumberuf Friseurin, so fällt ihr zuerst die bessere Bezahlung ein. Bereits im ersten Lehrjahr gab es die doppelte Lehrlingsentschädigung. Die Kommunikation hat sich vom direkten KundInnenkontakt zu den ArbeitskollegInnen hin verlagert.

Obwohl Nina Pöchhacker kaum auf familiäre Unterstützung bei der Kinderbetreuung zählen kann, da ihr Lebensgefährte die ganze Woche auswärts arbeitet, die Schwiegermutter berufstätig ist und zu ihrer Mutter kein Kontakt besteht, möchte sie bald wieder arbeiten. Ihr Sohn soll zuerst von einer Tagesmutter und ab dem 3. Lebensjahr im Kindergarten betreut werden.

<sup>1</sup> Nähere Informationen über SUNWORK und ELEKTRA auf Seite 76

<sup>2</sup> Frühere Bezeichnung Betriebsschlosserin

### Frauen und Männer im Berufsleben

In der Firma, in der Nina Pöchhacker arbeitet, gibt es ca. 30 % Frauen, die vor allem in der Administration, als angeleitete Arbeiterinnen oder Maschinenführerinnen tätig sind. Nina Pöchhacker war der erste weibliche Lehrling und damit eine Art Vorreiterin, denn zwei Jahre später wurde wieder ein Lehrling aufgenommen, die es nach ihrer Einschätzung schon ein bisschen leichter hatte. „Wenn man als einziges Mädchen da hin kommt und es war noch nie jemand da, gibt es schon die blöden Sprüche und manchmal Anmacherei und die dämlichen Witze. Da bin ich dann schon narzisch geworden und hab gesagt, lasst mich in Ruh.“ In solchen Situationen galt es sich zu wehren und als ein Geselle, der Frauen gegenüber Vorurteile hatte, sie einmal beschimpfte und anschrie, schrie sie zurück. Das brachte ihr prompt eine Beschwerde beim Lehrlingsausbildner und eine mittelmäßige Beurteilung durch diesen Gesellen ein. Aber sonst funktionierte die Zusammenarbeit mit den Männern sehr gut.

Die Muskelkraft war hingegen kein Problem. „Wenn ich was nicht tragen konnte, haben mir Arbeitskollegen geholfen. Auch Männer können nicht alles tragen und dafür gibt es einen Kran, mit dem man sich schon helfen kann“.

### Blick zurück und Zukunftsperspektiven

Friseurin hätte Nina Pöchhacker schon gefallen und sie war auch in der Berufsschule gut, aber vom betrieblichen Umfeld passte es überhaupt nicht.

Mit ihrem jetzigen Beruf ist Nina Pöchhacker sehr zufrieden und kann sich durchaus vorstellen, einmal Vorarbeiterin zu werden. Um die berufliche Zukunft macht sie sich aufgrund der Wiedereinstellungsvereinbarung mit dem Unternehmen keine Sorgen und sie hält ihren Arbeitsplatz, vor allem auch weil er in einer großen Firma ist, für sicher. Und da sie die grundlegenden Dinge gelernt hat, könnte sie sicherlich auch in einem kleinen Betrieb arbeiten.

Am besten würde Nina Pöchhacker eine abwechslungsreiche Tätigkeit wie z.B. an einer Maschine in der Schlosserei, mit der unterschiedliche Profile wie etwa Fliesenkanten hergestellt werden, gefallen.

### Empfehlungen an Frauen

„Einfach machen, nicht unterkriegen lassen und Selbstbewusstsein zeigen“ empfiehlt Nina Pöchhacker. Mädchen sollten ihrer Ansicht nach mehr von den typischen Frauenberufen wegkommen, für die sie sich oft nur entscheiden, weil mit 16 Jahren häufig die Orientierung fehlt. In anderen Berufen ist auf jeden Fall die Bezahlung besser.

## **Rudi Kößl**

### **Lehrlingsausbildner von Nina Pöchhacker**

*Rudi Kößl ist seit zwölf Jahren für die Ausbildung der Lehrlinge bei der Firma Welser verantwortlich. Im Betrieb werden jährlich mehrere MaschinenbautechnikerInnen, WerkzeugbautechnikerInnen, ProduktionstechnikerInnen, ElektrobetriebstechnikerInnen und Technische ZeichnerInnen ausgebildet.*

*Nina Pöchhacker war die erste Frau, die bei ihnen einen Metallberuf als Hauptberuf erlernte. Für Rudi Kößl bedeuteten die weiblichen Lehrlinge keine Umstellung und er behandelt sie genauso wie die Burschen.*

*Nina Pöchhacker ist in seinen Augen für verschiedenste Sachen aufgeschlossen und selbständig. Sie hat anstehende Probleme angesprochen, was mitunter auch zu Reibungspunkten mit anderen Abteilungen geführt hat. Diese direkte Art findet Rudi Kößl aber besser als „Dinge hinunter zu schlucken oder hinterrücks schlecht zu reden“.*

*Die zwei Jahre Berufspause aufgrund der Karenz schätzt er als kaum problematisch ein. Da die Grundkenntnisse im Metallbereich gegeben sind, ist ein schnelles Wiedereinfinden möglich. Auch männliche Lehrlinge oder junge Facharbeiter können das, was sie gelernt haben, in einer neuen Abteilung nicht eins zu eins übernehmen, sondern müssen sich einarbeiten.*

*Warum Mädchen so selten Metall-Berufe ergreifen, erklärt sich Rudi Klößl damit, dass diese immer noch als schwere Berufe gelten und Frauen Scheu davor haben. Die Muskelkraft als solche sollte jedoch kein Hindernis darstellen. Das Bedienen von CNC-Maschinen ist beispielsweise keine körperliche Arbeit und mittlerweile ist auch Schweißen keine Schwerarbeit mehr, weil es Behelfe gibt.*

*Rudi Klößl sieht Vorteile für Frauen hinsichtlich der Bezahlung und für Firmen, weil Frauen in manchen Bereichen geschickter sind und oft mehr Verständnis für zwischenmenschliche Belange mitbringen. Mädchen sollten die Hemmschwelle überwinden und einmal etwas anderes wie die typischen Berufe probieren. Eine gute Möglichkeit sieht er in der Schnupperlehre. Er selbst macht in Schulen Werbung und motiviert Mädchen für diese Berufe, denn es tut ihm immer Leid, wenn sich nur Burschen für die Lehrstellen bewerben.*

*Die Zukunftschancen für Maschinenbautechnikerinnen schätzt Rudi Kößl als sehr gut ein, denn solange Produkte erzeugt werden, braucht es Maschinen und die müssen gewartet und repariert werden.*

## „Technik muss nicht unbedingt mit einem Mann verbunden sein. Eine Frau kann das genauso schaffen.“

Loredana Faltin, die aus Rumänien stammt, verliebte sich bei einem Besuch in Wien in einen Österreicher, zog nach Abschluss ihres Elektrotechnikstudiums zu ihm und heiratete ein Jahr darauf. Ihr rumänischer Hochschulabschluss wurde in Österreich nicht anerkannt. Da ihr die Nostri-fizierung der Diplomarbeit zu mühsam und zeit-aufwendig erschien, entschloss sie sich, etwas Neues anzufangen. Frau Faltin hatte zwar versucht als Diplomingenieurin Arbeit zu finden und eine Reihe von Bewerbungen verschickt, wurde jedoch nie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Das verwunderte sie nicht, denn es mangelte ihr nicht nur an Sprachkenntnissen, sondern auch an Selbstvertrauen. Sie begann Deutschkurse zu besuchen und halbtags in einem Reformhaus als Verkäuferin zu arbeiten. Dies entsprach ihrem Interesse an gesunder Lebensweise und gleichzeitig konnte sie auf diese Weise sehr gut Deutsch lernen.

Nach der Geburt ihres Sohnes wäre Loredana Faltin eigentlich gerne länger als 1 ½ Jahre zu Hause geblieben, musste aber Geld verdienen und kehrte an ihren alten Arbeitsplatz zurück. Weil sie weder Vollzeit noch samstags arbeiten konnte, wurde sie nach der Behaltefrist gekündigt. Sie meldete sich arbeitslos. Ihre AMS Beraterin informierte sie über das abzwien techno media center und die Möglichkeit zur Netzwerkadministratorin ausgebildet zu werden. Loredana Faltin war unter den 30 von 120 Frauen, die nach einem Eignungstest aufgenommen wurden. Zuerst hatte sie große Ängste und zweifelte, ob sie die Ausbildung und die Betreuung eines knapp zweijährigen Kind wirklich schaffen würde. Auch finanziell war es etwas eng, aber sie wusste, es würde sich auszahlen. Bald war klar, es klappt. Am Ende der Ausbildung absolvierte sie

ein Praktikum bei Vier Pfoten, einer internationalen, gemeinnützigen Organisation für Tierschutz. Ihr Bemühen, deren Computersystem zu verbessern, beeindruckte. Frau Faltin wurde eine Stelle als Netzwerkadministratorin angeboten und der bisherige EDV-Wartungsvertrag mit einer externen Firma gekündigt.

### Aus- und Weiterbildung

Die Ausbildung im abzwien techno media center dauerte ein Jahr und hatte ein Ausmaß von 40 Wochenstunden, inklusive eines zweimonatigen Praktikums. Die Teilnehmerinnen waren im Ausbildungsjahr beim abzwien angestellt. Inhaltlich standen vor allem das Erlernen des gesamten Windows-Officepaket, Netzwerktechnik und -administration sowie Programmieren und Webdesign auf dem Programm. Die Ausbildung gefiel Loredana Faltin gut, war aber auch sehr anstrengend und aufgrund der Zeitknappheit schwer zu bewältigen. „Ich hab meinen Kleinen ins Bett gelegt, dann bin ich bis Mitternacht und länger vor dem Computer gesessen und in der Früh wieder zeitig aufgestanden.“ Auch ein schlechtes Gewissen dem Kind gegenüber belastete Loredana Faltin. „Ich hab schon oft gesagt, ich kann jetzt nicht mehr weiter.“ Ihr Mann und ihre Schwiegermutter unterstützten sie und halfen, diese Tiefs zu überwinden. Für Loredana Faltin wäre es leichter gewesen, wenn der Lehrgang weniger Wochenstunden gehabt und dafür länger gedauert hätte.

Auch jetzt investiert Loredana Faltin immer noch einen beachtlichen Teil ihrer Zeit in Fortbildung, um am Laufenden zu bleiben. „Ich lerne heute noch weiter, in der Firma und zu Hause, es gibt keinen Tag, wo ich nicht zumindest Infos hole aus



**Stationen:** 25-jährig: Abschluss Studium Elektrotechnik in Rumänien ■ 26-jährig: Übersiedlung nach Österreich; Heirat ■ 27-jährig: Verkäuferin in einem Reformhaus, daneben Deutsch- und EDV-Kurse ■ 29-jährig: Geburt eines Sohnes, 1 ½ Jahre Karenz ■ 31-jährig: **Einjährige AMS geförderte Ausbildung zur Netzwerkadministratorin beim abzwien** ■ 32-jährig: Praktikum und anschließend Anstellung als Netzwerkadministratorin bei Vier Pfoten.

dem Internet oder über Zeitschriften.“ Derzeit ist sie Windowsspezialistin und möchte sich nächstes Jahr mit Linux-Kursen weiterqualifizieren, um das Computernetz in Zukunft über dieses Betriebssystem zu administrieren.

Ihr Wissen aus dem Studium kann sie teilweise gut umsetzen, z.B. für Netzwerkplanung, vermutlich häufiger als ihr das auffällt.

### **Berufsalltag und Vereinbarkeit**

Loredana Faltin ist für die gesamte EDV zuständig, angefangen von den Geräten und der Software bis zur Unterstützung der MitarbeiterInnen bei Problemen mit den Programmen. Ihre Aufgabe ist es, die technische Infrastruktur - einen Server mit 30 Arbeitsplätzen - zu warten und dafür zu sorgen, dass der Informationsfluss funktioniert. Das Computernetz der Non-Profit-Organisation, die sich aus Spenden finanziert, ist nicht auf dem neuesten Stand und eine besondere Herausforderung für die Netzwerkadministratorin. Auf ihr Betreiben hin ist die EDV seit heuer eine eigene Abteilung. Obgleich sie dort alleine ist, kann sie nun gewisse Entscheidungen selbst treffen.

Gutes Zeit- und Stressmanagement, Geduld und Lernbereitschaft beschreibt sie als die Schlüsselkompetenzen in ihrem Beruf. Jeden Tag kommt etwas Neues dazu, selten gibt es das gleiche Problem zweimal. Wichtig ist ihr, am Ende des Tages Bilanz zu ziehen und Erfolge zu sehen. Mittlerweile hat sie auch gelernt, dass nicht alles an einem Tag lösbar ist.



Frau Faltin arbeitet 30 Wochenstunden, wobei sie die Gleitzeit in der Früh als angenehm empfindet. Auch wenn sie manchmal ziemlich unter Stress steht, bleibt genug Zeit für das Kind. Hatte sie früher schon das Gefühl, zu wenig Zeit für ihren Sohn zu haben, so passt es mittlerweile für beide.

### **Frauen und Männer im Berufsleben**

Loredana Faltin arbeitet in einem jungen Team, das aus mehr Frauen als Männern besteht. Sie hat nicht den Eindruck, sich als Frau in einem technischen Beruf besonders behaupten zu müssen. Ihrer Einschätzung nach sind sich Frauen in Österreich zu wenig bewusst, dass sie technisch genauso talentiert sind. In Rumänien war das anders, fast die Hälfte der ElektrotechnikstudentInnen waren Frauen. „Vielleicht bringen Frauen sogar mehr an der für die Technik notwendigen Geduld mit.“

<sup>1</sup> Nähere Informationen über das **abzwien**, das seit Anfang 2005 **abz.austria** heißt, auf Seite 72

### **Blick zurück und Zukunftsperspektiven**

Familie, FreundInnen und Beruf in Rumänien zurückzulassen, war eine sehr schwere Entscheidung für Loredana Faltin. Heute, acht Jahre später, spricht sie perfekt Deutsch, ist österreichische Staatsbürgerin, hat einen Sohn, ist seit der Trennung von ihrem Mann vor zwei Jahren alleinerziehende Mutter und hat einen neuen Beruf erlernt.

Obwohl Elektrotechnik eigentlich ihr Traumberuf war, ohne dass sie familiär besonders in dieser Richtung geprägt worden wäre, denkt sie heute, dass es die richtige Entscheidung war, von vorne anzufangen. Ihren alten Beruf aufzufrischen hätte sie schwieriger gefunden. Aber ganz abgeschlossen hat sie mit ihrem alten Beruf noch nicht, obwohl sie nichts bereut.

Als sie als Netzwerkadministratorin zu arbeiten anfang, hatte sie noch Zweifel, ob nicht eine größere Institution mit mehr MitarbeiterInnen in der EDV-Abteilung besser wäre, um sich zu professionalisieren. Mittlerweile weiß sie, dass sie als Alleinverantwortliche stark profitiert hat und sehr selbständig geworden ist.

Den EDV-Bereich und die Netzwerk-Administration schätzt Loredana Faltin als aussichtsvoll für die Zukunft ein.

### **Empfehlungen an Frauen**

„Nicht aufgeben, immer dranbleiben“, fasst Loredana Faltin ihre Empfehlung zusammen. Besonders Mütter mit kleinen Kindern müssen bei so intensiven Ausbildungen auf vieles verzichten, aber es zahlt sich aus. Auch wenn es unvorstellbar erscheint, Haushalt, Beruf und Kind zu vereinbaren, es lässt sich machen, weiß sie heute. Frauen sollen sich durch Rückschläge oder unfaire Behandlung nicht entmutigen lassen, sondern Widerstand entwickeln und einen Job suchen, der sie glücklich macht. Denn in der Arbeit wird viel Lebenszeit verbracht und deshalb sollte diese passen. Und Zufriedenheit im Job wirkt sich auf das ganze Familienleben aus, denn eine ausgeglichene und zufriedene Mutter kann ihrem Kind viel mehr geben, findet Loredana Faltin.

## **Monika Kehrer**

### **Pressesprecherin von Vier Pfoten**

*In der Novemberausgabe des Magazins „Vier Pfoten Report“ ist Loredana Faltin als Mitarbeiterin des Monats porträtiert. In dem Porträt wird ihre Ausgeglichenheit hervorgehoben und sie als Frau beschrieben, die sich weder durch Viren noch den x-ten Hilferuf aus der Ruhe bringen lässt.*

*„Lore“ Faltin - so beschreibt Monika Kehrer - ist den ganzen Tag als trouble-shooter<sup>2</sup> unterwegs. Als Allrounderin bietet sie ein gutes Rundum Service, weil sie nicht nur das Netzwerk betreut, sondern auch bei den Anwendungsprogrammen Unterstützung bietet. Das Besondere an ihr ist, dass alle mit Problemen kommen können. Wenn etwas mit dem PC nicht klappt, greifen die MitarbeiterInnen zum Telefonhörer und rufen bei Loredana Faltin um Hilfe. In der Regel kommt sie dann immer sehr rasch und ist um schnelle Problemlösung bemüht. Gerade in der Presseabteilung geht es oft stressig zu und nicht nur deshalb ist Monika Kehrer mit der Zusammenarbeit voll zufrieden und fühlt sich gut aufgehoben.*

*Denn egal welches Problem auftritt, Loredana Faltin sucht auch dann nach Lösungen, wenn es sich nicht um ihren eigentlichen Aufgabenbereich handelt. Sie ist sehr verlässlich, nimmt sich Zeit und erklärt in verständlicher Sprache, wo der Fehler liegt. Selbst bei einem „Viren-Supergau“ neu-lich, bei dem alle fünf Minuten jemand fragte, ob das Programm denn schon wieder funktioniert, blieb sie noch geduldig und bewahrte die Nerven.*

*Monika Kehrer glaubt nicht, dass es einen Unterschied macht, ob Männer oder Frauen diese Tätigkeit ausführen. Sie kann sich aber durchaus vorstellen, dass gerade Mütter stresserprobter und -resistenter sind.*

---

<sup>2</sup> Als trouble-shooter werden Personen bezeichnet, die sich rasch auftretenden Problemen annehmen und diese lösen.



## „Mich hat das so interessiert wie ein Schwamm, der alles aufsaugt.“

Eigentlich wäre Heide Wagner gerne Köchin geworden, aber die Eltern waren dagegen. Das Realgymnasium stellte sich für die handwerklich talentierte Frau als falsche Wahl heraus und sie brach die Schule vor der Matura ab. Sie war dann fünf Jahre im Gastgewerbe tätig bevor sie heiratete und sich die nächsten 15 Jahre der Kindererziehung und dem Haushalt widmete. Ihr Mann war nur am Wochenende zu Hause und sie organisierte neben der Familienarbeit auch den Hausbau. Im Zuge dessen entdeckte sie ihre Liebe zum Glas: Die gewünschte bunte Glastüre war zu teuer und sie beschloss, diese selbst zu machen. Über einen Kurs an der Volkshochschule eignete sie sich die Grundkenntnisse der Tiffany Technik an und holte sich weiteres Wissen über Fachleute, die sie beispielsweise in Wien oder München aufsuchte. Ihre Werke verkaufte sie auch erfolgreich auf einem Weihnachtsmarkt und bekam einige Aufträge. Die Tiffany Glaskunst blieb aber nur ein Hobby, sich in diesem Bereich selbständig zu machen war nicht das ihre.

Mit der Zeit fühlte sich Heide Wagner als Hausfrau nicht mehr ausgelastet und war irgendwie auf Jobsuche. Sie glaubte nicht an berufliche Chancen, bis ihrer Schwägerin - ebenfalls jahrelang zu Hause und ohne Berufsausbildung - der Berufseinstieg über die Frauenstiftung Steyr gelang. Das war der Anstoß für Heide Wagner. Das AMS vermittelte sie auch gleich zur Frauenstiftung, mit deren Unterstützung sie eine Lehre zur Glaserin begann.

Aufgrund ihrer Vorkenntnisse hatte es sich Heide Wagner leichter vorgestellt einen Lehrplatz zu finden. Sie setzte sich mit den Glasereien in der Umgebung persönlich in Verbindung, weil sie sich dadurch bessere Chancen als über schriftliche Be-

werbungen versprach. Nach einem Monat stellte sie sich bei der Glaserei Seidl vor, die ihr aufgrund des breit gefächerten Arbeitsgebietes gefiel. Zunächst wurde ihr jedoch mit großer Skepsis begegnet, sie wäre sowohl der erste weibliche als auch der älteste Lehrling gewesen. Heide Wagner ließ aber nicht locker und konnte ihren zukünftigen Chef für sich gewinnen. „Ich war so überzeugt, dass ich das machen will und bin mit dieser Überzeugung gekommen und habe immer gedacht, die können gar nicht anders.“ Ein paar weitere Faktoren sprachen für Heide Wagner: Die Firma suchte aufgrund der damals etwas angespannten Atmosphäre einen ausgleichenden Pol und die im Büro tätige Tochter, die einmal den Betrieb übernehmen wird, bekam durch sie weibliche Verstärkung.

Am Anfang war Heide Wagner „furchtbar nervös“ und trachtete stets danach ja nichts falsch zu machen. Bereits nach 14 Tagen Lehrzeit wurde ihr die heutige Anstellung angeboten. „Ich hätte gar nicht geglaubt, dass ich irgendwo wieder anfangen könnte - außer als Putzfrau und das wollte ich nicht.“

### Aus- und Weiterbildung

Heide Wagner besuchte im Rahmen der Frauenstiftung Steyr einen 9-wöchigen Berufsorientierungskurs. Die Gruppe setzte sich aus 15 Frauen im Alter zwischen 20 und 45 Jahren zusammen. Ziel war, einen passenden Beruf und eine Lehrstelle zu finden. Es gab u.a. Persönlichkeits- sowie Bewerbungs- und Telefontraining und es wurden Tests zur Auslotung der persönlichen Interessen durchgeführt. Heide Wagner hielt beispielsweise auch ein Referat vor der Gruppe, was sie sich vorher nie getraut hätte.

**Stationen:** 18-jährig: Abbruch des Realgymnasiums in der 7. Klasse; anschließend ange-  
lernte Kellnerin und Köchin ■ 23-jährig: Heirat ■ 24- und 25-jährig: Geburt von zwei Töch-  
tern; die nächsten 15 Jahre Familienarbeit ■ 33-jährig: Besuch eines Tiffany Glaskunst-  
kurses an der VHS ■ 39-jährig: **Berufsorientierungskurs in der AMS geförderten Frauen-**  
**stiftung Steyr<sup>1</sup>; anschließend zweijährige Lehre zur Glaserin<sup>2</sup>** ■ 41-jährig: Lehrabschluss  
mit Auszeichnung; danach Anstellung im Lehrbetrieb bei der Firma Seidl.

Diese Orientierungsphase vor dem Schritt in das Berufsleben beschreibt sie als „sich selber wieder finden“. Das gesamte Umfeld empfand sie als förderlich und angenehm. Durch die Bestätigung der Trainerinnen und den Austausch mit anderen Frauen, die sich in einer ähnlichen Situation befanden, gewann sie enorm an Selbstvertrauen. Das war für sie das Vorrangige, denn vor dem Lernen hatte sie keine Angst. Sie hatte immer mit ihren Töchtern gelernt.

Durch den Berufsorientierungskurs entdeckte sie ihre Talente und die Möglichkeiten, die ihr eigentlich offen standen. Aufgrund der fast abgeschlossenen Schulausbildung hätte sie z.B. eine Studienberechtigungsprüfung machen oder sich für Büro-tätigkeiten qualifizieren können. Diese unerwartet breite Palette an Optionen verhalf ihr schließlich, sich umso bewusster und sicherer für den Beruf der Glaserin zu entscheiden. Bevor sie die Lehre begann, besuchte sie noch einen Computerkurs. Dies war wiederum ein Schub für das Selbstbewusstsein - sie überwand die Scheu vor den neuen Technologien.

Die zehn Wochen Berufsschule pro Lehrjahr waren für Heide Wagner eine spannende und in vieler Hinsicht lehrreiche, wenn auch sehr anstrengende Zeit (um 5 Uhr in der Früh aufstehen, erst um 19 Uhr wieder zu Hause sein und dann noch Haushalt und Familie). Heide Wagner fuhr extra mit dem Bus und nicht mit dem Auto nach Linz, um die Zeit zum Lernen zu nützen. Wenn der Zeitraum absehbar ist, ist das zu bewältigen, weiß Heide Wagner. Sie war bei weitem die älteste Schülerin und auch älter als die LehrerInnen. Die MitschülerInnen waren im Alter ihrer Töchter und bald unterstützte sie die anderen beim Lernen, denn ihr



fiel das ganz leicht. Als eine der Klassenbesten wurde sie zur Teilnahme am Landeslehrlingswettbewerb gedrängt, was ihr eigentlich unangenehm war, und gewann prompt den ersten Preis.

Heide Wagner setzte eine Teilung ihrer Lehre durch und lernte ein Jahr in einer Kunstglaserei im Stift Schlierbach, um den kreativ-künstlerischen Bereich abzudecken. Dort, in einer Gruppe von mehreren Frauen, gefiel es ihr sehr gut. Auch hier wurde ihr eine Stelle angeboten, die Fahrzeit zu dieser Arbeitsstelle wäre ihr aber zu lang gewesen.

### **Berufsalltag und Vereinbarkeit**

Heide Wagner ist 32 Stunden angestellt. Die Mehrzahl der Aufträge der Firma sind Reparaturen für PrivatkundInnen und Anfertigungen für Wohnbau-genossenschaften oder Tischlereien. Die KundInnen werden sehr persönlich betreut und viele kommen direkt in die Werkstatt.

<sup>1</sup> Informationen über die Frauenstiftung Steyr auf Seite 73

<sup>2</sup> In bestimmten Fällen ist eine verkürzte Lehrzeit möglich, beispielsweise wenn gewisse berufliche Vorerfahrungen vorliegen oder eine schulische Vorbildung, die über die 9. Schulstufe hinausreicht, anrechenbar ist. Über das Ausmaß der Anrechnung entscheidet jeweils die zuständige Lehrlingsstelle (eingerrichtet bei den Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft), wo auch diesbezügliche Auskünfte erteilt werden.

Zu den Schlüsselkompetenzen für GlaserInnen zählt Heide Wagner handwerkliches Geschick, kreative Problemlösungen, technische Begabung, Genauigkeit und Teamfähigkeit. Ihr gefällt besonders, dass sie kreativ sein kann, abwechslungsreiche Tätigkeiten ausführt und viel herunkommt.

Die ganze Familie - eine Tochter wohnt noch zu Hause - übernimmt mehr Hausarbeit seit sie die Ausbildung begonnen hat und arbeitet. Im Gegensatz zu früher hat nun manches im Haushalt eine andere Wertigkeit bekommen. So werden die Fenster weniger oft geputzt und ein bisschen Staub darf auch mal herumliegen.

### **Frauen und Männer im Berufsleben**

Nachdem Heide Wagner als erster weiblicher Lehrling den Bann gebrochen hatte, gab es in der Zwischenzeit schon einen zweiten weiblichen Lehrling in der Firma und eine Reihe von Mädchen, die eine Schnupperlehre absolvierten. Diese haben sich zumeist engagierter und fleißiger gezeigt als die Burschen.

Derzeit arbeitet Heide Wagner in einem Team mit drei Männern. Die Zusammenarbeit mit den Kollegen klappt gut, die jeweiligen Stärken und Schwächen sind bekannt und ergänzen sich. Bis auf die Muskelkraft sieht sie keinen Unterschied in der Leistung. Weil Glas sehr schwer ist, braucht es ein ausgewogenes Team mit kräftigen Personen.

KundInnen begegnen ihr mitunter sehr skeptisch und mit Vorurteilen. „Als Frau in einem untypischen Beruf muss man schauen, dass man sich möglichst keine Fehler erlaubt und vielleicht doch noch ein bisschen mehr kann, als ein Mann zu Wege bringen würde.“ Heide Wagner zeigt ihr Können und legt sich auch ganz gern mit Männern an, die ihr sagen wollen wo es lang geht, und berichtigt diese.

### **Blick zurück und Zukunftsperspektiven**

„Es war von Anfang an der richtige Weg“, meint Heide Wagner. Sie hätte aber auf keinen Fall mit ihrem Wiedereinstieg länger warten dürfen.

„Es war höchste Zeit, dass ich hinausgegangen bin. Es hätte ruhig ein paar Jahre früher sein können, aber man kommt in die Situation hinein, wo man es sich nicht mehr zutraut und Angst hat, es zu schaffen.“

Vor einem Jahr hätte Heide Wagner noch gesagt, sie strebe die MeisterInnenprüfung an. Motiv war vor allem Erweiterung des Wissens und weniger die Position in der Firma, denn der dienstältere Kollege macht gerade die Meisterprüfung. Momentan ist sie davon aufgrund des zeitlichen Aufwands etwas abgekommen, aber das kann sich noch ändern, wenn im Geschäft weniger los ist.

Heide Wagner schätzt die Glaserei als sicheres Berufsfeld ein. Glas erlebt derzeit eine Hochblüte und ausgebildete FacharbeiterInnen sind sehr schwer zu finden. Trotzdem wird Frauen diese Ausbildung noch häufig erschwert, was sie nicht versteht.

### **Empfehlungen an Frauen**

„Unbedingt was machen! Nicht daheim bleiben, hinausgehen. Sich einfach trauen und in sich hineinhorchen, was kann ich und nicht beeinflussen lassen von anderen. Nicht unterkriegen lassen. Durchbeißen durch harte Zeiten, nicht nachgeben.“

Hier spricht eine Frau, für die das Hausfrauenleben absolut keine Erfüllung mehr brachte als die Kinder groß waren. Schon ein paar Mal hat sie Kundinnen, die klagten, weil sie nur zu Hause sind oder anspruchlose, fade Jobs machen, die Frauenstiftung Steyr empfohlen. Frau Wagner ist der Ansicht, jede Frau hat Talente und Stärken und sollte was damit machen. Wichtig ist aber nicht nur, einen tollen und interessanten Job zu haben, sondern auch das Arbeitsklima muss passen.

Junge Frauen sollten auch vor männerdominierten Berufen nicht zurückschrecken, wenn sie entsprechende Fähigkeiten haben. Eine ihrer beiden Töchter besucht als einziges Mädchen in der Klasse die HTL für Elektronik, die andere ist Floristin.

## **Martin Himmelbauer** **Kollege von Heide Wagner**

*Am Anfang war es für Martin Himmelbauer etwas befremdend als Heide Wagner die Lehre im Betrieb begann. Irritierend empfand er nicht ihr Geschlecht, sondern ihr Alter - 40-jährige Lehrlinge sind doch etwas ungewöhnlich. Es zeigte sich aber bald, dass sie eine Hand für die Glaserei hat und somit war es für ihn in Ordnung.*

*In einem kleinen Betrieb wie dem ihren ist Teamarbeit unerlässlich. Glas schaut zwar elegant und leicht aus, beschreibt Martin Himmelbauer, hat aber enormes Gewicht, also ist gegenseitige Hilfe gefragt. In einer großen Firma funktioniert es vielleicht auch, wenn man sich nicht so gut versteht, aber in einer kleinen geht es nur miteinander. Ob bei ihnen ein weiblicher oder männlicher Lehrling aufgenommen wird, hängt somit stark von der Aufteilung im Gesamtteam ab.*

*Martin Himmelbauer schätzt die Zusammenarbeit mit Heide Wagner sehr. Sie macht die künstlerischen Arbeiten und mittlerweile auch das Versiegeln. Um diese Tätigkeit schön auszuführen, ist ständige Übung das Um und Auf. Er selbst hat aufgrund einer Pause durch den Zivildienst diese Fingerfertigkeit etwas abgebaut.*

*Die Glaserei ist nach Ansicht von Martin Himmelbauer zwar tendenziell ein Männerberuf, aber eigentlich spielt Geschlecht oder Alter keine Rolle, sondern die Leistung. Er beurteilt KollegInnen nach ihrem Können, ihrer Freude an der Arbeit und an ihren Ideen. Und hier schneidet Heide Wagner sehr gut ab.*

*Im KundInnenkontakt gibt es in seinen Augen keine Vorurteile, manchmal glauben KundInnen Heide Wagner sei die Chefin, weil Glaserinnen so selten sind.*

## „Das ist eigentlich mein Traumberuf, ich dachte, niemals soweit zu kommen.“

Einen konkreten Berufswunsch hatte Claudia Mitter nach dem Polytechnischen Lehrgang eigentlich nicht, ihr war nur wichtig einen Lehrabschluss zu haben. Die Suche nach einer Lehrstelle war nicht leicht, sie bewarb sich damals bei sehr vielen Unternehmen. In einem Geschäft für Modelleisenbahnen klappte es schließlich und sie absolvierte dort eine Lehre als Einzelhandelskauffrau und arbeitete dort bis zu ihrer Karenzzeit. Diese Arbeit war zwar interessant, aber nicht wirklich die Erfüllung, resümiert Claudia Mitter 15 Jahre später.

Nach der Karenzzeit wollte sie zuerst wieder zurück in den Einzelhandel, erkannte aber sehr bald, dass das mit der Kinderbetreuung nicht vereinbar war. Über einen Kontakt ihrer Mutter bekam sie dann eine Stelle als Stubenmädchen in einem Hotel und war nun täglich um 14 Uhr mit ihrer Arbeit fertig. Der Job gefiel ihr sehr gut, insbesondere der Kontakt zu den Hotelgästen.

Als die Firma ISS die Reinigung des Hotels mit dem Personal übernahm, wurde Claudia Mitter Vorarbeiterin. Der nächste Karriereschritt ging dann sehr schnell. Schon drei Monate nachdem sie zur Vorarbeiterin aufstieg, wurde Claudia Mitter von ihrer Vorgesetzten angesprochen, ob sie nicht deren Posten als Objektleiterin übernehmen wolle.

Vor der endgültigen Entscheidung beriet sie sich mit ihrer Familie, vor allem auch weil sie für die Position auch noch den Führerschein machen musste. Schließlich beschloss sie die Herausforderung anzunehmen und begann kurz darauf in ihrer neuen Funktion.

„Am Anfang dachte ich, ich schaffe es nicht und stand stark unter Stress“. Mit der Zeit aber be-

merkte Claudia Mitter, dass gerade Koordination und Organisation ihren Interessen und Fähigkeiten gut entsprachen. „Ich habe darin mein Talent gefunden.“

### Aus- und Weiterbildung

Weiterbildungsmaßnahmen gehören eigentlich schon fast zum täglichen Leben von Claudia Mitter. „Ich denke an die Zukunft und da ist Weiterbildung sehr wichtig“.

Seit sie bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt ist, hat sie laufend an betrieblichen Trainings teilgenommen. EDV-Kurse waren auch dabei, allerdings hat sich Claudia Mitter aus Interesse in diesem Bereich auch viel selber beigebracht.

Aktuell absolviert sie einen Lehrgang, den ihre Firma gemeinsam mit dem Weiterbildungszentrum der Wirtschaftsuniversität in Wien konzipiert hat. Das AMS übernimmt für die teilnehmenden Frauen 2/3 der Kurskosten, die für die Firma anfallen. Es handelt sich um die erste Stufe einer 4-stufigen Managementausbildung (jede für sich allerdings unabhängig), die mit einem „Master of Business Administration“ abgeschlossen werden kann. Die erste Stufe, eine Ausbildung für ObjektleiterInnen, besteht aus vier Modulen (Betriebswirtschaft, Grundlagen der Kommunikation, Selbstorganisation und Führung) mit insgesamt 16 Schulungstagen.

Frau Mitter fällt die Ausbildung nicht schwer, nur das Rechnungswesen hat ihr ein paar Probleme bereitet, weil innerhalb kurzer Zeit viele Inhalte vermittelt wurden. Am Interessantesten fand sie das Kontrollmanagement.



**Stationen:** 15-jährig: Lehre als Einzelhandelskauffrau ■ 18-jährig: Lehrabschluss, Arbeit im Ausbildungsbetrieb ■ 21-jährig: Geburt ihrer Tochter und Karenz ■ 26-jährig: Wiedereinstieg im Einzelhandel, danach Stubenmädchen in einem Hotel ■ 27-jährig: Vorarbeiterin, drei Monate danach Objektleiterin im Facility Service<sup>1</sup> bei ISS ■ 34-jährig: **Managementlehrgang, der über das AMS Programm „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB)“<sup>2</sup> gefördert wurde.**

Noch in diesem Jahr wird Claudia Mitter im Rahmen eines „Crashkurses“ auch eine Lehrausbildung zur Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigerin beginnen und diese im Frühjahr 2005 abschließen.

### **Berufsalltag und Vereinbarkeit**

Als Objektleiterin ist Claudia Mitter für 40 Objekte in Linz und Umgebung und für 70 Mitarbeiterinnen zuständig. Ihre Arbeit beginnt um 7:30 Uhr, wenn sie ihr Handy einschaltet, um erreichbar zu sein. Dann fährt sie in ihr größtes Objekt und beginnt dort mit der Arbeitseinteilung und anschließend fährt sie zu den anderen Objekten. Dazwischen erledigt sie in der Zentrale des Unternehmens in Linz die Bürotätigkeiten, wie beispielsweise Abrechnung der Mitarbeiterinnenstunden, Bearbeitung der KundInnenakten und Erstellung von Arbeitsplänen.

Ihre Arbeit, sagt Claudia Mitter, besteht zu 80 % aus Organisation: Arbeitseinteilung, Kontrolle an den Objekten, Einstellung und Einschulung von Mitarbeiterinnen und sonstige Führungsaufgaben. Sie muss sich aber auch um Fragen und Beschwerden der KundInnen kümmern. Die Arbeit ist sehr abwechslungsreich und hat mit Menschen zu tun, was ihr besonders gefällt.

Zwischen 16 und 18 Uhr ist der Arbeitstag zu Ende, das Handy bleibt aber noch lange eingeschaltet, damit sie für ihre Mitarbeiterinnen und die KundInnen erreichbar ist.

Claudia Mitter hat flexible Arbeitszeiten und kann sich den Arbeitstag selbst einteilen. Das ist in ihren Augen auch ein wesentlicher Vorteil gegenüber ihrem alten Arbeitsfeld, dem Einzelhandel. Sie ist



jetzt viel unabhängiger und verdient auch bei weitem mehr als in ihrem alten Beruf, dazu kommen ein Firmenauto und ein Handy, das beides auch privat benutzt werden kann.

Wichtig für ihren Beruf sind vor allem Organisationstalent, Führungsqualitäten, Spaß am Umgang mit Menschen und Unvoreingenommenheit, meint Claudia Mitter. Da im Reinigungsbereich viele MigrantInnen arbeiten, sind Vorurteile unangebracht.

Familien- und Berufsleben kann Claudia Mitter sehr gut miteinander vereinbaren, denn sie beweist auch hier Organisationstalent. Außerdem übernimmt ihr Lebensgefährte immer wieder Aufgaben und es ist kein Problem, wenn sie einmal für einen Kurs einige Tage auswärts verbringen muss.

<sup>1</sup> Unter Facility Services werden Dienstleistungen rund um die professionelle Bewirtschaftung von Gebäuden, Anlagen und Einrichtungen verstanden wie Reinigung oder Wartung.

<sup>2</sup> Näheres über die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB) des AMS auf Seite 69

### Frauen und Männer im Berufsleben

Ihr Team besteht nur aus Frauen und schätzt sie als Führungskraft. Ob dies auch damit zusammenhängt, dass sie selbst eine Frau ist, weiß Claudia Mitter nicht. Sie meint allerdings, Frauen würden auf jeden Fall anders führen als Männer „wir sind ruhiger und entwickeln weniger Stress, wir gehen alles systematischer an und starten eines nach dem anderen.“

Dass sie in ihrem Beruf erfolgreich ist, führt Claudia Mitter aber nicht allein auf ihre Führungsqualitäten zurück, sondern auch auf ihr tolles Team. „Ich hätte diesen Job nicht, wenn ich nicht dieses Personal hätte.“

### Blick zurück und Zukunftsperspektiven

Wirklich geplant hat Claudia Mitter ihre Karriere eigentlich nicht. Rückblickend würde sie aber wieder alles genauso machen, beruflich und privat.

Wichtig war auf jeden Fall die Unterstützung, die sie erhalten hat. Zu Beginn ihrer Tätigkeit als Objektleiterin war ihre Vorgängerin sehr unterstützend. Claudia Mitter war es aber trotzdem wichtig ihr „eigenes System aufzubauen und ein Team zusammenzustellen.“ Wenn es jetzt einmal Fragen oder Probleme beispielsweise mit KundInnen gibt, kommt von ihren Kolleginnen Hilfe, auch ihr Abteilungsleiter unterstützt sie sehr und steht hinter ihr. Viel Hilfe ist allerdings nicht mehr notwendig, denn Claudia Mitter hat ihre Aufgaben gut im Griff. Diese Unterstützung im Unternehmen schätzt sie sehr und deshalb ist ein Firmenwechsel für sie eher nicht vorstellbar „Ich bin eine treue Seele“, sagt Claudia Mitter.

Ihr Lebensgefährte hat ihr auch viel geholfen, obwohl er ihre neue Karriere am Anfang noch etwas skeptisch beäugt hat. Mittlerweile denkt Claudia Mitter ist er sogar stolz auf das, was sie geschafft hat.

Ihr Berufsfeld bezeichnet Claudia Mitter als zukunftsfruchtig. „Immer mehr Firmen vergeben gewisse Leistungen wie beispielsweise Reinigung an andere Firmen und das kommt uns zugute.“ Der Zukunft blickt sie positiv entgegen. „Mir ist es gut gegangen, mir geht es gut und mir wird es gut gehen“, sagt sie.

Sie will auf jeden Fall auf der Karriereleiter noch weiter nach oben steigen, ist dabei allerdings gelassen und lässt die Dinge auf sich zukommen. Zunächst einmal möchte sie die Lehre zur Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigerin abschließen - „mit Auszeichnung, auf das arbeite ich hin“ - und dann noch Weiterbildungen im Bereich Service-management absolvieren.

### Empfehlung an Frauen

Mit offenen Augen durch die Welt gehen und jede Chance, die sich bietet, ergreifen und nützen. Möchte eine Frau sich umorientieren, sollte sie einfach einmal in den neuen Bereich reinschnuppern und sich da umhören.

**Karl Dauerböck**  
**Abteilungsleiter bei ISS und Vorgesetzter**  
**von Claudia Mitter**

*Claudia Mitter ist in den Augen ihres Chefs eine Frau mit viel Potential, die noch nicht auf der obersten Sprosse der Karriereleiter angelangt ist. Karl Dauerböck schätzt ihre Zuverlässigkeit, ihre gute Hand in der MitarbeiterInnenführung und ihre Eigeninitiative. „Sie wartet nicht bis jemand auf sie zukommt sondern nimmt es selbst in die Hand.“ Er betont Claudia Mitters gute Kenntnisse im kaufmännischen Bereich und ihre Verkaufsorientierung, die besonders wichtig sein wird bei den Führungskräften der Zukunft. Obwohl ihr Job sehr stressig ist, verliert sie nie die Nerven oder die Menschlichkeit. Sie fasst ihre Arbeit als positive Aufgabe auf und sieht darin eine Herausforderung.*

*Wie bei jeder Karriere meint Karl Dauerböck war auch bei Claudia Mitter etwas Glück dabei, aber das Glück gilt es auch zu erarbeiten. Claudia Mitter hat „ihres dazu beigetragen und die gebotenen Ausbildungsmöglichkeiten aktiv angenommen“. Sie absolviert zur Zeit nicht nur den WU Managementlehrgang sondern beginnt in diesem Jahr auch mit der Lehrausbildung in der Gebäudereinigung.*

*In seiner Firma werden laut Karl Dauerböck Frauen und Männer was deren Karriere angeht, gleich gefördert. Den internen Ressourcen wird großes Augenmerk geschenkt. Leider ergreifen einige Frauen nicht die Möglichkeiten, die sich bieten und haben Vorbehalte Führungsfunktionen gegenüber.*

*Den Bereich der Facility Services hält Karl Dauerböck für zukunftssträftig. In seinen Augen ist der Lehrberuf Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung einer der wenigen Berufe, die einen schnellen Aufstieg in eine Führungsposition ermöglichen. Bereits mit 20 Jahren könnten einschlägig Ausgebildete Vorarbeiterin werden und mit unter 30 Jahren ist eine Position als Objektleiterin durchaus möglich. Und der Blick in die Inhalte der Lehrausbildung zeigt, „dass es nicht nur ums Putzen geht“.*

*Die Chancen in diesem Bereich sind nach Ansicht von Karl Dauerböck sehr gut. Auch Quereinsteigerinnen sind als Objektleiterin vorstellbar, wenn die Bereitschaft vorhanden ist, die Fachausbildung nachzuholen. Geeignet sind Personen aus anderen Dienstleistungsberufen, die Erfahrung im kaufmännischen Bereich haben und den Umgang mit KundInnen und MitarbeiterInnen gewohnt sind.*

*Der Bereich der Facility Services bietet auch einige Spezialisierungsmöglichkeiten, zu denen es jeweils Zusatzausbildungen gibt. Allein im Bereich der Reinigung gibt es beispielsweise Unterhaltsreinigung (z.B. von Büros), Sonderreinigung (z.B. von Fassaden) oder die hygienische Reinigung von Krankenhäusern. Daneben werden auch Services wie Hausverwaltung, Landschaftspflege, Zeitarbeit u.a. angeboten.*



Michaela Tscherne, 40 Jahre, IT- und Qualitätsmanagerin sowie HR-Koordinatorin, Kottlingbrunn, Niederösterreich

„Mein persönliches Streben ist immer mehr zu erreichen. Es gibt immer etwas, was man dazu lernen kann.“

Nach der Karenz mit ihrem ersten Kind hatte Michaela Tscherne wieder in ihrer alten Firma in der EDV-Abteilung zu arbeiten begonnen. Dieser Wiedereinstieg war aufgrund von ungünstigen Umständen schwierig, denn sie musste nach Wien pendeln, Überstunden machen und zudem war ihr Vater schwer erkrankt. Als ihr die in der Nähe ihres Wohnortes liegende Firma Neumayer, bei der sie schon früher als Exportsachbearbeiterin beschäftigt war, eine Stelle im Verkauf anbot, ergriff sie die Gelegenheit, auch wenn sie dort Entwicklungschancen und Internationalität vermisste.

Nach Umstrukturierungen in der Firma in Folge eines Zusammenschlusses mit einem finnischen Konzern, bot sich für Michaela Tscherne die Chance zu einer umfassenden Fortbildung. Die neue Geschäftsführung des mit etwa 100 MitarbeiterInnen mittelständischen Unternehmens, das u.a. Kupfer- und Stahldrähte für die Elektronik- und Automobilindustrie produziert, erkannte einen Bedarf an Fortbildung und Schulung und nutzte die Möglichkeit der Beratung und Kofinanzierung durch das AMS. Ziel war es, Personen so auszubilden, dass sie vielfältige Arbeiten verrichten und unterschiedliche Bereiche abdecken können. In der Produktion sollten die ArbeiterInnen beispielsweise mehrere Maschinen betreuen. Und auch in der Administration galt es, mehrere Aufgaben in einer Person zu vereinen. Michaela Tscherne kann als „Vorzeigemitarbeiterin“ für so ein umfassendes Arbeitsgebiet bezeichnet werden. Sie absolvierte zahlreiche Kurse im IT-Bereich und im Qualitätsmanagement (QM)<sup>6</sup> und verfolgt seit diesem doch überraschenden Karrierebeginn bewusst und zielstrebig ihren Weg und ist heute in leitender Funktion mit eigenständiger Verantwortung tätig.

### Aus- und Weiterbildung

Michaela Tscherne qualifizierte sich zunächst im Bereich Datenbankverwaltung sowie Netzwerk- und Systemadministration weiter, dann kamen Qualitätsmanagementseminare und die Prüfung zur Auditorin für Qualitätsmanagementsysteme dazu. Zusätzlich besuchte sie ein Wirtschaftsenglisch-Intensivseminar und verschiedene betriebswirtschaftliche Trainings u.a. E-Commerce<sup>7</sup> Projektleitung, Projektmanagement und Verkaufmanagement.

Am Anfang waren die IT-Schulungen insofern sehr schwierig für Michaela Tscherne als sie Erfahrungen mit spezifischen EDV-Programmen, die in der Firma aber noch nicht eingeführt waren, voraussetzten. „Das war wie Schwimmen im Trockenen lernen“, meint sie heute, aber ihre Devise hieß und heißt „durchbeißen“. „Wenn ich etwas beginne, dann ziehe ich es durch. Ich bin irrsinnig konsequent und zielstrebig, dann kommt die innere Sturheit dazu, das schaffe ich doch.“ Motivierend war das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Personen, an die sie sich mit fachlichen Fragen wenden konnte. Die Weiterbildungen waren nicht nur für sie persönlich, sondern auch für das Unternehmen sehr wichtig, denn sie konnte von jedem einzelnen Training etwas umsetzen und nutzbringend für die Firma verwerten wie z.B. Datenbanken selbst gestalten oder das Qualitätsmanagement verbessern. Für Michaela Tscherne, die auch in ihrer Freizeit nur Fachbücher liest, ist Weiterbildung Bestandteil ihres Lebens. Derzeit besucht sie privat einen 4-semesterigen universitären Lehrgang für Betriebswirtschaftslehre und Kommunikation.

**Stationen:** 19-jährig: HAK-Matura; Exportsachbearbeiterin ■ 23-jährig: System- und Anwendungsbetreuerin<sup>1</sup> ■ 28-jährig: Geburt des ersten Sohnes, zwei Jahre Karenz ■ 30-jährig: Wiedereinstieg; Berufswechsel: Area Sales Managerin<sup>2</sup> ■ 33-jährig: Geburt des zweiten Sohnes, drei Jahre Teilzeitkarenz ■ 36-jährig: **Zahlreiche Schulungsmaßnahmen, zum Großteil gefördert über die „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB)“ des AMS<sup>3</sup>;** kontinuierlicher beruflicher Aufstieg bei der Firma Outokumpu (früher Neumayer); derzeit IT<sup>4</sup> - und Qualitätsmanagerin und Human Resource<sup>5</sup> Koordinatorin.

### Berufsalltag und Vereinbarkeit

Michaela Tscherne übt eigentlich drei Jobs aus, mit denen ihre 40 und häufig auch mehr Wochenstunden gefüllt sind. Ihre Hauptaufgabe liegt im IT-Bereich, wo sie als Teamleiterin von einem Mitarbeiter und einem Lehrling unterstützt wird. Zu ihren Aufgaben zählen die gesamte Datenverwaltung und -sicherung, die Netzwerkadministration, der Einkauf der EDV-Geräte, die Leasingabwicklung sowie die Organisation und Planung der EDV-Schulungen der MitarbeiterInnen.

Ihr zweites großes Aufgabengebiet betrifft das Qualitätsmanagement, bei dem sie die Einhaltung von vordefinierten Arbeitsabläufen überwacht. Als Auditorin für das Qualitätsmanagementsystem führt sie zweimal jährlich interne Überprüfungen durch. Dabei unterstützt sie ein Mitarbeiter aus einer anderen Abteilung.

Der dritte Aufgabenbereich von Michaela Tscherne ist die Personalentwicklung, da es im Unternehmen keine eigene Personalabteilung gibt. Sie unterstützt die AbteilungsleiterInnen bei Personaleinstellung und -führung, betreut die Personaldatenbank und ist zuständig für Weiterbildungen. Zudem ist Michaela Tscherne Chefredakteurin der seit einem Jahr herausgegebenen Firmenzeitung.

Flexibilität und Konsequenz beschreibt sie als wichtige Schlüsselkompetenzen, um diese drei Bereiche bewältigen zu können. Konsequenz bedeutet, begonnene Dinge verfolgen, Zeitpläne einhalten und Änderungen unbeirrt durchführen. Zudem gilt es belastbar und fähig zu sein, das Wesentliche zu erkennen, um sich nicht zu verzetteln.



Die Vereinbarkeit von Karriere und Familie war für Michaela Tscherne nie ein Problem, sondern eine Frage der Organisation. Sie ist kein häuslicher Typ und hat die zwei Jahre Karenz beim ersten Kind schwer ausgehalten. Drei Jahre später, nach der Geburt ihres zweiten Sohnes, war sie dann nur kurz in Karenz und begann bald Teilzeit zu arbeiten.

<sup>1</sup> SystembetreuerInnen installieren, verwalten, warten und vernetzen die Betriebssysteme eines Computernetzwerkes und die Software-Programme. AnwendungsbetreuerInnen unterstützen die MitarbeiterInnen eines Unternehmens bei Computerproblemen und beraten die Geschäftsführung bei der Einführung neuer Technologien und Softwareprogramme.

<sup>2</sup> Verkaufstätigkeit mit eigenem Verantwortungsbereich

<sup>3</sup> Näheres über die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB) auf Seite 69

<sup>4</sup> IT=Informationstechnologie

<sup>5</sup> Als Human Resources (HR) werden die Arbeitskräfte eines Unternehmens, als Human Resource Management (HRM) das Personalmanagement bezeichnet.

<sup>6</sup> Qualitätsmanagement (QM) ist ein Organisationssystem, das sicherstellen soll, dass die Geschäftsprozesse nach gewissen Qualitätsstandards ablaufen. Die Einhaltung der Standards wird beispielsweise durch Audits (= Prüfung betrieblicher Qualitätsmerkmale) externer ExpertInnen überprüft. Zwischen diesen externen Audits werden von MitarbeiterInnen des eigenen Unternehmens interne Audits durchgeführt.

<sup>7</sup> E-Commerce ist der elektronische Geschäftsverkehr zwischen HändlerInnen und KundInnen über das Internet.

„Ich bin zur Überzeugung gelangt, dass die Kinder nichts von mir haben, wenn ich mit meiner Situation unzufrieden bin, dann haben sie eine frustrierte Mutter. Für mich ist einfach wichtig, mir meine Erfolge im Berufsleben zu holen. Die Zeit, wo ich zu Hause bin und die Wochenenden widme ich meinen Kinder, darauf können sie sich verlassen.“

Mit Hilfe eines familiären und sozialen Netzes - Tagesmutter, Kindergarten, Mutter, Schwiegermutter, Freundin - und der Beteiligung des Ehemannes, der zum Teil auch von zu Hause aus arbeiten kann, managt sie Familie und Beruf. Ein Netzwerk ist in allen Belangen wichtig, weiß

Michaela Tscherne. Auch Auslandsreisen lassen sich so gut organisieren, wenn diese längerfristig planbar sind. Ein großer Vorteil ihrer Position ist zudem, dass sie sich ihre Arbeit selbst einteilen kann. Sollte ein Kind sie brauchen, kann sie auch mal vom Büro weg. Die Oma kocht mittags für die Kinder und springt auch bei Krankheiten ein. Im Haushalt helfen mittlerweile alle Familienmitglieder mit.

### Frauen und Männer im Berufsleben

Die Führungsebene bei Outokumpu ist stark weiblich besetzt, was Michaela Tscherne auf die Geschäftsführerin aus Finnland zurückführt, wo Frauen in Führungspositionen keine Seltenheit sind. Einen wirklichen Unterschied zwischen den Geschlechtern sieht sie nicht, räumt aber ein, dass Frauen vielleicht andere Lösungswege gehen, praktischer denken, nicht so kompliziert sondern eher mit „Hausverstand“ vorgehen.

Dass es in Österreich mehr männliche Führungskräfte gibt, liegt auch an den Vorurteilen der Personalverantwortlichen, analysiert Michaela Tscherne. Diese ziehen Frauen mit Kindern nicht in die engere Auswahl, weil sie ihnen keinen verantwortungsvollen Job zutrauen. Sie selbst als HR-Koordinatorin tut das nicht, weil sie weiß, dass Frauen Familie und Beruf organisieren können.

### Blick zurück und Zukunftsperspektiven

Mit dem beruflichen Aufstieg ist auch die Verantwortung gewachsen. Früher konnte Michaela Tscherne pünktlich nach Hause gehen, aber „ich bereue nichts, ich hab gern Verantwortung und nehme in Kauf, dass es manchmal stressig ist und dass man länger da sein muss.“ Sie braucht Abwechslung, Eigenständigkeit und Eigenverantwortung und liebt Internationalität. Wenn sie irgendwohin reisen kann, bei einem Meeting einen Vortrag hält, egal ob auf Englisch oder vor vielen Leuten, dann ist sie in ihrem Element.

In ihrer jetzigen Firma hat sie bereits eine Position erreicht, von der aus es nur mehr Richtung Geschäftsleitung geht, außer es ergibt sich aufgrund von Umstrukturierungen wieder etwas Neues. Sie hat keine Angst davor ihren Job zu verlieren, eher davor, dass es eines Tages nicht mehr weitergehen könnte. Ihr großer Traum ist Unternehmensberaterin. Michaela Tscherne ist für Veränderungen offen und kann sich gut vorstellen, sich irgendwann einmal selbständig zu machen oder im Top Management eines anderen Unternehmens zu arbeiten.

### Empfehlungen an Frauen

„Sich nicht unterkriegen lassen, an sich und die selbstgesteckten Ziele glauben und diese konsequent verfolgen, ohne sich von kleinen Misserfolgen abbringen zu lassen“ lautet das Motto von Michaela Tscherne, für die „Aufgeben“ ein Fremdwort ist. Um erfolgreich zu sein, brauchen Frauen eine Vision und müssen sich ein realistisches Ziel setzen.

Junge Mädchen sollten die Zeit in der Schule für soviel Bildung wie möglich nutzen und bei der Berufsentscheidung überlegen, was ihnen gefällt und Spaß macht. Denn Spaß an der Arbeit ist zumeist gleichbedeutend mit guter Arbeit. Sobald Frauen den Spaß an ihrer Tätigkeit verlieren, sollten sie sich einen anderen Weg überlegen.

## **Harald Tscherne**

### **Ehemann von Michaela Tscherne**

*Harald Tscherne ist EDV-Analytiker und seit 15 Jahren der Ehemann von Michaela Tscherne. Seine Frau beschreibt er als sehr zielorientiert. Ihre Ziele verfolgt sie äußerst konsequent bis hartnäckig und lässt sich unmöglich davon abbringen. Auch in der Erziehung ist sie die konsequentere von beiden. Ihr zweites auffallendes Merkmal ist ihre Kommunikationsfähigkeit. Sie findet leicht Kontakt zu anderen Menschen. Harald Tscherne würde seine Frau durchaus als „Karrierefrau“ bezeichnen, weil sie sehr viel Energie in ihre Arbeit und Weiterbildung investiert.*

*Dass seine Frau berufliche Karriere und Familie vereinbaren kann, sieht Harald Tscherne als Verdienst von beiden an. Seine Frau versteht es gut, die Zeit optimal einzuteilen und kommt wenn nötig mit wenig Schlaf aus. Er selbst unterstützt seine Frau und hat sich von Anfang an bei der Kinderbetreuung beteiligt. Die zeitintensiven Weiterbildungen waren mitunter nicht ganz leicht für die Kinder, die manchmal schon glauben, die Mutter sei genau dann nicht da, wenn sie sie brauchen. Das stimmt laut Harald Tscherne objektiv gesehen aber nicht.*

*Die Zeiten, wo die Eltern zu Hause sind, werden gemeinsam verbracht, vorausgesetzt die Kinder wollen das überhaupt. Eine Umstellung für die Familie war es immer dann, wenn seine Frau eine neue Ausbildung begonnen hat und sie sich neu organisieren und zeitliche Abstriche machen mussten. Aufgrund der Toleranz der Familie, des Miteinanderredens und eines effizienten Zeitmanagements<sup>8</sup> gab es aber nie ernsthafte Schwierigkeiten.*

*Generell kommt es in den Augen von Harald Tscherne dann zu Problemen bei der Vereinbarung von Beruf und Familie, wenn beide Elternteile zeitgleich Karriere machen wollen. Er ist in seiner Tätigkeit nicht mehr sehr karriereorientiert, jetzt ist seine Frau an der Reihe. Gegenseitige Unterstützung ist wichtig und betreuende Großmütter sind, wie in ihrem Fall, sehr hilfreich.*

*Harald Tscherne ist stolz auf seine erfolgreiche Frau, wobei er zugibt, dass es - wären sie im selben Bereich tätig und somit KonkurrentInnen - nicht so leicht für ihn wäre.*

<sup>8</sup> Von effizientem Zeitmanagement wird dann gesprochen, wenn die vorhandene Zeit für Aufgaben, die zu erledigen sind, optimal eingeteilt wird.

## „Hätte ich die Ausbildung nicht gemacht, wäre ich sicherlich nicht dort, wo ich jetzt bin.“

In der beruflich noch relativ kurzen Laufbahn der 24-jährigen Karina Macho nimmt der Lehrgang telm@ einen hohen Stellenwert ein. Nach der HAK-Matura arbeitete sie ein Jahr lang im Schalterbereich einer Bank und musste bald erkennen, dass dies weder von der Tätigkeit noch vom Umfeld her zu ihr passte. In dem Wissen, dass Bankangestellte nicht der richtige Beruf für sie ist, aber ohne genau zu wissen in welche Richtung sie gehen wollte, bewarb sie sich für diverse Bürojobs. Beim AMS stieß sie auf eine Broschüre von telm@, bewarb sich und traf so eher zufällig die Berufsentscheidung, die ihr aus heutiger Sicht voll und ganz entspricht. Zunächst wollte sie sich nur über den Lehrgang informieren, wurde allerdings nach zwei Informationstagen und einem Aufnahmegespräch „ehrgeizig“ und wollte unbedingt aufgenommen werden.

### Aus- und Weiterbildung

Im 16-monatigen telm@ Lehrgang wurde nicht nur technische Kompetenz vermittelt, sondern auch soft skills<sup>3</sup> und Englisch trainiert sowie die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen reflektiert. Neben den gängigen EDV-Anwendungen und Betriebssystemen lernte Karina Macho Hardware- und Softwareinstallationen durchzuführen sowie Netzwerke zusammenzustellen und zu verwalten. In einer Projektarbeit wurden beispielsweise Computer mit verschiedenen Betriebssystemen untereinander so konfiguriert, dass sie miteinander kommunizieren können. Neben dem technischen Fachwissen wurde hier gleich Teamarbeit geübt. Wichtig für Karina Macho war auch die Auseinandersetzung mit frauenpolitischen Themen. Gestärkt haben sie die freundliche Atmosphäre, der

Umgang in der Frauengruppe untereinander, dass man Fehler machen und Fragen stellen durfte. Kommunikations- und Präsentationsmethoden wurden trainiert. Karina Macho beschreibt dies als „eine Entwicklung zu mehr Selbstvertrauen“. Gewünscht hätte sie sich zwar noch mehr technische Stunden, insbesondere Programmier-Einheiten, wemgleich sie im Nachhinein die Auseinandersetzung mit Sozial- und Schlüsselkompetenzen als einen wichtigen Teil des gesamten Lehrgangs sieht.

Zu Beginn des Lehrgangs hatte sie Angst, keinen Job in der Region zu finden und befürchtete, nach Wien pendeln zu müssen. Karina Macho war dann aber die Erste im Lehrgang mit fixer Jobzusage, was auch die anderen motivierte.

Dass im Lehrgang zwei Praktika absolviert werden mussten, war für Karina Macho in zweifacher Hinsicht sehr positiv: als gute Lernmöglichkeit und zur Jobvermittlung. Nach den Praktika sind die Teilnehmerinnen gestärkter zurückgekommen, weil sie Neues gelernt hatten und das im Lehrgang Gelernte anwenden konnten. Wichtig war es „beim Praktikum zu sehen, wie es wirklich in der Berufswelt da draußen funktioniert.“ Beide Praktika absolvierte Karina Macho bei der Firma Moeller, wobei ihr zunächst keine Hoffnungen auf einen Job gemacht wurden. Aufgrund von Umstrukturierungen und personellen Änderungen in der Firma, wurde ihr aber vier Monate nach dem ersten Praktikum die heutige Stelle angeboten. Ausschlaggebend dafür war - ihrer Meinung nach - nicht nur, dass sie fachlich einen guten Eindruck hinterlassen hatte, sondern auch, dass sich die Kollegen für sie ausgesprochen haben. Das zweite Praktikum ab



**Stationen:** 18-jährig: HAK-Matura, gleich danach ein Jahr Bankangestellte ■ 20-jährig: 16 Monate telm@ Lehrgang, AMS gefördert<sup>1</sup> ■ 21-jährig: EDV-Technikerin, SAP<sup>2</sup> Betreuung und User Support bei der Firma Moeller Gebäudeautomation KG in Schrems.

solvierte sie dann natürlich gleich bei dieser Firma und begann nach dem telm@-Abschluss als EDV-Technikerin. Sie wollte von Anfang an im User-Support und der SAP Betreuung tätig sein.

Die SAP Anwendung und Betreuung erlernte sie erst in der Firma und in externen Weiterbildungen und Kursen. Auch wenn sie für ihre jetzige Tätigkeit nur mehr das Basiswissen aus dem telm@-Lehrgang braucht, findet sie es gut, das alles gelernt zu haben und schließlich war telm@ das Sprungbrett für ihre jetzige Stelle.

### Berufsalltag und Vereinbarkeit

Die Firma Moeller ist unter anderem im Bereich Gebäudeautomation tätig und stellt Produkte wie FI-Schalter, Verteilerschränke oder Funkschalter her. Der Hauptsitz der weltweit agierenden Firma ist in Schrems im Waldviertel. Sie ist mit 1200 Beschäftigten der größte Arbeitgeber der Region. Karina Macho ist für User-Support und SAP Betreuung zuständig und betreut alle MitarbeiterInnen im Unternehmen, die mit einem Computer arbeiten. Gibt es Probleme mit dem PC, egal in welchem Bereich, ob Hardware, Software, Netzwerk oder SAP, wird sie angerufen. Karina Macho betreut die MitarbeiterInnen telefonisch und behebt Fehler über Fernwartung auf ihrem Bildschirm. Sie ist zuständig für ganz Österreich, Rumänien, zum Teil für Tschechien und in Zukunft für Spanien. Als wichtigste Kompetenzen beschreibt sie ihre Kommunikationsfähigkeit und ihr Fachwissen. Im Vergleich zur Tätigkeit in der Bank sieht sie nur Vorteile. Sie ist nicht mehr darauf angewiesen, dass KundInnen zu ihr kommen, sondern kann Konkretes entwickeln, Probleme lösen und im Team arbeiten.



### Frauen und Männer im Berufsleben

Karina Macho ist in der IT-Abteilung die einzige Frau unter zwölf Männern. Sie wurde sehr gut aufgenommen und hatte noch nie ein Problem oder das Gefühl, in eine bestimmte Rolle gedrängt zu werden. Sie denkt nicht, in ihrem beruflichen Umfeld beweisen zu müssen, dass sie als Frau genauso gut oder besser arbeitet als ein Mann. „Und wenn ein PC zu schwer ist, ist er vielleicht auch einem Kollegen zu schwer, und man kann ihn auch mit einem Wagen schieben.“

Karina Macho denkt, dass es mehr männliche Chefs gibt, weil Frauen sich für die Kinder zuständig fühlen und es schwer war und immer noch ist, Kinder und Beruf zu vereinbaren. Eine Frau, die nicht auf Familie verzichten will, hat weniger Chancen einen Managementjob zu bekommen.

<sup>1</sup> Näheres zu telm@ auf Seite 77

<sup>2</sup> SAP (Systeme, Anwendungen, Produkte in der Datenverarbeitung) ist eine Unternehmens-Software, mit der Geschäftsprozesse abgewickelt werden können, wie z.B. Produktionsabwicklung, Buchhaltung, Controlling, Qualitätsmanagement oder Lagerhaltung.

<sup>3</sup> Mit soft skills sind alle jene Eigenschaften und Kompetenzen gemeint, die über die fachliche Qualifikation hinausgehen wie z.B. Kommunikations-, Kritik- oder Teamfähigkeit.



Bessere staatliche Kinderbetreuungseinrichtungen oder Betriebskindergärten wären ebenso wichtig wie Telearbeitsplätze, wo man zu Hause arbeiten kann. Karina Macho kann sich für sich in der Zukunft eine Führungsposition vorstellen.

### **Blick zurück und Zukunftsperspektiven**

Karina Macho hat ihre Weiterbildung eher zufällig gefunden, ihren Werdegang in der Firma hingegen verfolgt sie jetzt sehr zielstrebig. Sie wird sich auch weiterhin im SAP Bereich weiterbilden und strebt ein eigenes Aufgabengebiet mit eigenständiger Verantwortung an, in dem sie Spezialistin ist und Entscheidungen treffen kann. Die Zukunft in ihrem Berufsfeld sieht Karina Macho aufgrund der starken Konkurrenz, auch von Universitäts- und den FachhochschulabsolventInnen, nicht allzu rosig, auch wenn immer wieder zu hören ist, dass IT-Fachkräfte gefragt seien.

### **Empfehlungen an Frauen**

Karina Macho findet, dass sie für eine Neuorientierung eine vergleichsweise gute Ausgangsposition hatte, da sie jung und ohne Verpflichtungen war. Mit 14 Jahren ist es schwer, Entscheidungen zu treffen. Damals wollte sie wie ihre Schwester Matura machen und die HAK war im Gegensatz zur HTL, wo sie im Internat hätte wohnen müssen, mit dem Bus erreichbar. Junge Frauen sollten ihrer Meinung nach entweder eine Matura in einem technischen Bereich (HTL) oder gleich eine Lehre beginnen. Für Absolventinnen von HAK oder Gymnasium gibt es nicht mehr so viele Jobaussichten, das würde sie nicht mehr machen. Heute überlegt sich Karina Macho, dass es vielleicht interessant wäre zu studieren. Sie könnte sich aber aufgrund ihrer derzeitigen Wohn- und Berufssituation nur ein Fernstudium vorstellen.

**Marcela Teufl**  
**Kollegin von Karina Macho beim**  
**telm@ Lehrgang**

*Während ihrer Karenzzeit besuchte Marcela Teufl, 26 Jahre, gemeinsam mit Frau Macho den telm@ Lehrgang. Vorher war sie im Sekretariat einer Firma im Waldviertel angestellt. Durch telm@ konnte sie sich nicht nur ihren Arbeitsplatz sichern, sondern beruflich aufsteigen, indem sie als Netzwerkadministratorin in die EDV-Abteilung wechselte.*

*Karina Macho war eine der jüngsten Teilnehmerinnen des Lehrgangs und fiel Marcela Teufl als sehr hilfsbereit auf. Kennzeichnend waren ihre besonders schnelle Auffassungsgabe und ihr technisches Talent. Vermutlich hat sie dadurch, dass sie Dinge rasch versteht und flexibel auf Gegebenheiten eingehen kann, einen sehr guten Eindruck beim Praktikum hinterlassen, und deshalb eine Stelle angeboten bekommen. Marcela Teufl denkt, Karina Macho wird auch weiterhin beruflich erfolgreich sein, nicht unbedingt, weil sie beharrlich eine Karriere verfolgt, sondern zwangsläufig, weil sie ihre Sache gut macht.*

*Für Marcela Teufl war telm@ in Bezug auf ihre EDV Ausbildung „ein guter Anfang“, wobei sie seit dem ständig weiterlernt und betriebsinterne Weiterbildungen absolviert. Der EDV-Bereich ist ein sehr breites Feld und umfasst u.a. Netzwerkadministration, Programmieren oder Webdesign, wobei allen gemeinsam ist, dass anderen dadurch die Arbeit erleichtert wird und Abläufe automatisiert werden. Einige Frauen vom Lehrgang haben in diesen Bereichen einen Job gefunden, manche haben als EDV-Trainerinnen begonnen. Den EDV-Bereich im Waldviertel beschreibt Marcela Teufl als männerdominiert.*

*Für viele Teilnehmerinnen von telm@ war die frauenspezifische Ausrichtung (etwa die Reflexion der Lebensbedingungen von Frauen und das ausschließlich weibliche Trainerinnenteam) besonders wichtig und stärkend. Sie selbst hatte diesen „gesunden Egoismus“, den Frauen brauchen, damals schon. Alles in allem war telm@ eine gute Entscheidung für Marcela Teufl und sie würde den Lehrgang weiterempfehlen.*

## „Ich habe meine Zeit gebraucht, bis ich darauf gekommen bin, was das Richtige für mich ist.“

Eigentlich wollte Véronique Strabler Rechtsanwältin werden. Nach zwei Jahren Jusstudium in Wien und Innsbruck zeigte sich, dass das doch nicht das Richtige für sie war. Per Zufall landete sie im Gastgewerbe, wo sie umfassende und breit gestreute Erfahrungen bei verschiedenen ArbeitgeberInnen sammelte und meistens saisonal beschäftigt war.

Zuerst war sie zwei Jahre im Service und an der Rezeption, dann 1 ½ Jahre Restaurantleiterin in Deutschland. Nachdem das Restaurant verkauft wurde, war sie ein Jahr in Wien für die Organisation und Abrechnung eines Catering-Service zuständig. Zurück in Vorarlberg arbeitete sie zunächst wieder in der Rezeption und stieg nach einem Jahr erneut in einen Catering-Betrieb ein, wo sie schließlich in der Buchhaltung tätig war und vor drei Jahren eine Ausbildung zur Buchhalterin begann. Als es in dieser Firma zu Problemen und Mobbing kam, wollte sie der Gastronomie den Rücken zukehren und wechselte für ein Jahr als Buchhalterin in einen Industriebetrieb. Dort war es ihr bald zu langweilig und auch die fixen Arbeitszeiten sagten ihr nicht zu. Montag bis Freitag von 8 Uhr bis 17 Uhr empfand sie als Einschränkung ihrer Persönlichkeit. Véronique Strabler möchte flexibel sein und arbeitet gerne am Abend. Auch hatte sie in der Gastronomie immer sehr gut verdient und war etwas geschockt über ihren ersten Gehaltszettel im Industriebetrieb.

Es zog sie zurück in das Gastgewerbe. Vor einem halben Jahr begann sie ihre jetzige Tätigkeit als Buchhalterin im Hotel Löwen. Hier hat sie nun den für sie passenden Beruf und Ort gefunden: alleine im Büro mit Zahlen jonglieren und doch eingebettet in das für sie lebendige und spannende Um-

feld des Gastgewerbes. Die dort beschäftigten Menschen unterscheiden sich von anderen, sind abenteuerlustige, skurrile und mitunter verrückte oder extreme Persönlichkeiten, erläutert sie. An dieses Metier ist Véronique Strabler nach den vielen Jahren gewöhnt und hier möchte sie sich auch weiterentwickeln. Sie besucht deshalb einen Universitätslehrgang für Controlling.

### Aus- und Weiterbildung

Seit drei Jahren investiert Véronique Strabler einen großen Teil ihrer Freizeit in Weiterbildung. Bald nachdem sie am Wfi die Ausbildung zur Bilanzbuchhalterin beendet hatte, erfuhr sie über eine Freundin vom Studienlehrgang „Controlling - Mit Information erfolgreich führen und steuern“, ließ sich Informationsmaterial schicken und war sofort interessiert. Vor vier Monaten begann sie diesen viersemestrigen Lehrgang. Ihre Arbeitgeberin stellte einen Antrag auf Förderung beim AMS und so wird ein großer Teil der Lehrgangskosten über die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte gefördert. Der zuständige Mitarbeiter am AMS Bregenz informierte Véronique Strabler über diese Unterstützungsmöglichkeit.

Der von der Universität Innsbruck organisierte Lehrgang wird in Schloss Hofen am Bodensee durchgeführt und findet blockweise alle zwei bis drei Wochen am Wochenende statt. Inhaltlich lernt sie u.a. Bilanz- und Liquiditätsanalyse, Investitionsrechnung, Projektmanagement, Marketing und Kommunikation. Pro Semester müssen zwei Hausarbeiten abgegeben werden.

Für Menschen wie sie, die ehrgeizig sind und sich weiterentwickeln wollen, ist das Weiterlernen das Um und Auf, findet Véronique Strabler. Obwohl es

**Stationen:** 18-jährig: AHS Matura; 4 Semester Jusstudium ■ 21-jährig: Verschiedene Tätigkeiten im Gastgewerbe und der Hotellerie ■ 27-jährig: Berufsbegleitende Buchhaltungsausbildung, Abschluss mit der Prüfung zur Buchhalterin und Bilanzbuchhalterin ■ 30-jährig: Buchhalterin im Hotel Löwen; **Beginn des Universitätslehrgangs für Controlling<sup>1</sup>, der über die „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB)“ des AMS<sup>2</sup> gefördert wurde.**

nicht immer leicht ist neben der Arbeit Weiterbildungen zu besuchen. Der Motor, der sie antreibt, ist eine grundsätzliche Unzufriedenheit mit sich selbst, das Bedürfnis immer einen Schritt weiterzukommen. Die Aussicht auf Erfolg motiviert sie und das Gefühl, das sich einstellt, wenn sie ein Ziel erreicht hat. Die Buchhaltungsprüfungen mit Auszeichnung abzuschließen war ein großer persönlicher Erfolg für Véronique Strabler und motiviert sie auch für die jetzige Ausbildung.

### **Berufsalltag und Vereinbarkeit**

In dem familiär geführten Haus mit 160 Betten, großem Wellnessbereich und 70 MitarbeiterInnen ist Véronique Strabler für die laufende Buchhaltung, die Abrechnung für Hotel und Restaurant, das Mahnwesen und die Vorbereitung der Lohnverrechnung und des Jahresabschlusses verantwortlich. Ihr großer Vorteil ist, dass sie im Haus alle Bereiche kennt und an der Rezeption genauso einspringen könnte wie im Service. Ihr kann niemand so schnell etwas vormachen, sie weiß, was Sache ist und wo die Fäden zusammenlaufen. Dadurch hat sie ein besseres Gespür und kennt die Zusammenhänge, die sich hinter den Zahlen verbergen. Diese Kompetenz wird von ihrer Arbeitgeberin geschätzt und sie wird in Entscheidungen miteinbezogen.

Véronique Strabler ist nach Eigendefinition kein allzu kommunikativer Mensch, sondern arbeitet gerne alleine und braucht ihre Ruhe. Sie bezeichnet sich - mit einem Lachen - als „absoluten Kontrollfreak“. Das wichtigste in ihrem Beruf ist die Genauigkeit, Voraussetzung sind auch logisches Verständnis und eine besondere Liebe zu Zahlen. Entweder jemand liebt die Buchhaltung oder hasst sie, dazwischen gibt es kaum Nuancen, ist ihre Erfahrung.



Im Gegensatz zu ihrer Tätigkeit als Kellnerin oder Rezeptionistin, wo es galt, immer dann vollen Einsatz zu zeigen, wenn die Gäste bedient werden wollten und diese Arbeit nicht aufzuschieben war, kann sie sich jetzt ihre Arbeit selbst einteilen und organisieren.

Derzeit kann Véronique Strabler sich nicht vorstellen neben ihrer Berufstätigkeit Kinder zu haben und zu versorgen.

### **Frauen und Männer im Berufsleben**

Im Hotel Löwen ist der Anteil von Frauen und Männer in etwa ausgeglichen. Es werden keine Unterschiede gemacht, was Véronique Strabler auf die weibliche Geschäftsführung zurückführt. „Im Gastgewerbe, wo Männer an der Spitze sind, sind die Sitten und der Umgangston anders, rauer.“

<sup>1</sup> Controlling ist ein Instrument, das sowohl Grundlageninformationen als auch laufende Daten liefern soll, um vor allem wirtschaftliche Ist-Soll-Verhältnisse zu beschreiben.

<sup>2</sup> Näheres über die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB) des AMS auf Seite 69

Diskriminierende Erfahrungen blieben Véronique Strabler allerdings nicht erspart. In der Arbeitsstelle vor ihrem Wechsel in die Industrie wurde sie von zwei Mitarbeitern gemobbt. Als auch die Geschäftsführung die Problematik verharmloste, kündigte sie.

Auch als sie Restaurantleiterin in Deutschland war gab es Probleme mit ein paar Mitarbeitern, d.h. nicht sie hatte Probleme, sondern die Männer mit ihr. Einer meinte z.B. er macht das nicht, was ihm eine Frau sagt. „Relativ unerschrocken“ löste sie daraufhin das Dienstverhältnis, weil sie Diskussionen in solchen Fällen als sinnlos erachtet. Auch heute würde Véronique Strabler sich nichts gefallen lassen und derartige Vorfälle sofort an die Geschäftsführerin weiterleiten. Ganz allgemein findet sie, dass sich Frauen zu wenig durchsetzen.

### **Blick zurück und Zukunftsperspektiven**

Jobs zu bekommen, war für Véronique Strabler nie schwierig, weil sie flexibel ist und vor keiner Arbeit zurückschreckt. Ob als Rezeptionistin oder Kellnerin, sie hatte meist nette ArbeitskollegInnen und viel Spaß bei der Arbeit. Extrem viel zu arbeiten, häufig drei bis vier Wochen durchgehend, bis tief in die Nacht, machte ihr nichts aus. Irgendwann stellte sie sich dann aber die Frage, ob es das gewesen sein kann. Für sie war es das eindeutig nicht. Kellnern ist ihrer Ansicht nach ein Job für junge Menschen. „Im Service kann man nur arbeiten, wenn man sehr jung ist. Würde ich noch im Service arbeiten, hätte ich den Absprung verpasst.“

Véronique Strabler bereut nichts, weil es wichtig war, Erfahrungen zu sammeln. „Ich glaube, ich habe die richtigen Entscheidungen zur richtigen Zeit getroffen.“ Allerdings hätte sie aus heutiger Sicht gerne früher gewusst, was wichtig und richtig für sie ist. Auf Umwegen ist sie nun dahin gekommen und seit Beginn ihrer Fortbildung verfolgt sie ihren Weg bewusst und konsequent. Ihr nächster Meilenstein ist der Abschluss des Lehrgangs. Sie möchte im Hotel die komplette Kostenrechnung übernehmen und die Kalkulationen durchführen, etwa Zimmer-, Speisen- und Getränkepreise veranschlagen.

Das Gastgewerbe stuft Véronique Strabler dann als zukunftsfähige Branche ein, in der sich vieles machen lässt, wenn die Verantwortlichen kreativ und professionell sind. Ihr Motto: Essen und Trinken werden die Menschen immer.

### **Empfehlungen an Frauen**

„Es braucht eine gewisse Härte, auch zu sich selbst, weil man kann sich oft nur selbst helfen“, weiß Véronique Strabler. „Und man muss sich die Situation anschauen und sich auch eingestehen, wenn es nicht das Richtige ist, etwas daran zu ändern.“ Mädchen sollten sich von niemandem einreden lassen, was sie machen sollen und was das Beste für sie ist. Das müssen sie selbst herausfinden.

## **Irmi Marie Sachs-Ritter** **Besitzerin des Hotel Löwen**

*Irmi Sachs-Ritter, seit 27 Jahren Löwenwirtin, hat ihr ganzes Berufsleben im Hotel verbracht. Aus diesem Grund verfügt sie über ein gutes Menschengespiir und hat Véronique Strabler aufgrund ihrer überzeugenden Persönlichkeit eingestellt. Sie hat das „Zeug“ für die Hotellerie und ist für diesen Bereich prädestiniert, weil sie sich im ganzen Hotelbetrieb vom Service über die Rezeption bis zum Controlling auskennt. Logisches Denken und eine rasche Auffassungsgabe kennzeichnen Véronique Strabler. Sie ist eine tolle dynamische junge Frau, die sie sehr schätzt und daher auch ihre Weiterbildung unterstützt, indem sie ihr z.B. mit den Dienstzeiten entgegenkommt.*

*Im Hotel zu arbeiten ist für Irmi Marie Sachs-Ritter eine „tolle Sache“. Hotelmanagerin zu sein bzw. Wirtin, die von ihr bevorzugte Bezeichnung, kann ihrer Ansicht nach nicht in der Schule erlernt werden. Selbstverständlich nützt theoretisches Wissen, aber es braucht die Leidenschaft für diese Tätigkeit, das Engagement und die Liebe zu den Menschen. Die im Hotel Beschäftigten sind ganz eigene Persönlichkeiten, die öfters die Stelle wechseln, gerne im Ausland arbeiten, viele Erfahrungen sammeln und bereit sind, sich voll einzusetzen und sehr viel zu arbeiten.*

*Das Hotelgewerbe ist aus Sicht von Irmi Sachs-Ritter ein ideales Berufsfeld für Frauen. Wirtin sein ist wie einen großen Haushalt führen und das ist eine „weibliche Geschichte“. Selbst für Frauen mit Kinderbetreuungspflichten sieht sie, trotz familienunfreundlicher Arbeitszeiten, wenig Hindernisse. Es kommt auf die Organisation an. Quasi in einem Hotel aufzuwachsen ist in ihren Augen für Kinder positiv, eröffnet es ihnen doch die Chance, viel unter Menschen zu sein, offen zu werden und Situationen abschätzen zu können. Ihr heute 13-jähriger Sohn geht frei auf Menschen zu, redet ohne Scheu vor 100 Leuten und weiß 24 Stunden am Tag, wo er seine Mutter findet.*

*Das Hotelgewerbe ist für Irmi Sachs-Ritter zweifelsohne zukunftsfrüchtig, es lebt von den MitarbeiterInnen. Positiv beurteilt sie Ausbildungen, in denen praktisches und theoretisches Wissen kombiniert wird. Auch einschlägige Lehren eröffnen gute Möglichkeiten. Als wichtig erachtet sie weniger Zeugnisse als die Bereitschaft zu lernen. Sie selbst übernahm mit 27 Jahren den Löwen und hat alles gegeben. Für diejenigen, die Karriere machen wollen, gibt es zwar keinen Acht-Stunden-Tag, dafür aber außergewöhnliche Chancen.*



## „Man kann eigentlich machen, was man will, wenn man nur an sich glaubt.“

Petra Friedl wechselte mit 14 Jahren vom Realgymnasium in die vierte Klasse Hauptschule, um mit einem entsprechend guten Zeugnis auf Lehrstellensuche gehen zu können, denn sie wollte unabhängig von zu Hause sein. Nach erfolgloser Lehrstellensuche überbrückte sie ein weiteres Jahr in einer HAK in Salzburg. Danach begann Petra Friedl eine Lehre als Floristin, die sie aber nach einem halben Jahr abbrach, weil die Bedingungen im Lehrbetrieb nicht optimal waren.

Eine Freundin riet ihr, sich an eine Mädchenberatungsstelle zu wenden und von dort wurde sie an MeET verwiesen. Im Rahmen des ca. 6-monatigen Berufsorientierungskurses für Mädchen hatte sie Gelegenheit in der Werkstatt und in Betriebspraktika verschiedene technisch-handwerkliche Fähigkeiten und Berufe auszuprobieren. Besonders gefallen hätte ihr damals die Kunstschlosserei, aber es gab keine entsprechenden Betriebe in Salzburg und wegziehen wollte sie nicht.

Aus einem der Schnupperpraktika ergab sich dann die Möglichkeit, eine Lehre als bautechnische Zeichnerin anzufangen. Einige ihrer Kolleginnen fanden damals nicht so leicht eine Lehrstelle. Petra Friedl erinnert sich an ein Mädchen, das unbedingt KFZ-Mechanikerin werden wollte, aber die meisten Unternehmen nahmen nur Burschen auf.

Nach dem erfolgreichen Lehrabschluss blieb Petra Friedl weitere drei Jahre im Lehrbetrieb, einem Unternehmen, das vor allem Planungen im Tiefbau wie z.B. Tunnelbau durchführte. Vor kurzem bekam sie ein Jobangebot und wechselt nun in ein kleineres Unternehmen. Der Hauptgrund für diese Entscheidung liegt nicht im finanziellen Bereich, weil sie nicht gravierend mehr verdient, sondern sie möchte sich einfach einmal etwas Neues an-

schauen. Irgendwann ist es Zeit, das Unternehmen zu verlassen, in dem sie Lehrling war, meint sie, auch wenn sie sich dort sehr wohlfühlt hat.

### Aus- und Weiterbildung

Der Berufsorientierungskurs MeET war für Petra Friedl sehr wichtig. Er bot die Chance diverse Berufe kennen zu lernen und in der Werkstatt allerhand auszuprobieren. „Ich habe viel gelernt und Möglichkeiten gesehen, von denen ich gar nicht gewusst habe, dass es sie gibt“ resümiert sie einige Jahre später. Im Kurs gab es zwei Gruppen, die abwechselnd in der Werkstatt arbeiteten oder in einem zur Verfügung gestellten Haus diverse Renovierungsarbeiten durchführten, und sich danach eine Woche auf die Berufsschule vorbereiteten. Dazwischen waren sie immer wieder als Schnupperpraktikantinnen in Unternehmen beschäftigt.

Ihre zuständige Betreuerin von MeET, die sie auch während ihrer ganzen Lehrzeit begleitete, empfand Petra Friedl als sehr unterstützend. Mit ihr konnte sie diverse berufliche und private Probleme besprechen und sie fragte auch immer wieder im Lehrbetrieb nach, wie es denn so stehe.

In der Lehre als bautechnische Zeichnerin lernte sie beispielsweise den Umgang mit Zeichenprogrammen am Computer z.B. AutoCAD<sup>2</sup> oder das Ändern und Erstellen von Plänen. Im Unternehmen ging es zwar schwerpunktmäßig um den Tiefbau, die Lehrausbildung umfasste aber auch den Hochbau. Bei Schwierigkeiten standen ihr erfahrene ArbeitskollegInnen zur Seite und halfen ihr weiter. Das notwendige technische Verständnis brachte Petra Friedl mit, nicht zuletzt weil sie auf ein Gymnasium mit Schwerpunkt Mathematik und Informatik gegangen war.

**Stationen:** 14-jährig: Wechsel vom Realgymnasium in die Hauptschule ■ 15-jährig: HAK nach erfolgloser Lehrstellensuche ■ 16-jährig: Lehre als Floristin, **Abbruch der Lehre und AMS geförderter Berufsorientierungskurs MeET<sup>1</sup> beim Verein Einstieg** ■ 17-jährig: Lehre als bautechnische Zeichnerin ■ 20-jährig: Lehrabschluss und Übernahme durch Lehrbetrieb ■ 23-jährig: Beginn der berufsbegleitenden Abendmatura; Wechsel in ein neues Unternehmen.

Auch nach der Lehre lernte Petra Friedl laufend dazu und besuchte immer wieder Schulungen. „Ich ziehe daraus Erfolgserlebnisse, wenn ich meinen Horizont beispielsweise durch Kenntnisse eines neuen CAD Programms erweitern kann. Man kann sich immer weiterbilden“, meint sie.

Derzeit besucht Petra Friedl zweimal in der Woche eine kostenlose Abendschule für Berufstätige, um die Matura nachzumachen. „Das schadet auf keinen Fall und eröffnet mir verschiedene Optionen, da kann ich auch studieren, wenn ich das möchte“, betont sie.

### **Berufsalltag und Vereinbarkeit**

In ihrer bisherigen Arbeit erstellte Petra Friedl vor allem Zeichnungen bzw. Pläne mit AutoCAD und den diversen Zusätzen dieses Programms. Dabei handelte es sich um Gelände- genauso wie um Objektpläne, also um alle Zeichnungen rund um ein Bauvorhaben wie beispielsweise einen Tunnel oder eine Strasse. Teilweise erledigte sie auch planerisch konstruktive Aufgaben. Statische Berechnungen brauchte sie bislang nicht durchführen, weil es in dem großen Unternehmen dafür eigene SpezialistInnen gab. Kleinere Berechnungen wie Maßstäbe umrechnen oder Flächenberechnungen waren hingegen schon notwendig. Meist arbeitete sie in einem Team unter der Leitung der jeweiligen ProjektleiterInnen, was bedeutete, dass es neben der Arbeit am Computer viele gemeinsame Besprechungen zur Abstimmung gab.

Für ihren Beruf, meint Petra Friedl, braucht es räumliches Vorstellungsvermögen, technisches Verständnis und Teamfähigkeit. Außerdem ist es wichtig, keinen chaotischen Arbeitsstil zu haben, weil in einem gemeinsamen Projekt alle auf Infor-



mationen und Daten zugreifen müssen und daher gilt es, eine bestimmte Struktur einzuhalten. Diese Strukturiertheit sieht sie auch als eine ihrer Stärken, eine andere ist, dass sie in ihrem Beruf auflebt.

Bei einem Vergleich mit ihrer Tätigkeit als Floristin zieht sie folgendes Fazit: Als Floristin gefiel ihr vor allem der Kontakt mit den KundInnen und das phantasievolle Arbeiten, negativ empfand sie den Schmutz. Stress gibt es in beiden Berufen. Wie das beim projektorientierten Arbeiten im Baugewerbe üblich ist, sind für die Einhaltung von Fristen immer wieder Überstunden notwendig, die dann wieder in „leichteren“ Zeiten abgebaut werden können. In stressigen Zeiten wird aber im Team immer gut zusammen geholfen.

<sup>1</sup> Näheres zu MeET siehe Seite 74

<sup>2</sup> AutoCAD ist ein spezifisches CAD Programm. CAD (Computer Aided Design): Mit Hilfe eines computergesteuerten Systems werden technische Zeichnungen entworfen und bearbeitet.

Die Vorteile als bautechnische Zeichnerin sieht sie einerseits in den Entwicklungsmöglichkeiten. „Es ist möglich, sich viel anzueignen, viel dazuzulernen, man kann sich immer weiterbilden, sein Wissen erweitern und sich spezialisieren, z.B. 3D-Animationen<sup>3</sup> machen. In diesem Beruf kann ich eher Karriere machen und habe fast dieselben Chancen wie HTL-IngenieurInnen“, beschreibt Petra Friedl. Der andere Vorteil ist der Verdienst. Bereits die Lehrlingsentschädigung war als bautechnische Zeichnerin besser und als sie mit 18 Jahren bei ihrem Chef um eine Erhöhung anfragte, erhielt sie für den Rest der Lehrzeit den HilfsarbeiterInnenlohn.

Dass sich ihr Beruf mit Kindern vereinbaren lässt, hat sie bei Kolleginnen gesehen, die sich ihre Arbeit aufgrund der Gleitzeit flexibel einteilen konnten. Das hängt aber - ihrer Ansicht nach - stark von den Rahmenbedingungen der Firma ab, bei der eine Frau beschäftigt ist.

### **Frauen und Männer im Berufsleben**

In dem Unternehmen, bei dem Petra Friedl bislang arbeitete, waren Frauen vor allem im Sekretariat zu finden, im technischen Bereich nur vereinzelt, was sie nicht auf die Firma zurückführt. Diese beschreibt sie als sehr aufgeschlossen und offen, was ihrer Meinung nach viel mit den Auslandserfahrungen der MitarbeiterInnen zu tun hat. Die wenigen Frauen, die im technischen Bereich tätig waren, kamen ihr in der Arbeit strukturierter vor, sie haben sich aber manchmal mehr Druck als notwendig gemacht, weil sie glaubten, dass von ihnen mehr erwartet wird und sie sich besonders beweisen müssen. Manchmal hatte sie leider auch das Gefühl, dass die Frauen untereinander etwas rivalisierten.

### **Blick zurück und Zukunftsperspektiven**

In ihrem Leben, erzählt Petra Friedl, gab es natürlich immer wieder Rückschläge, besonders dann, wenn sie sich überfordert fühlte. Aber sie stuft diese nicht als Misserfolge, sondern als Lernerfahrungen ein. Ihr Leben ist bis jetzt gut verlaufen, nur manchmal denkt sie, sie hätte weiter in die Schule

gehen und Matura machen sollen, aber dann hätte sie diese Lehre nicht absolviert. Ihr bisheriger Weg war nicht geplant, denn Petra Friedl bezeichnet sich selbst als „Bauchmenschen“ und entscheidet in der jeweiligen Situation.

Was sie im Moment vor allem beschäftigt, ist der neue Job, vor dem sie ein bisschen Angst hat. Auch der Abschied von der alten Firma, in der sie sechs Jahre beschäftigt war, fällt ihr nicht leicht. „Es ist wie eine Beziehung, die man beendet und eine Neue eingeht“. Sie ist sich aber ziemlich sicher, dass es passen wird, weil sie im Vorstellungsgespräch sehr deutlich gesagt hat, was sie will und was nicht. Die Frage, warum sie die Stelle bekommen hat, beantwortet Petra Friedl folgendermaßen: „Ich kenne mich mit den Programmen halbwegs gut aus, bin zielstrebig, will nicht stehen bleiben, bin neugierig und möchte mehr wissen“.

An ihrem neuen Arbeitsplatz möchte sie auf jeden Fall mehr vor Ort auf den Baustellen sein, was sich bislang zu wenig ergeben hat. Sie sieht das als Abwechslung und gute Möglichkeit etwas dazuzulernen. Eine Führungsposition kann sich Petra Friedl jetzt noch nicht vorstellen, weil sie sich dafür noch zu jung fühlt und es ihr an Erfahrung fehlt. Bestimmte Einschulungsaufgaben traut sie sich aber schon zu. Ihre nächsten Ziele sind, die Matura zu machen und zu schauen, dass sie bei den Computerprogrammen am neuesten Stand bleibt.

Wie die Zukunftschancen in ihrem Berufsfeld allgemein ausschauen, lässt sich nicht leicht einschätzen, weil die Baubranche immer sehr unterschiedliche Entwicklungen durchläuft.

### **Empfehlungen an Frauen**

Frauen sollen vor allem an sich glauben und auf sich selber hören. „In sich hineinhören ist wichtig, weil nur so erkennt man, was man will. Wenn man was wirklich will, kann man das auch machen, man kann über sich hinauswachsen. So unterstützend andere auch sein können, man muss auf sich selber hören“. Des Weiteren rät sie Frauen, sich durchzusetzen.

## **Thomas Flandera**

### **Ehemaliger Kollege von Petra Friedl**

*Thomas Flandera ist CAD-Administrator bei der ehemaligen Firma von Petra Friedl und dafür zuständig, dass dieses Hauptwerkzeug der Planung funktioniert und weiterentwickelt wird. Er schult auch die Lehrlinge auf den Firmenstandard ein.*

*Petra Friedl ist für ihn nicht nur Kollegin, sondern auch gute Freundin gewesen, und sie stehen immer noch in Kontakt. Er schätzt vor allem ihre Zuverlässigkeit und Hilfsbereitschaft. „Petra hat Kumpelqualitäten und das ist das Um und Auf bei einem Menschen.“*

*Ein Vergleich zu den männlichen Lehrlingen lässt sich schwer ziehen, weil diese sehr oft HTL-Abbrecher mit entsprechenden Vorkenntnissen waren. Auffallend war auf jeden Fall, dass der Berufsorientierungskurs MeET, den Petra Friedl vor der Lehre besucht hatte, sie stärkte, weil sie sich vieles zutraute, wovon andere Lehrlinge zurückschreckten. Petra Friedl zeigte sich während der ganzen sechs Jahre im Unternehmen als vielfältig interessiert und war eine sehr gute Arbeitskraft.*

*Die Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern im Unternehmen beschreibt Thomas Flandera als „normal“ und glaubt, dass Frauen untereinander da eher Probleme haben. Warum Frauen in seinem Berufsbereich unterrepräsentiert sind, erklärt er sich damit, dass sich nur wenige Frauen ein technisches Studium oder die HTL zutrauen. Diejenigen, die diesen Weg gegangen sind, stuft er als sehr kompetent ein. Frauen haben es gerade im Tiefbau nicht leicht. Hier herrscht immer noch das Vorurteil, das beschönigend „Tradition“ genannt wird, dass Frauen im Tunnel nichts verloren hätten, erzählt Herr Flandera.*

*Der Jobwechsel von Petra Friedl hat für ihn zwei Seiten. Einerseits verliert er eine sehr liebe Kollegin und andererseits freut er sich, dass sie diese Chance ergriffen hat. Das neue Unternehmen ist sehr innovativ und hat ein breites Geschäftsfeld, was sich als gutes Sprungbrett herausstellen könnte.*

---

<sup>3</sup> 3D = Dreidimensional

## „Weiterbildung ist extrem wichtig, um nicht auf der Stelle zu treten und 20 Jahre das Gleiche zu machen.“

Als Alleinerzieherin mit kleinem Kind musste sich Gabriele Novy nach der Karenzzeit ein neues Beschäftigungsfeld suchen. Zuvor war sie 13 Jahre in der Gastronomie in verschiedenen Sparten tätig gewesen, z.B. in der Küche und zuletzt als Kellnerin. Zwar hatte sie diesen Beruf sehr gerne ausgeübt, sah aber keine Möglichkeit der Vereinbarung mit ihren Betreuungspflichten. „Die Gastronomie ist kein familienfreundlicher Berufszweig, entweder sind die Arbeitszeiten schlecht oder die Bezahlung.“ Zuerst fühlte sich Gabriele Novy als sei sie in ein „großes schwarzes Loch“ gefallen, dann stieß sie per Zufall auf einen Beruf, der sich nicht nur gut mit ihren familiären Aufgaben verbinden lässt, sondern auch ihrem Talent entspricht. In der Zeitung las sie, dass die Generali Gruppe Frauen zu FinanzCoaches ausbildet, bewarb sich und war gleich mit dieser ersten Bewerbung nach der Karenzzeit erfolgreich.

Bei der Informationsveranstaltung war Gabriele Novy eine von 280 Frauen und letztendlich eine von neun Frauen, die für die Ausbildung ausgewählt wurden, nachdem sie zwei Assessment Center<sup>3</sup> und ein Bewerbungsinterview durchlaufen hatte. Gabriele Novy meint, dass sie die beiden Assessment Center so gut bewältigt hat, weil sie authentisch war, gerne und viel redet und sich nicht verstellt hat. „Ich kann nicht versuchen, jemand anderen darzustellen und cool zu sein, das nützt gar nichts.“

Nach neun Monaten Ausbildung, bei der sie auch in der Geschäftsstelle praktisch tätig war, zunächst tageweise und im Laufe der Zeit immer länger, absolvierte sie die FinanzCoach-Prüfung mit Erfolg und arbeitet seitdem im Außendienst.

### Aus- und Weiterbildung

In den ersten drei Monaten der Ausbildung wurden hauptsächlich die theoretischen Grundlagen vermittelt. Diese umfassten die verschiedensten Bereiche, von der Sozialversicherung über das Steuerrecht bis zu sämtlichen Versicherungssparten wie Lebens-, Unfall-, Kranken-, Sach-, Haushalts-, Gebäude-, KFZ- oder Rechtsschutzversicherung.

Gabriele Novy hatte vor der Ausbildung noch nie mit einem Computer zu tun gehabt, aber ihre Scheu bald überwunden, weil es einfach gleich sehr gut funktionierte. Auch die mathematischen Anforderungen stellten kein Hindernis dar und sind insofern in den Hintergrund gerückt, als die Berechnungen mit Computerprogrammen durchgeführt werden. In der Ausbildungszeit gab es schon anstrengende Phasen, in denen sie umfangreiche Inhalte innerhalb kürzester Zeit lernen musste. Als zum Teil schwierig beschreibt sie auch die Anfangszeit: „Es ist ein bisschen eine Durststrecke, bis man die ersten Erfolge hat und wenn dann die ersten Ziele erreicht sind, dann geht es.“ Motiviert und „moralisch aufgebaut“ haben sie KollegInnen und ihr Vorgesetzter.

Für Gabriele Novy ist Weiterbildung heutzutage einer der wichtigsten Faktoren überhaupt. Sie nutzt die betriebsinternen Möglichkeiten und Angebote, die nicht nur ihrer Weiterbildung, sondern zugleich der Vernetzung, dem Knüpfen von Kontakten und dem Austausch mit KollegInnen dienen.

### Berufsalltag und Vereinbarkeit

Gabriele Novy ist hauptsächlich für PrivatkundInnen zuständig. Ihre Aufgabe besteht darin, bestehende KundInnen zu betreuen sowie umfassend zu



**Stationen:** 17-jährig: Abschluss der dreijährigen Gastgewerbefachschule; verschiedene Tätigkeiten in der Gastronomie, dazwischen Reiseanimatorin in Griechenland ■ 29-jährig: Geburt eines Sohnes, 1 ½ Jahre Karenz ■ 31-jährig: **AMS unterstützte Ausbildung als FinanzCoach bei der Generali Versicherung<sup>1</sup> in Kooperation mit abz.akademie<sup>2</sup>**; derzeit Außendienstmitarbeiterin.

beraten und neue KundInnen für Versicherungen und Finanzdienstleistungen zu gewinnen. Dabei erledigt sie sehr viel über das Telefon und zunehmend Anfragen über E-mail. Um Detailfragen zu klären, trifft sie ihre KundInnen persönlich, teils in der Geschäftsstelle, teils bei ihnen zu Hause.

Erfolg ist gleichbedeutend mit abgeschlossenen Geschäften und dahinter stecken Geduld und Ausdauer, erläutert Gabriele Novy. Zu einem Kaufabschluss führt nicht allein die Qualität des Produktes, sondern die Verkaufspersönlichkeit, wobei es die erfolgreiche Strategie nicht gibt. „Jeder muss für sich seinen eigenen Weg finden. Ich kann nicht mit der Methode verkaufen, mit der andere Kollegen verkaufen. Sympathie und Vertrauen spielen eine große Rolle.“

Nach Ansicht von Gabriele Novy sollten Frauen, die gerne reden und Freude am Umgang mit Menschen haben, durchaus eine Karriere als FinanzCoach ins Auge fassen. Als wichtige Kompetenzen beschreibt sie Offenheit, Kommunikationsfähigkeit und die Gabe gut zuhören zu können, denn die KundInnen erzählen oft ihre ganze Lebensgeschichte. Interessentinnen sollten sich nicht von falschen Bildern und Vorurteilen aufhalten lassen, sondern es einfach mal versuchen und vielleicht besser oder anders machen.

Gabriele Novy ist mit einem fixen Grundgehalt angestellt und erhält zusätzlich Provisionen für abgeschlossene Verträge. Am Anfang des Jahres werden Ziele vereinbart, die am Jahresende erreicht sein sollten. Ihre Tätigkeit ist mit einer selbständigen Arbeit vergleichbar. Sie ist an keine fixen Arbeitszeiten gebunden und bestimmt ihren Einsatz und ihr Engagement und damit die Höhe ihres Ein-



kommens selbst. Im Schnitt arbeitet sie Vollzeit und ist mindestens von 9 bis 13 Uhr im Büro, dazu kommen die Außentermine. Durch die frei einteilbare Arbeitszeit kann sie den Beruf gut mit der Kinderbetreuung vereinbaren. Sie ist keine allzu pedantische Hausfrau und stört sich nicht an einem nicht perfekten Haushalt.

Vergleicht sie ihren jetzigen mit ihrem früheren Beruf, sieht sie Vorteile bezüglich der Arbeitszeit und der größeren Flexibilität bei der Urlaubseinteilung. Ohne Mutterschaft wäre sie aber immer noch im Gastgewerbe tätig. Man lernt dort viele Leute kennen, kann leicht im Ausland arbeiten und hat z.B. bei Hotelketten gute Karrieremöglichkeiten.

<sup>1</sup> Im Jahr 2002 wurde vom AMS, der Generali Gruppe und der abz.wien.akademie ein Pilotprojekt in Wien gestartet, in dem Frauen angestellt und in einer komprimierten Intensivausbildung zu FinanzCoaches ausgebildet wurden.

<sup>2</sup> Näheres zur abz.akademie auf den Seiten 72 und 73

<sup>3</sup> Der Begriff Assessment Center kommt aus dem Englischen, to assess bedeutet bewerten, beurteilen, einschätzen. Darunter wird eine über einen oder mehrere Tage dauernde Veranstaltung verstanden, die der Personalauswahl dient. Bestandteile eines Assessment Centers sind in der Regel Rollenspiele, Planspiele, Gruppendiskussionen, Einzelvorträge, Fallstudien und psychologische Testverfahren.



### Frauen und Männer im Berufsleben

Im Außendienst sind generell sehr wenige Frauen tätig, in der Geschäftsstelle von Gabriele Novy sind es 3 Frauen und 23 Männer. Frauen lassen sich vom Image des „Keilens“ und dem Bild „Versicherung = Mann, Krawatte, Aktenkoffer und straffe Attitüde“ abschrecken, und trauen sich den Umgang mit Geld weniger zu, meint Gabriele Novy. „Wenn ich aber in mir dieses Talent schlummern spüre, muss ich einfach rausgehen und es machen und anders machen. Damit die Kunden auch die Alternative haben.“

Durch ihre lange Tätigkeit im Gastgewerbe ist Gabriele Novy nicht so leicht einzuschüchtern und hat keine Probleme als eine von wenigen Frauen mit vielen Männern zusammenzuarbeiten. Schon in der Gastgewerbefachschule waren sie nur 2 Mädchen unter 32 SchülerInnen gewesen.

Warum so wenig Frauen in den Chefetagen zu finden sind, hat für Gabriele Novy zwei Gründe. Frauen trauen sich einerseits zu wenig zu und tragen andererseits mehr Verantwortung als Männer. 98 % der Hausarbeit bleibt den Frauen, „die allerwenigsten Männer kümmern sich so, dass man sagen kann, das bewirkt jetzt was und ich kann mich als Frau arbeitsmäßig entfalten, und das ist schon eine Hemmschwelle für eine Karriere“. Wären mehr Frauen in Führungspositionen, würde sich manches ändern, wie bessere Vernetzung, bessere Zusammenarbeit und es würde verstärkt Hausverstand in die Führungsarbeit einfließen, vermutet Gabriele Novy.

### Blick zurück und Zukunftsperspektiven

Rückblickend würde Gabriele Novy gewisse Jobs nicht mehr machen, ansonsten ist sie zum größten Teil relativ zufrieden mit ihrer beruflichen Laufbahn. Die Erfahrungen aus der Gastronomie sind ihr jetzt sehr nützlich. Ihr Freund, der auch im Finanzwesen tätig ist, hat sie unterstützt und fand die Anstellung mit Fixgehalt als großen Vorteil. Ihr sonstiges Umfeld reagierte am Anfang eher skeptisch, hatte Vorurteile und verband den Verkauf von

Versicherungen mit „Keilen“. Mittlerweile sind einige schon KundInnen von ihr.

Gabriele Novy ist keine Frau, die ihre berufliche Zukunft bewusst plant. Sie möchte so gut und erfolgreich wie möglich arbeiten und davon leben können und definiert sich nicht als karriereorientierten Menschen. Ihr ist ein positives, angenehmes Arbeitsklima, das nicht von Konkurrenz sondern von Zusammenhalt und einer gewissen Sympathie geprägt ist, wichtiger.

Die Finanzberatungsbranche schätzt Gabriele Novy als zukunftsträchtig ein. Sie selbst hat keine Zukunftsängste, weil kompetente FinanzCoaches laufend gesucht werden. Die KundInnen sind zunehmend informierter, holen Vergleiche ein und fordern fachkundige Beratung. Frauen sind sehr gefragt, denn die persönliche Beratung und die Fähigkeit, Beziehungen aufzubauen, werden immer wichtiger.

### Empfehlungen an Frauen

Frauen sollten sich durchsetzen und, wenn ihnen etwas wichtig ist, nicht davon abgehen und Probleme gleich und direkt ansprechen. Damit ist Gabriele Novy bislang gut gefahren. Generell sollten sich Frauen Konflikte nicht zu sehr zu Herzen nehmen.

„Nicht den Mut nehmen lassen, wenn es die ersten Monate nicht so gut klappt. Steter Tropfen höhlt den Stein. Der Erfolg fliegt einem nicht zu, man muss dafür arbeiten, aber irgendwann kommt er, das lässt sich fast gar nicht vermeiden, wenn man dranbleibt.“

Jungen Mädchen rät sie, sich bei der Berufswahl nicht einzuschränken und auf ihre Interessen und weniger auf die Situation am Arbeitsmarkt zu achten. Sonst finden sie sich die nächsten 20 Jahre in einem Job wieder, der sie nicht interessiert. Um das Passende zu finden ist es hilfreich, viel mit anderen Menschen über ihre Berufserfahrungen zu reden.

**Hermann Petruj**  
**Leiter der Bildungsabteilung**  
**der Generali Gruppe**

*Hermann Petruj, der zuständig ist für die Ausbildung von KundInnenbetreuerInnen, charakterisiert Gabriele Novy als ehrgeizig, zielstrebig und sehr durchsetzungskräftig. Eigenschaften, die ihr zur stetigen Erweiterung ihres KundInnenstocks und damit zu laufend besseren Verdienstmöglichkeiten verhelfen werden.*

*Bislang hat das Unternehmen zweimal Ausbildungen speziell für Frauen als FinanzCoaches im Außendienst angeboten. Dabei wurde die normale etwa einjährige Ausbildung in verkürzter, komprimierter Form durchgeführt.*

*Von der Tradition her ist die KundInnenbetreuung und Finanzberatung im Außendienst ein Männerberuf. Die Tätigkeit ist stressig und in den Augen von Hermann Petruj nicht familienfreundlich, weil die KundInnen häufig am Abend aufgesucht werden müssen. Es sollte aber der Anteil der Frauen erhöht werden, weil diese gute Ansprechpartnerinnen im Vorsorgebereich, sprich Unfall-, Kranken- oder Pensionsversicherung, sind.*

*Seiner Erfahrung nach sind Frauen im Außendienst - vorausgesetzt sie geben nicht gleich auf und bleiben in diesem Bereich - sehr gute und besonders erfolgreiche Mitarbeiterinnen.*

*Die Attraktivität des Berufs FinanzCoach liegt nach Meinung von Hermann Petruj in der Kombination von Selbständigkeit und Angestelltenstatus. Die MitarbeiterInnen können sich die Arbeitszeit und den Arbeitsaufwand selbst und frei einteilen und verfügen dennoch über ein soziales Netz. Die Verdienstmöglichkeiten sind überdurchschnittlich. Die Zukunftschancen schätzt Hermann Petruj als sehr gut ein, auch für Neu- und Umsteigerinnen. Die meisten MitarbeiterInnen haben diesen Beruf ursprünglich nicht gelernt. Voraussetzungen sind die Bereitschaft zu lernen und gute Umgangsformen, das Fachwissen wird firmenintern vermittelt.*





# Mehr Frauen sollen andere Wege einschlagen.

Die porträtierten Frauen erlaubten interessante und aufschlussreiche Einblicke in ihren beruflichen Werdegang und ihre Zukunftsvorstellungen. Wie beurteilen nun Arbeitsmarkt expertInnen die aktuelle und zukünftige Situation von Frauen am Arbeitsmarkt?

**13 ExpertInnen** aus verschiedenen Forschungs-, Beratungs- und Qualifizierungseinrichtungen gaben im Rahmen einer Diskussion Einblicke in ihre Erfahrungen und ihr Wissen:

**Sabine Archan**, Mitarbeiterin am Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Wien ■ **Gudrun Biffel**, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt am Wirtschaftsforschungsinstitut, Wien ■ **Dorothea Dorfbauer**, Geschäftsführerin der Frauenstiftung Steyr, Oberösterreich ■ **Waltraud Fürnwein**, Geschäftsleiterin von Sunwork, Wien ■ **Trude Hausegger**, Geschäftsführerin der Prospect Unternehmensberatung GesmbH, Wien ■ **Astrid Jakob**, Koordinatorin von MeET beim Verein Einstieg, Salzburg ■ **Andrea Leitner**, Mitarbeiterin bei equi (Employment, Qualification, Innovation) am Institut für Höhere Studien, Wien ■ **Gertrude Peinhaupt**, Geschäftsführerin von nowa, Steiermark ■ **Gabriele Rötzer-Pawlik**, Mitarbeiterin der Bundesgeschäftsstelle des AMS, Abteilung Berufsinformation und Qualifikationsentwicklung, Wien ■ **Peter Strobl**, Manager und Gesellschafter bei 3s Unternehmensberatung GmbH, Wien ■ **Manuela Vollmann**, Geschäftsführerin des abz.austria, Wien ■ **Michael Wagner-Pinter**, Geschäftsführer der Synthesis Forschung Gesellschaft m.b.H., Wien ■ **Martha Weber**, Geschäftsführerin von telm@, Niederösterreich.

## Entwicklungen am Arbeitsmarkt

Die ExpertInnen gehen davon aus, dass in Zukunft immer mehr Frauen einer Beschäftigung nachgehen werden, wobei sich das Problem der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie in absehbarer Zeit nicht gravierend verändern wird. Neue Beschäftigungsformen wie geringfügige Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung oder unterschiedliche Formen von Selbständigkeit ermöglichen zwar eine unkompliziertere Verbindung von Berufs- und Privatleben und erleichtern Neu- und Wiedereinstieg, bergen für Frauen allerdings gewisse Gefahren. So hat Teilzeitbeschäftigung beispielsweise deutliche Auswirkungen auf die Höhe der Pension<sup>1</sup>.

## Zukunftsträchtige Berufsfelder

Gute Zukunftschancen werden Frauen beispielsweise im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen (z.B. Gebäudereinigung, Arbeitskräfteüberlassung) und im Gesundheits- und Sozialbereich eingeräumt. Auch im Tourismus wird es weiterhin offene Stellen geben. In den genannten Feldern besteht allerdings das Problem der Ar-

beitszeiten und einzelne Jobs wie z.B. Reinigungskraft sind auch relativ schlecht entlohnt. Aus diesem Grund sind fundierte Fachausbildungen besonders wichtig, um entsprechende Positionen einnehmen zu können und sich Entwicklungsperspektiven zu eröffnen.

Der IT-Bereich wird zwar nicht allgemein, aber in gewissen Segmenten, immer noch als zukunfts-trächtig bezeichnet. Gefragt werden vor allem Berufe an der Schnittstelle zwischen den UserInnen und der Technik sein, wie z.B. Beratung oder Verkauf. Auch hier sind fundierte EDV-Kenntnisse notwendig. Fachwissen mit überfachlichen Kompetenzen im IT-Bereich zu verbinden wird als Chance für Frauen gesehen.

Viele ExpertInnen heben darüber hinaus den technisch-handwerklichen Bereich hervor. Auch hier wird in Zukunft mehr gefragt sein als reines Fachwissen. Beratung und Serviceleistung erfordern kommunikative Kompetenzen und diese Anforderung kommt Frauen sehr entgegen. In Niederösterreich werden beispielsweise Fachkräfte im Bereich Elektro und Metall gebraucht.

Gute Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenz, die Fähigkeit mit Personen aus anderen Kulturen gut zusammenarbeiten zu können, erhöhen vor allem dort die Berufschancen, wo es Geschäftsverbindungen zu den neuen EU-Mitgliedsländern gibt. Dies ist speziell in den östlichen Bundesländern der Fall.

Angesichts zunehmender Spezialisierung und Technologisierung werden in Zukunft AllrounderInnen gefragt sein, die Probleme unter Einbeziehung unterschiedlicher FachexpertInnen lösen. Das eröffnet Frauen mit einer mittleren bis höheren Ausbildung Berufschancen, sofern sie gewillt sind, zusätzlich zu ihrem meist kaufmännischen Fachwissen Kompetenzen im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich zu erwerben.

Prinzipiell müssen sich Frauen, ebenso wie Männer, in Zukunft auf einen häufigeren Berufs- und Branchenwechsel einstellen und sehr genau auf die Struktur des Arbeitsmarktes in ihrer Region achten, denn die Aussichten sind sehr unterschiedlich verteilt.

### Traditionelle Berufsrollen

Warum Frauen so selten in den sogenannten „Männerberufen“ oder in Führungspositionen zu finden sind, dafür haben die befragten ArbeitsmarktexpertInnen unterschiedliche Erklärungen:

■ Die Sozialisation spielt eine wesentliche Rolle: Eltern, Schule, Freunde und die Gesellschaft insgesamt beeinflussen die Berufswahl von Mädchen und Frauen sehr stark. Hier herrschen noch immer traditionelle Vorstellungen und es wird davon ausgegangen, dass Frauen die Funktion der Familienarbeit übernehmen.

■ Die Familienarbeit bleibt, auch wenn beide Elternteile berufstätig sind, sehr oft an den Frauen hängen. Diese Doppelbelastung erlaubt es vielfach nicht, sich der Karriere zu widmen. Andererseits entscheiden sich viele Frauen bewusst für ein berufliches Zurückstecken und räumen Partner und

Kindern einen hohen Stellenwert ein. Das Vorurteil, Karriere können nur kinderlose Frauen machen, ist weit verbreitet.

■ Es mangelt an Vorbildern, richtiger Berufsinformation und Unterstützung für neue Wege. Frauen haben weniger Möglichkeiten gewisse Berufsbereiche kennen zu lernen und so realistische Vorstellungen zu entwickeln.

■ Frauen fühlen sich in männerdominierten Bereichen oft nicht wohl und können die Attraktivität dieser Berufe nicht erkennen, weil auch hier die männlichen Kollegen teilweise bessere Chancen bekommen und oft mehr verdienen. In technisch-handwerklichen Berufen müssen Frauen neben Fachwissen vor allem auch Durchsetzungsvermögen und Selbstbewusstsein haben.

■ Frauen in nicht-traditionellen Berufen oder in Führungspositionen sind oft Pionierinnen oder „Exotinnen“, von denen mehr an Kompetenz und Einsatz als von Männern erwartet wird. Netzwerke und MentorInnen<sup>2</sup> zur Unterstützung gibt es nur wenige. Strukturen und Organisationen sind sehr oft auf Männer ausgerichtet.

■ Es mangelt Frauen an Selbstbewusstsein, sie haben zu wenig Wissen über die eigenen Stärken und Fähigkeiten und trauen sie zu wenig zu.

### Durchbrechen von Mustern

Um Muster zu durchbrechen ist es für Frauen zunächst einmal wichtig, mehr Wert auf sich, ihre Wünsche und ihre Aus- und Weiterbildung zu legen. Sie sollten auch darauf achten, dass die Familien- und Betreuungspflichten nicht überwiegend in ihre Zuständigkeit fallen.

<sup>1</sup> Die aktuellen Durchrechnungszeiträume sind so gestaltet, dass schwächere Einkommenszeiten zur Pensionsbemessung hinzutreten.

<sup>2</sup> Als MentorInnen werden erfahrene Personen bezeichnet, die andere Personen (Mentees) in ihrer Karriere und Entwicklung unterstützen.



Dazu ist es notwendig, ein Stück weit loszulassen und die eigenen Rollenbilder zu reflektieren, denn wie schnell hat eine Mutter das Gefühl „Rabemutter“ zu sein.

Mehr Wert sollten Frauen auch auf Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten legen und auf frauenfördernde Maßnahmen im Betrieb wie z.B. Weiterbildungen. Frauen müssen sich über ihre eigene Leistung klar werden und dafür eine entsprechende Entlohnung verlangen.

Damit sich Frauen in „Männerberufe“ wagen, ist es auch besonders wichtig Technisch-Handwerkliches praktisch auszuprobieren. Dadurch können Frauen ihre eigenen Kompetenzen, Fähigkeiten und Ressourcen entdecken und diese Erfolgserlebnisse machen Mut für Anderes, Neues. Dieses Ausprobieren sollte idealerweise schon in der Schule beginnen, um Interessen zu wecken und das Vertrauen in die eigenen handwerklichen und technischen Möglichkeiten zu stärken.

### **Berufsorientierung und Qualifizierung**

Für das Durchbrechen solcher Muster sind aus Sicht der ExpertInnen Berufsorientierungs- und Qualifizierungsangebote zentral, die sich an den Lebensbedingungen von Frauen orientieren, weil diese:

- neue Perspektiven eröffnen und Grenzen im Kopf auflösen,
- eine fundierte Fachausbildung bieten, die für den Einstieg in technisch-handwerkliche Bereiche unerlässlich ist,
- das Selbstbewusstsein und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten stärken,
- über die Betriebspraktika ein gutes Sprungbrett zu einem Job bieten.

Eine fundierte Ausbildung in einem technisch-handwerklichen Bereich erfordert allerdings viel Zeit und Engagement seitens der Frauen. Für manche Frauen empfiehlt sich statt einer Umschulung eher, darauf zu achten, wie sie sich in ihrem Berufsbereich durch Weiterbildungsmaßnahmen zusätzlich qualifizieren oder wo sie ihre bisherigen Berufserfahrungen noch einsetzen können.

Allgemein ist davon auszugehen, dass in jedem Beruf neben den Fachqualifikationen zunehmend gewisse Schlüsselqualifikationen gefragt sind. Zu diesen zählen Computerwissen und Fremdsprachenkenntnisse ebenso wie Kommunikationsfähigkeit. Diese Tatsache unterstreicht die Wichtigkeit von Weiterbildung insgesamt.

### **Die Seite der Unternehmen**

Aber es geht nicht nur darum, dass Frauen Anderes, Neues entdecken und sich qualifizieren. Auch die Wirtschaft muss entsprechende Rahmenbedingungen bieten. Bislang haben Unternehmen noch viel zu wenig erkannt, welche Vorteile sie haben, wenn sie Frauen in neuen Berufsbereichen oder in Führungspositionen einsetzen.

Unternehmen, die Frauen Chancen bieten, können einerseits auf einen viel größeren Pool an Arbeitskräften zurückgreifen und so „die Besten der Besten“ rekrutieren und haben andererseits die Sicherheit, in den Frauen kompetente, zielstrebige, hoch motivierte und sehr zuverlässige Arbeitskräfte zu finden.

Außerdem haben diese Unternehmen den Vorteil unterschiedliche Fertigkeiten und Fähigkeiten einsetzen zu können. Frauen bringen andere Kompetenzen mit als Männer wie beispielsweise ein anderes Problemlösungsverständnis. Aus diesem Grund ist die Arbeit von gemischten Teams oft kreativer und innovativer.

Eine Ausgewogenheit zwischen Männern und Frauen auf allen Ebenen des Unternehmens und die entsprechende Förderung beider Geschlechter wirken sich positiv auf das Betriebsklima und somit auf den Erfolg des Unternehmens aus. Die positiven Auswirkungen beschränken sich jedoch nicht nur auf die einzelnen Betriebe. Denn Unternehmen, die Frauen entsprechend ihren Fähigkeiten einsetzen, stellen dadurch auch sicher, dass die Investitionen der Gesellschaft in die Ausbildung der Frauen auch wieder der Gesellschaft zugute kommen. Das ist ein wichtiger Beitrag zur Anhebung der gesamtgesellschaftlichen Produktivität.

## Tipps für Frauen

Das raten die ExpertInnen Frauen, die vor der Berufswahl stehen, auf Arbeitssuche sind oder ihre Situation verändern wollen:

- Eine aktive Auseinandersetzung mit den eigenen Wünschen, Interessen und Stärken. Weniger auf andere und auf Trends am Arbeitsmarkt als auf sich selbst hören, alte Träume wieder hervorholen. Wenn frau das ihre gefunden hat („authentisch geblieben ist“) und das mit Leidenschaft macht, kann sie auch in Berufsbereichen, in denen vor allem Frauen arbeiten, etwas erreichen.
- Alternativen kennen lernen, vor allem Berufe, an die zuerst gar nicht gedacht wird, vieles Ausprobieren, beispielsweise in Form von Praktika. Sich nicht abschrecken lassen und alle Bereiche anschauen und sich gut informieren. Auch die Möglichkeit ein eigenes Unternehmen zu gründen in Betracht zu ziehen.
- Sich Zeit nehmen für Entscheidungen und nicht immer dem ersten Impuls nachgeben, sondern auch an die berufliche Zukunft (Verdienstmöglichkeiten und Aufstiegschancen) denken. So bieten beispielsweise Bereiche, in denen zumeist Frauen arbeiten, leider oft auch geringere Einkommensmöglichkeiten. Die Laufbahn planen und sich berufliche Ziele stecken und diese vor der eigenen familiären Situation überprüfen.
- Sofern möglich, in eine gute Grundausbildung investieren, weil dann auf laufende Veränderungen und Anforderungen in der Arbeitswelt besser reagiert werden kann. Zusatzqualifikationen wie EDV und Sprachen erwerben. Die laufende Weiterbildung im Auge behalten und offen für Neues, für Veränderungen bleiben.

- In Bewerbungssituationen lernen, sich selbst gut zu präsentieren und zu verhandeln, vor allem auch was das Gehalt betrifft, und sich vor Bewerbungen intensiv über den Betrieb informieren.

- Bei Schwierigkeiten Hilfe organisieren und Unterstützung in Anspruch nehmen, es gibt Anlaufstellen und Ansprechpersonen (z.B. Frauenberatungsstellen).

- MentorInnen und BündnispartnerInnen<sup>3</sup> suchen sowie Netzwerke aktivieren und aufbauen. Netzwerke sind wesentlich für Jobsuche und beruflichen Aufstieg. Männer haben diese Vorteile von Networking schon längst erkannt. Frauen sollten beispielsweise alltägliche Kontakte (z.B. zu den NachbarInnen) nutzen. Sie sollten über ihre Situation reden, sich nicht verstecken und weniger defensiv sein.

Aus Sicht der ExpertInnen zeigen Einzelbeispiele, dass andere Wege möglich sind. Damit diese keine Einzelbeispiele bleiben, müssen mehr Frauen solche Wege einschlagen. Wenn sich in der gesamten Gesellschaft etwas verändert und Frauen zunehmend in allen Berufsfeldern und in höheren Positionen zu finden sind, werden viele der Gründe, die Frauen bislang daran hinderten, diese Bahnen zu beschreiten, wegfallen.

---

<sup>3</sup> BündnispartnerInnen sind Personen, die dieselben Interessen und Ziele verfolgen.



# Förderungen des AMS



# Ausgewählte Förderungen des AMS

In diesem Kapitel stellen wir kurz jene Förderungen des Arbeitsmarktservice (AMS) vor, die die präsentierten Frauen auf ihrem Weg unterstützt haben. Nähere Informationen zu diesen und anderen Förderungen des AMS finden sie unter [www.ams.at](http://www.ams.at) oder fragen Sie Ihren / Ihre zuständige AMS BeraterIn. Zu beachten ist, dass die Fördervoraussetzungen regional unterschiedlich sein können.

## Beihilfe zu den Kurskosten und den Kursnebenkosten

Arbeitslose Frauen, die eine Qualifizierungs- oder Berufsorientierungsmaßnahmen besuchen, die im Rahmen eines Beratungsgesprächs mit ihrem / ihrer zuständigen AMS BeraterIn vereinbart wurde, erhalten vom AMS eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes. Die Höhe dieser Beihilfe entspricht mindestens der Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe.

Daneben kann noch eine Beihilfe zu den Kurskosten gewährt werden, wenn beispielsweise gewisse Kursgebühren zu entrichten sind sowie eine Beihilfe zu den Kursnebenkosten z.B. für Fahrtkosten.

Die Beihilfen werden für die Gesamtdauer einer Kursmaßnahme bzw. für ein zusammengehöriges Maßnahmenpaket gewährt.

Frauen, die sich für Qualifizierungsmaßnahmen interessieren, um ihre Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen, sollten sich im AMS über die Möglichkeiten informieren und beraten lassen.

## Förderung von Ausbildungsverhältnissen

### für die Ausbildung weiblicher Lehrlinge

Betriebe und Ausbildungseinrichtungen, die nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) berechtigt sind, Lehrlinge auszubilden, erhalten eine Förderung für die Ausbildung weiblicher Lehrlinge in Berufen mit einem geringen Frauenanteil. Das sind jene Lehrberufe, bei welchen österreichweit der Anteil der weiblichen Lehrlinge an der Gesamtzahl der Lehrlinge im vorangegangenen Ausbildungsjahr unter 40 % lag. Es handelt sich zumeist um technische oder handwerkliche Berufe.

### für die Lehrausbildung von über 19-Jährigen

Eine Förderung können auch jene Betriebe und Ausbildungseinrichtungen erhalten, die Personen, die zu Beginn ihres Lehrverhältnisses das 19. Lebensjahr vollendet haben, ausbilden. Wichtig ist, dass deren Probleme am Arbeitsmarkt auf Qualifikationsmängel zurückzuführen sind, die durch eine Lehrausbildung gelöst werden können.

Bei der Förderung handelt es sich um pauschalierte Zuschüsse zu den Kosten der Lehrausbildung für das Unternehmen oder die Ausbildungseinrichtung. Wenn über 19-jährige Lehrlinge eine höhere Lehrlingsentschädigung oder einen angemessenen HilfsarbeiterInnenlohn bezahlt bekommen, wird das bei der Höhe des Zuschusses berücksichtigt.

Frauen, die eine Lehrstelle suchen, sollten die Betriebe auf diese Fördermöglichkeit aufmerksam machen.

## Kinderbetreuungsbeihilfe

Frauen, die einen Betreuungsplatz für ihre Kinder benötigen, weil sie eine Arbeit aufnehmen oder einen Kurs des AMS besuchen wollen, können, wenn gewisse Einkommensgrenzen nicht überschritten werden, eine Kinderbetreuungsbeihilfe erhalten. Die Höhe der Kinderbetreuungsbeihilfe hängt vom Einkommen, von der Art der Betreuung und den dadurch entstehenden Kosten ab. Die Frauen sollten im Vorfeld mit dem / der zuständigen AMS BeraterIn sprechen.

## Qualifizierungsförderung für Beschäftigte

Das Arbeitsmarktservice (AMS) fördert mit der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen von ArbeitnehmerInnen, die sich in einem vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis bzw. in Elternkarenz befinden. Eine besonders förderbare Gruppe sind Frauen.

Die Höhe der Förderung beträgt zwei Drittel der Kursgebühren, wenn diese eine gewisse Summe nicht überschreiten. Die Finanzierung erfolgt je zur Hälfte aus Mitteln des AMS und des esf (Europäischer Sozialfonds). Einzureichen ist die Förderung (zwar) vom Unternehmen und dies unbedingt vor dem Beginn der Qualifizierungsmaßnahme unter Vorlage eines Bildungsplanes. Die Auswahl der Maßnahme erfolgt (aber) im Vorfeld durch das Unternehmen in Absprache mit den ArbeitnehmerInnen. Wenn Frauen, die aktuell in einem Arbeitsverhältnis stehen, also Interesse an einer spezifischen Weiterbildung haben, können sie ihre/n Arbeitgeber/in auf diese Möglichkeit aufmerksam machen.

Zu beachten ist, dass bestimmte ArbeitgeberInnen wie beispielsweise Bund, Land, Gemeindeverbände und bestimmte Personen wie Lehrlinge, BeamtenInnen usw. nicht förderbar sind.

## Unternehmensgründungsprogramm

Arbeitslose Personen, die sich selbständig machen wollen und eine konkrete Projektidee haben, können vom Arbeitsmarktservice (AMS) mit dem Unternehmensgründungsprogramm auf diesem Weg unterstützt werden.

Das AMS kooperiert hier mit Beratungsunternehmen, die zunächst in einer Klärungsphase die Realisierbarkeit der Geschäftsidee und die persönlichen Voraussetzungen gemeinsam mit den InteressentInnen überprüfen. Im Falle einer Aufnahme in das Gründungsprogramm werden die JungunternehmerInnen weiter beraten und gecoacht. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, erforderliche Qualifikationen zu erwerben. Hier gibt es oft ein spezifisches Angebot für Frauen. Mit der Aufnahme der selbständigen Erwerbstätigkeit ist die Unterstützung aber noch nicht vorbei, denn es besteht die Möglichkeit einer Nachbetreuung. Das Unternehmensgründungsprogramm erstreckt sich in der Regel über einen Zeitraum von sechs bis maximal neun Monaten.

Die Kosten für die Unternehmensberatung und die Weiterqualifizierung trägt das AMS. In der Zeit der Vorbereitung auf die Unternehmensgründung ist die finanzielle Absicherung gewährleistet. In der ersten Zeit nach Aufnahme der selbständigen Erwerbstätigkeit kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Gründungsbeihilfe gewährt werden.

Frauen, die eine Selbständigkeit in Erwägung ziehen, sollten ihren / ihre zuständige/n AMS BeraterIn nach dem Gründungsprogramm fragen.





# Qualifizierungs- und Beratungseinrichtungen



# Ausgewählte AMS geförderte Organisationen und Projekte für Frauen

Die im Folgenden beschriebenen Organisationen, die Berufsorientierungs- sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen anbieten, haben die Erstellung dieser Broschüre unterstützt. Es gibt darüber hinaus eine Reihe weiterer Einrichtungen, die AMS finanzierte Maßnahmen für Frauen umsetzen. Fragen Sie Ihre/n AMS-BeraterIn.

## ■ **abz.austria**

Chancen für Frauen - Chancen der Wirtschaft

Wickenburggasse 26/5

1080 Wien

Tel: 01/ 66 70 300, Fax DW 4

e-mail: [abzaustria@abzaustria.at](mailto:abzaustria@abzaustria.at)

<http://www.abzaustria.at>

Bis Ende 2004 hieß **abz.austria** noch abzwien. Die zunehmende Tätigkeit in weiteren Bundesländern, sowie die Beteiligung an diversen EU Projekten, machten den Schritt zum Namen **abz.austria** notwendig.

Seit mehr als zwölf Jahren bietet das **abz.austria** Frauen, die sich beruflich um- oder neu orientieren möchten, professionelle Beratung, Orientierung, Einstieg zum Aufstieg und Qualifizierung an. Diese wird laufend an die Entwicklungen und Anforderungen der Wirtschaft angepasst. Das **abz.austria** versteht sich als Drehscheibe zwischen den Interessen der Frauen und den Anforderungen der Wirtschaft und unterstützt Frauen bei der Überwindung noch vorhandener Barrieren in zukunftssträchtige, zum Großteil männerdominierte Bereiche.

Geschäftsfelder von **abz.austria** sind beispielsweise

■ **abz.technologie management** - Angebote für Frauen und Unternehmen mit Schwerpunkt neue Informations- und Kommunikationstechnologien (z.B. 2003 Gründung der österreichweit ersten Cisco Frauenakademie mit international anerkanntem Diplom).

■ **abz.karriere management** - Angebote für Frauen mit Schwerpunkt (Wieder)Einstieg sowie Einstieg zum Aufstieg in die Berufswelt durch Beratungen sowie Zertifikationslehrgänge, wie etwa der [abz.women.diversity.net](http://abz.women.diversity.net) Lehrgang

■ **abz.equal/EU** - Beteiligung an europäischen Programmen (insbesondere EQUAL, aber auch an anderen Aktionsprogrammen der EU)

**abz.works** - Chancen für Frauen - Zukunft der Wirtschaft ist als Zweigverein des **abz.austria** verantwortlich für Personaldienstleistung, Outplacement, Training und Coaching. Unternehmenskooperationen bilden die Schnittstelle zwischen den Angeboten des **abz.austria**, deren Teilnehmerinnen sowie einer für alle arbeitssuchenden Frauen zugänglichen Bewerberinnendatenbank und der Wirtschaft.

**abz.akademie** ist ein Beratungsunternehmen und steht Organisationen aus dem öffentlichen Bereich und der privaten Wirtschaft mit Organisations-, Team- und Personalentwicklung sowie Projektmanagement zur Verfügung. Kernbereich: Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Einige Maßnahmen des **abz.austria** werden vom Arbeitsmarktservice (AMS) unter Kofinanzierung durch den Europäischen Sozialfonds (esf) finanziert.

## ■ **Frauenstiftung Steyr**

Hans-Wagner Straße 2-4  
A-4400 Steyr  
Tel: 07252 / 87 373, Fax DW 9  
e-mail: office@frauenstiftung.at  
<http://www.frauenstiftung.at>

Die **Frauenstiftung Steyr** bietet seit 1992 ein kontinuierliches Beratungs- und Qualifizierungsangebot, das arbeitslose Frauen bei der Suche nach zukunftsorientierten Arbeitsplätzen sowie Frauen im Beruf unterstützt. Die **Frauenstiftung Steyr** arbeitet mit regionalen Betrieben zusammen, um durch diese Kooperation, die Anforderungen und Möglichkeiten der Betriebe optimal mit den Wünschen und Fähigkeiten der Frauen zu verbinden.

Die Angebote der **Frauenstiftung Steyr** umfassen:

### **Beratung**

In Einzelberatungen werden kostenlos Informationen und Unterstützung u.a. zu den Themen Wiedereinstieg ins Berufsleben, Neu- bzw. Umorientierung, Aus- und Weiterbildung, Jobsuche, diverse Beihilfen oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf geboten. Regelmäßige Kurse und Veranstaltungen runden das Angebot ab.

### **Qualifizierung**

Die **Frauenstiftung Steyr** bietet spezifische Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen an, die einen Berufsabschluss nachholen, einen neuen Beruf erlernen oder veraltete Kenntnisse auffrischen wollen. Schwerpunkt ist das Zusammenführen der Teilnehmerinnen mit ihren zukünftigen ArbeitgeberInnen. Das Modell Implacement bietet Frauen beispielsweise die Möglichkeit einer theoretischen und betriebspraktischen Ausbildung mit anschließender Übernahme in ein Dienstverhältnis beim Praktikumsbetrieb.

### **frauen.coaching**

Arbeitslose Frauen werden bei der Suche eines neuen Arbeitsplatzes durch die **Frauenstiftung Steyr** unterstützt. Abgestimmt auf den individuellen Bedarf der Teilnehmerin werden Bewerbungsstrategien erarbeitet.

### **Innovative Pilotprojekte**

Im Rahmen von Pilotprojekten entwickelt und erprobt die Frauenstiftung Steyr neue Ansätze zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Arbeitswelt und setzt Aktivitäten zur Sensibilisierung von Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit in Bezug auf „Frau und Beruf“.

Die **Frauenstiftung Steyr** wird von folgenden Stellen gefördert: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, AMS Oberösterreich, Europäischer Sozialfonds (esf), Land Oberösterreich, Büro für Frauenfragen und Stadt Steyr.

## MeET

Mädchen entdecken EDV und Technik

Vogelweiderstraße 33  
5020 Salzburg  
Tel.: 0662 / 87 10 56, Fax DW 4  
e-mail: meet@einstieg.or.at  
<http://www.einstieg.or.at>

**MeET** ist ein Projekt des Vereins Einstieg (Verein: Einstieg, Gneiserstrasse 20a, 5020 Salzburg, Tel: 0662/ 820015, E-mail: [einstieg@einstieg.or.at](mailto:einstieg@einstieg.or.at)). Dieser gemeinnützige Verein bietet Beratung und Qualifizierung für Jugendliche und junge Erwachsene zur Erleichterung des Berufseinstiegs an. Der Verein hat seinen Sitz in der Stadt Salzburg, betreibt aber Projekte im gesamten Bundesland.

Bei **MeET** handelt es sich um eine Kursmaßnahme für Mädchen und junge Frauen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums sowie zur Unterstützung des beruflichen Einstiegs vor allem im Bereich Handwerk, EDV und Technik (Berufsvorbereitung und Bewerbungstraining). Kursziel ist die Vermittlung an eine Lehr- und Arbeitsstelle oder eine weiterführende Schule. Es wechseln sich Lernbetreuungsmodule (gezielte Lernfördermaßnahmen z.B. in naturwissenschaftlichen Fächern, Training von Schlüsselqualifikationen, Bewerbungstraining usw.) und Werkstattmodule (praktisches Erproben und Erlernen handwerklicher und technischer Fähigkeiten) ab. Zwischen den Modulen finden kurze Betriebspraktika statt, in denen die Möglichkeit besteht, verschiedene Berufe kennenzulernen.

**MeET** wird derzeit gefördert aus Mitteln des AMS Salzburg, des Europäischen Sozialfonds (esf), des territorialen Beschäftigungspakts, des Landes und der Stadt Salzburg.

## nowa

Netzwerk für Berufsausbildung

Jakominiplatz 16  
A-8010 Graz  
Tel.: 0316 / 48 26 00, Fax DW 4  
e-mail: [office@nowa.at](mailto:office@nowa.at)  
<http://www.nowa.at>

**nowa** entwickelt seit Jahren Ausbildungen für Frauen, plant und setzt diese in enger Zusammenarbeit mit Betrieben um. Die Ausbildungen orientieren sich an der technischen Entwicklung, neuen Berufsbildern und Anforderungen der Wirtschaft. **nowa** setzt einen Schwerpunkt im Bereich „Neues Lernen“.

**nowa** unterstützt Frauen bei der Erstellung individueller Bildungspläne, stellt modulare Selbst-Lernangebote zur Verfügung und bietet ein umfassendes Kursangebot rund um PC und Internet für alle Frauen der Region, fördert und begleitet Berufsausbildungen von arbeitslosen Frauen bis zur Integration in den Arbeitsmarkt.

**nowa** betreibt das nowa InternetCafe für Frauen, die nowa-Akademie und das Zentrum für Ausbildungsmanagement für Frauen und Betriebe.

Das **InternetCafé** ist ein Ressourcencenter für Frauen, bietet Internet-Kurse und Workshops für Anfängerinnen bis Fortgeschrittene, freien Zugang zu PCs und Internet, Lernsoftware, Infrastruktur und professionelle Begleitung bei Lernprozessen.

Im Rahmen der **nowa-Akademie** werden Weiterbildungen in den Bereichen EDV, Internet, Englisch, soft skills (Persönlichkeitsbildung) und Karrierecoaching angeboten. Die Weiterbildungen sind frauen-

spezifisch ausgerichtet und motivieren zum Lernen für die Zukunft. Gemeinsam mit einer Bildungsberaterin kann ein Lernplan erstellt werden. Es werden modulare Selbstlernangebote, Lernprozessbegleitung, Tutorien, seminaristische Einheiten und Workshops angeboten.

## ■ ZAM - Zentren für Ausbildungsmanagement in der Steiermark

Neue Perspektiven für Frauen und Betriebe

### ALTERNATIVE

Business Park 2, 8200 Gleisdorf

Tel.: 03112 / 77 20-0

e-mail: [office@alternative.or.at](mailto:office@alternative.or.at)

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

Bezirke: Fürstenfeld und Weiz

Außenstelle im BerufsInfoZentrum in Hartberg

Grünfeldg. 1, 8230 Hartberg

Bezirk: Hartberg

### FRAUEN FÜR FRAUEN

Marktplatz 1, 8724 Spielberg

Tel.: 03512 / 710 99

Bezirke: Judenburg und Knittelfeld

Murfeld 1b, 8850 Murau, Tel.: 03532 / 44 50

Bezirk: Murau

e-mail: [office@zam-fff.at](mailto:office@zam-fff.at)

<http://www.frauen-fuer-frauen.at>

### INNOVA

Hauptplatz 30/2, 8330 Feldbach

Tel.: 03152 / 39 554, e-mail: [office@innova.or.at](mailto:office@innova.or.at)

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

Bezirk: Feldbach

### PRISMA

Bahnhofstr. 20, 8570 Voitsberg

Tel.: 03142 / 28 125

e-mail: [office@prisma-zam.at](mailto:office@prisma-zam.at)

<http://www.prisma-zam.at>

Bezirk: Voitsberg

### WIA

Wirtschaftspark A, 8940 Liezen

Tel.: 03612 / 22 022, e-mail: [wia@wia.co.at](mailto:wia@wia.co.at),

<http://www.wia.co.at>

Bezirk: Liezen

### MÜRZTAL INDIVIDUELL

Grazerstraße 18, 8600 Bruck/Mur

Tel.: 03862 / 8989 - 300

e-mail: [zam.office@bigbruck.at](mailto:zam.office@bigbruck.at)

<http://www.zambruck.at>

Bezirk: Bruck/Mur

### NOWA

Jakominiplatz 16, 8010 Graz

Tel.: 0316/482600, e-mail: [office@nowa.at](mailto:office@nowa.at)

<http://www.nowa.at>

Bezirke: Graz und Graz/Umgebung

### QUALILEO

Waasenstr. 1, 8700 Leoben

Tel.: 03842 / 27 88 811

e-mail: [office@wbi-leoben.at](mailto:office@wbi-leoben.at)

<http://www.wbi-leoben.at>

Bezirk: Leoben

### REGIONALE FRAUENQUALIFIZIERUNG

Untere Schmiedgasse 9, 8530 Deutschlandsberg

Tel.: 03462 / 51 40

e-mail: [office.dl@frauenqualifizierung.at](mailto:office.dl@frauenqualifizierung.at)

Bezirk: Deutschlandsberg

Hauptplatz 25, 8430 Leibnitz

Tel.: 03452/76079

e-mail: [office.lb@frauenqualifizierung.at](mailto:office.lb@frauenqualifizierung.at)

Bezirke: Leibnitz und Radkersburg

<http://www.frauenqualifizierung.at>

Bedingt durch die demografische Entwicklung und die spezifische Wirtschaftslage beginnt sich in der Steiermark ein Fachkräftemangel abzuzeichnen, von dem besonders die technisch-handwerklichen Berufssegmente betroffen sind. Die Erwerbsquote der Frauen ist zwar gestiegen, doch finden sich die zugrunde liegenden Beschäftigungen vor allem im Teilzeitsektor oder in gering bezahlten Jobvarianten wieder.



Die steirischen Zentren für Ausbildungsmanagement (ZAM) entwickeln seit Jahren Ausbildungen für Frauen, planen und setzen diese in enger Zusammenarbeit mit Betrieben um. Die Ausbildungen orientieren sich an der technischen Entwicklung, neuen Berufsbildern und Anforderungen der Wirtschaft. Dabei wird ein Schwerpunkt im Bereich "neues Lernen" gesetzt. Frauen werden bei der Erstellung individueller Bildungspläne unterstützt, ein umfassendes Kursangebot steht allen Frauen der Regionen zur Verfügung, sie werden gefördert und in Berufsausbildungen bis hin zur Integration in den Arbeitsmarkt begleitet.

Die beruflichen Interessen und Möglichkeiten von ausbildungsinteressierten Frauen werden gezielt mit den speziellen Bedürfnissen der Betriebe gekoppelt um neue Wege zu finden, diese zu verwirklichen. Die ZAM bieten u.a. Bildungsberatung und Ausbildungsplanung für Frauen, die beim AMS gemeldet sind. Ein besonderer Ansatz liegt im für Frauen sogenannten nichttraditionellen Bereich, in dem es Frauen möglich ist, sich mit Technik und neuen Technologien vertraut zu machen, Berufsbilder zu erforschen, Ausbildungsmöglichkeiten zu recherchieren und Gespräche mit Frauen zu führen, die bereits in technischen Berufsbereichen arbeiten. Ausbildungen können unter anderem über die Implantationstiftung umgesetzt werden.

Die ZAM arbeiten unter der Förderung und im Auftrag des AMS Steiermark sowie des Landes Steiermark und bieten in 12 Standorten in allen Regionen der Steiermark flächendeckend ihr Angebot für Frauen und Betriebe an.

## **Sprungbrett**

für Mädchen

Pilgerimgasse 22-24/Stiege 1/Tür 1

A-1150 Wien

Tel: 01 / 789 45 45, Fax DW 20

E-Mail: [sprungbrett@sprungbrett.or.at](mailto:sprungbrett@sprungbrett.or.at)

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

Der Verein **Sprungbrett** beschäftigt sich seit 1987 innovativ mit dem Themenkreis Mädchen - Beruf - Zukunft. Sprungbrett ist eine Mädchen- und Frauenservicestelle und Arbeitsmarktpolitische Beratungs- und Betreuungseinrichtung sowie Träger von Projekten.

Ziel von **Sprungbrett** ist eine Klärung der beruflichen Situation und Unterstützung von Mädchen im Prozess des Erwachsenwerdens. Zentrale Bereiche der Beratungsleistung sind das Erkennen der persönlichen Stärken und Ressourcen und die Erweiterung der Berufswahlmöglichkeiten. Ein Schwerpunkt der Tätigkeit ist die Zusammenarbeit mit Schulen, Eltern und Betrieben. Eine eigene Mitarbeiterin für Betriebskontakte und Lehrstellenberatung vermittelt zwischen Betrieben und lehrstellensuchenden Mädchen. Eine Ausbildungsbegleitung steht Mädchen, die an ihrem Lehrplatz Probleme haben, zur Verfügung.

Beratung findet im **Sprungbrett** einzeln oder auch für Schulgruppen statt und ist kostenlos.

**Sprungbrett** richtet sich an Mädchen und junge Frauen bis 17 Jahren sowie an Betriebe, Eltern, Schulen und MultiplikatorInnen.

Finanziert wird der Verein über Mittel des AMS, des Bundes, der Gemeinde Wien sowie des Europäischen Sozialfonds (esf).

## SUNWORK

Bildungsalternativen für Mädchen und Frauen

Penzingerstraße 19/2

A-1140 Wien

Tel: 01 / 667 20 13

Fax: 01 / 897 58 30

E-Mail: office@sunwork.at

<http://www.sunwork.at>

Der Verein **SUNWORK** ist eine unabhängige, gemeinnützige Frauenbildungsorganisation mit den Spezialgebieten Sozial-Management und (Öko-)Technik/Umweltbildung. **SUNWORK** entwickelt arbeitsmarktpolitische Qualifizierungs- und Ausbildungskonzepte mit Schwerpunkt Elektro- und Solartechnik, (Öko-)Technik Workshops für Schulen und Freizeiteinrichtungen sowie Fortbildungsangebote für Multiplikatorinnen. Die Projekte und Maßnahmen bieten Mädchen und Frauen Einstiegshilfen, Experimentier-, Ausbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten.

## Information und Beratung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für Frauen in Handwerk und Technik (FiT) in Niederösterreich

### **FiT-Frauenberatung im Waldviertel**

Frauenberatung Zwettl

Galgenbergstraße 2

3910 Zwettl

Tel.: 02822 / 52 271

Email: office@frauenberatung.zwettl.at

Internet: [www.frauenberatung.zwettl.at](http://www.frauenberatung.zwettl.at)

### **FiT-Frauenberatung im Mostviertel, NÖ Mitte**

Verein Sunwork

Wenzel-Kaska Straße 4

3100 St. Pölten

Tel.: 02742 / 310 - 919

Email: fit@sunwork.at

Internet: [www.sunwork.at](http://www.sunwork.at)

### **FiT-Frauenberatung im Weinviertel**

Beratungsstelle Frauen für Frauen

Kirchenplatz 1 – 2a

2020 Hollabrunn

Tel.: 02952 / 2182 oder 0650 – 519 05 93, 0650 – 519 05 94

Email: frauenberatung@frauenfuerfrauen.at

Internet: [www.frauenfuerfrauen.at](http://www.frauenfuerfrauen.at)

### **FiT-Frauenberatung im Industrieviertel, Bruck und Schwechat**

Mentor GmbH & Co

Bahngasse 14/2

2700 Wr. Neustadt

Tel.: 02622 / 615 46 und 01 / 52 22 700

Email: wr-neustadt.fith@mentor.at und wien.fit@mentor.at

Internet: [www.mentor.at](http://www.mentor.at)

### **FiT-Frauenberatung im Bezirk Krems und Tulln**

Beratungsstelle Hebebühne

Wiener Straße 22

A-3430 Tulln

Tel.: 02272 / 653 02

Internet: [www.hebebuehne.at](http://www.hebebuehne.at)

## ■ **telm@**

Frauen in Telekommunikation und Informatik

Schloßplatz 2  
3812 Groß Siegharts, Niederösterreich  
Tel.: 02847/84 0 45  
Fax: 02847/84 0 45-99  
E-mail: lehrgang@telma.at  
<http://www.telma.at>

Der Lehrgang **telm@** eröffnet Frauen im Waldviertel den Zugang zu technischen Fachbereichen und zeigt ihnen neue Berufsfelder auf. Der Lehrgang bereitet auf unterschiedliche Tätigkeitsfelder im Telekommunikations- und Informatikbereich vor wie z.B. EDV Handel- und Beratung, Netzwerk- und Systemadministration, Projektmanagement. Gleichzeitig soll die Region durch hochqualifizierte Arbeitskräfte gestärkt werden.

Neben technischen Fachqualifikation und EDV Kompetenzen wird ein starker Fokus auf Sozial- und Schlüsselkompetenzen gelegt.

Organisiert und getragen wird der **telm@** Lehrgang von der Technischen Universität Wien und der Frauenberatung Zwettl.

Der Lehrgang richtet sich an arbeitssuchende und erwerbslose Frauen, Wiedereinsteigerinnen, Frauen mit Betreuungspflichten und Frauen mit einer am aktuellen Arbeitsmarkt nicht verwertbaren beruflichen/schulischen Ausbildung.

Das Projekt wird derzeit aus Mitteln des AMS Niederösterreich, des Landes Niederösterreich und des Europäischen Sozialfonds (esf), des BM für Bildung, Wissenschaft und Kultur und der Frauenabteilung des BMSG finanziert.

## ■ **Mädchenzentrum Klagenfurt**

Karfreitstraße 8  
9020 Klagenfurt

Tel.: 0463 / 50 88 21  
[office@maedchenzentrum.at](mailto:office@maedchenzentrum.at)  
[www.maedchenzentrum.at](http://www.maedchenzentrum.at)

### **Ziele der Einrichtung:**

Betrieb eines Begegnungs-, Erfahrungs-, Bildungs- und Beratungszentrums für Mädchen und junge Frauen sowie Konzeption und Durchführung innovativer zielgruppenspezifischer Projekte.  
Träger: Gemeinnütziger Verein "Mädchenzentrum Klagenfurt", gegründet 1996

### **Zielgruppen**

- Mädchen und junge Frauen von 12 bis 25 Jahren aus Klagenfurt und Umgebung sowie anderen Kärntner Bezirken
- MultiplikatorInnen
- Eltern und Angehörige im Sinne der Mädchen und jungen Frauen
- Öffentlichkeit

## Maßnahmen

- Begegnung und Kommunikation
- Allgemeine oder problembezogene sozialpädagogische Beratung für verschiedene Lebens- und Interessensbereiche
- Kurse und Veranstaltungen
- Präventions- und Bildungsworkshops
- Fort- und Weiterbildung für MultiplikatorInnen
- Koordinierung und Durchführung von Entwicklungs- und Innovationsprojekten
- Offene Angebote zur Freizeitgestaltung und Bildung

## ■ spACe -

Stärken und Potenziale analysieren, Chancen entdecken

Das Mädchenzentrum Klagenfurt führt im Auftrag des Arbeitsmarktservice Kärnten und der Kärntner Landesregierung (Abt. 13) das Pilotprojekt **spACe** zur Förderung der beruflichen Orientierung von jungen Frauen durch. Ziel des Projektes ist es, Berufswahlentscheidungen zu optimieren und zur Verringerung der Drop-Out-Rate bei Ausbildungen und Lehrstellen beizutragen.

**spACe** arbeitet, für Kärnten erstmalig, mit einem Eignungs-Assessment-Center-Verfahren für Jugendliche in dem berufsgruppenspezifische Stärken und Fähigkeiten von Kandidatinnen in simulierten, realitätsnahen Übungen beobachtet und bewertet werden. Die enge Kooperation mit regionalen Firmen und der Wirtschaft ist ein wichtiger Eckpfeiler des Projektes. Im Austausch mit Fachleuten (z. B. LehrlingsausbilderInnen, Zuständige für die Personal- u./o. Lehrlingsauswahl) wurden Profile für verschiedene Berufe erarbeitet, angepasst an die regionalen Bedürfnisse der Kärntner Betriebe. Die Umsetzung der Kompetenz- und Eignungsüberprüfung der Kandidatinnen erfolgt direkt in Betrieben und ermöglicht es Personalverantwortlichen, potenzielle Mitarbeiterinnen bei berufsrelevanten Tätigkeiten zu sehen und objektivierte Ergebnisse zur Unterstützung bei der Personalauswahl zu erhalten.

Im Rahmen der ersten Umsetzungsphase bietet das Mädchenzentrum Klagenfurt mit KooperationspartnerInnen der Kärntner Wirtschaft Assessment Center zu fünf Berufsgruppen an:

- Büro und Verwaltung
- Gesundheit und Pflege in Kooperation mit dem Bezirksamtenwohnheim Tigring
- Handwerk und Technik in Kooperation mit Infineon Technologies Villach AG und der SEZ AG Villach
- Handel und Verkauf in Kooperation mit der Charles Vögele (Austria) AG
- Hotel und Gastgewerbe in Kooperation mit dem Dorfhof Schönleitn am Faaker See

# Ausgewählte Links

Vielfältige Informationen zum Thema Frauen und Beruf finden sich im Internet. Zugang zum Internet gibt es beispielsweise in den regionalen Geschäftsstellen sowie in den Berufsinformationszentren des AMS, wo auch unterschiedliche Broschüren aufliegen.

## AMS

**[www.ams.at/bis](http://www.ams.at/bis)**

Informationen über rund 8.500 Berufe

**[www.berufskompass.at](http://www.berufskompass.at)**

Orientierungshilfe für die Berufswahl

**[www.beruf4u.at](http://www.beruf4u.at)**

Einstieg in weitere Links und Informationen zu Berufsinfo und Weiterbildung

**[www.bewerbungscoach.at](http://www.bewerbungscoach.at)**

Unterstützung und Wissenswertes zum Thema Arbeitssuche

**[www.ams.at/qualifikationsbarometer](http://www.ams.at/qualifikationsbarometer)**

Übersicht über am Markt gefragte Berufsbereiche und Qualifikationen

**[www.weiterbildungsdatenbank.at](http://www.weiterbildungsdatenbank.at)**

Umfassende Datenbank mit Weiterbildungsmöglichkeiten

**[www.ams.at/ychoice](http://www.ams.at/ychoice)**

Information über 3.000 aktuelle geregelte Ausbildungsmöglichkeiten

## Berufsinformation

**[www.berufsinfo.at](http://www.berufsinfo.at)**

Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich

**[www.berufskunde.com](http://www.berufskunde.com)**

Viele Informationen rund um unterschiedliche Berufe

**[www.jobs4girls.at](http://www.jobs4girls.at)**

Informationen, Tipps und Datenbanken zu Berufen, Frauen in Jobs und Ausbildungen

## Aus- und Weiterbildung

**[www.weiterbildung.at](http://www.weiterbildung.at)**

Weiterbildungsdatenbank des waff zu Bildungsangeboten von Wien, Niederösterreich und Burgenland

**[www.bildung.at](http://www.bildung.at)**

E-Learning Portal des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur

## Neue und nicht-traditionelle Berufe

**[www.ocg.at/service/it4u](http://www.ocg.at/service/it4u)**

IT-Bildungswege im Überblick

**[www.technikfrau.webprofis.at](http://www.technikfrau.webprofis.at)**

Vieles rund um Mädchen und Frauen in technischen Berufen

**[www.mut.co.at](http://www.mut.co.at)**

Website zu Mädchen und Technik

## Sonstiges

**[www.netzwerk-frauenberatung.at](http://www.netzwerk-frauenberatung.at)**

Informationen über Frauenberatungsstellen in ganz Österreich

**[www.ceiberweiber.at](http://www.ceiberweiber.at)**

Frauenonlinemagazin, Übersicht über Bildungs- und Beratungszentren für Frauen

**[www.gruenderservice.net](http://www.gruenderservice.net)**

Wichtige Informationen zum Thema Unternehmensgründung





Qualifizierung  
Information • Beratung  
Beratung • Orientierung  
Spektroskopie  
Stieg