

Frauen im technischen Arbeitsfeld

Strukturelle Hürden und exkludierende Praktiken

1 Forschungsthema und Fragestellungen

Den Anlass, die Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen zu beleuchten,¹ boten der nach wie vor stark geschlechtsspezifisch segregierte Arbeitsmarkt und Hinweise aus verschiedenen Studien, die eine Chancenungleichheit zwischen Frauen und Männern im technischen Arbeitsfeld aufzeigen. Dazu zählen die hohe Arbeitslosenquote von Frauen im technischen Bereich, deren Schwierigkeiten beim Berufseinstieg und die hohe Anzahl der ausgebildeten Ingenieurinnen, die nicht in einem technischen Beruf arbeiten.² Vor allem die hohe Anzahl ausgebildeter Technikerinnen, die gar nicht im technischen Feld oder nur in weniger attraktiven technischen Randbereichen³ tätig sind, legt es nahe, einen genaueren Blick auf die Arbeitssituation von Frauen im technischen Arbeitsfeld zu werfen.

Zusätzlich spielt die Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen auch für die technische Berufswahl von Frauen eine zentrale Rolle, da die antizipierte berufliche Situation oft ausschlaggebend dafür ist, ob sich Mädchen und Frauen für diese Berufe entscheiden.⁴

2 Methodik

Für diese Untersuchung wurde ein qualitativer Forschungszugang gewählt, und es wurden sowohl die strukturellen Gegebenheiten

im Feld als auch die sozialen Praktiken und mögliche Formen der Diskriminierung analysiert. Zentrale Kriterien für die Auswahl der Befragten waren, dass diese seit mehreren Jahren im technischen Beruf tätig sind (da zu vermuten ist, dass zum Berufseinstieg die Arbeitssituation oft eine andere ist) und diese Berufe auf einem ähnlichen Qualifikationsniveau (höhere Schulausbildung) ausüben. Das Sample setzt sich dabei folgendermaßen zusammen: zwei Bautechnikerinnen, zwei Softwareentwicklerinnen, eine Kriminaltechnikerin, eine Leiterin »Technische Infrastruktur«, eine Assistentin und Sicherheitsfachkraft der Gewerkschaft, eine Projektmanagerin und Datenanalytikerin. Ausgewertet wurde mit der Themenanalyse nach Froschauer und Lueger,⁵ wobei die Variante des Codiervorgangs angewendet wurde.

3 Ergebnisse

3.1 Tätigkeiten

Die Befragten beschreiben ihre Arbeit durchgehend als spannende und erfüllende Tätigkeit. Ihre Tätigkeit zeichnet sich meist durch eine hohe Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit aus, was von den Befragten sehr geschätzt wird. Die Eigenverantwortlichkeit ergibt sich teils aus der Logik und Struktur des Arbeitsfeldes, teils ist sie personenbezogen und wurde von den Befragten durch hohe Zielstrebigkeit und besonderes Engagement erarbeitet.

Die Befragten haben sich erfolgreich im technischen Feld etabliert, wurden nicht – wie häufig in der Literatur identifiziert – in Randbereiche gedrängt⁶ und konnten die impliziten Mechanismen, die Frauen aus den Kernberufen der Technik ausschließen,⁷ erfolgreich überwinden.

3.2 Arbeitsatmosphäre

Die Arbeitsumgebung ist sehr männlich geprägt, und die Frauen sind die einzige Frau oder eine der wenigen Frauen im Team. Teils

¹ Beim vorliegenden AMS info handelt es um die Kurzfassung zum AMS report 116: »Wenn die Norm ein Geschlecht hat. Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich«, der im Mai 2016 publiziert wurde und in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at heruntergeladen werden kann. Diesem AMS report 116 liegt eine gleichnamige an der Universität Wien im Jahr 2015 angenommene Masterarbeit der Autorin in der Studienrichtung »Gender Studies« zugrunde, die für die Reihe AMS report adaptiert wurde. Ebenso konnte das im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Forschungs- und Beratungsinstitut abif erstellte Praxishandbuch »Technische und naturwissenschaftliche Qualifizierungen von Frauen – Berufsorientierung und Methoden für gendergerechte Didaktik« von der begleitenden Forschungsarbeit der Autorin profitieren. Dieses Praxishandbuch steht ebenfalls in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes als Download zur Verfügung.

² Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 4f.

³ Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 16.

⁴ Vgl. Haffner 2007, Seite 89.

⁵ Vgl. Froschauer / Lueger 2003.

⁶ Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 16.

⁷ Vgl. Schreyer 2008, Seite 111.

beschreiben die Frauen die Arbeitssituation etwas zwiesgespalten, tendenziell aber als gut.

Auch wenn das Arbeiten in einem rein männlichen Team für alle Befragten alltäglich ist, berichten doch einige davon, dass es anfangs doch ungewohnt war und es eine Anpassungsphase gegeben hat. Ein Aspekt, der in diesem Zusammenhang in den Interviews öfter auftaucht, ist der raue Umgangston.

Der Respekt und die Akzeptanz seitens der meist männlichen Arbeitskollegen ist für die Frauen oft nicht selbstverständlich und musste bzw. muss erst erarbeitet werden. Faulkner verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass dies für Frauen, im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen, nicht nur in der Einstiegsphase so ist, sondern diese sich laufend Respekt und Akzeptanz erkämpfen müssen.⁸ Es lassen sich dabei Parallelen zu Faulkners »In/Visible Paradox«⁹ erkennen, nach welchem Frauen in der Technik als Frauen sehr sichtbar sind, als Ingenieurinnen jedoch unsichtbar bleiben. Dies bestätigt sich in dieser Untersuchung, da die Befragten es sich erst sehr langwierig erarbeiten mussten bzw. müssen, als Kollegin und gleichermaßen als Technikerin anerkannt und dementsprechend behandelt zu werden.

3.3 Erfahrungen mit Diskriminierungen und Vorurteilen

Die Erfahrungen mit Diskriminierungen und Vorurteilen am Arbeitsplatz sind sehr unterschiedlich, und auch das subjektive Erleben und Wahrnehmen seitens der Frauen variiert stark. So nehmen die Befragten objektive Diskriminierungen oft nicht als solche wahr und sehen z. B. das häufige Hinterfragen ihrer Kompetenzen nicht als Diskriminierung.

Zum anderen berichten einige Frauen bewusst von Situationen, wo sie als Frau Diskriminierungen ausgesetzt waren. Sie berichten dabei von diskriminierenden Kommentaren von männlichen Kollegen oder männlichen Kunden und davon, dass ihre Kompetenzen immer wieder angezweifelt, ihre Autorität nicht anerkannt, sie also schlichtweg nicht ernstgenommen wurden.

Im Umgang mit den Diskriminierungen haben die Befragten verschiedene Strategien entwickelt, wie z. B. eine wenig autoritäre, eher demokratische Handlungsweise kombiniert mit Witz und Charme, um ihre Autorität durchzusetzen, das immer wieder Unter-Beweis-Stellen ihrer Kompetenzen, ein besonders hohes Engagement etc.

Kritisch angemerkt muss dabei werden, dass die Frauen durch das permanente Unter-Beweis-Stellen ihrer Fähigkeiten immer wieder Mehraufwand leisten müssen, welcher ihren männlichen Kollegen meist erspart bleibt.¹⁰

Gemeinsam ist all diesen Formen der Diskriminierung, dass sie eindeutig als symbolische Gewalt¹¹ zu identifizieren sind. Wie bei der symbolischen Gewalt üblich wird diese nicht als solche erkannt und erhält dadurch latent die ungleichen Machtverhältnisse im Feld aufrecht.¹²

8 Vgl. Faulkner 2009, Seite 174ff.

9 Vgl. Faulkner 2009, Seite 12.

10 Vgl. Thaler 2006, Seite 164.

11 Vgl. Bourdieu 2013, Seite 66.

12 Vgl. ebenda, Seite 66.

3.4 Arbeitszeiten

Das Forschungsfeld ist eindeutig durch die Vollzeitbeschäftigung gekennzeichnet, und die befragten Frauen beschreiben ihre Arbeit fast durchgehend als sehr zeitintensiv. Die umfangreichen Arbeitszeiten sind dabei durch viele Überstunden und eine flexible Verfügbarkeit gekennzeichnet, zusätzlich haben die Befragten teilweise viele Dienstreisen und müssen diese auch kurzfristig planen.

Tendenzielle Unterschiede bei den Arbeitszeitmodellen konnten im IT-Bereich festgestellt werden, wo flexible, weniger zeitintensive Arbeitszeitmodelle möglich sind.

Deutlich zu erkennen ist, dass die intensive Arbeitszeit – mit vielen Überstunden und einer flexiblen Verfügbarkeit – im Feld völlig selbstverständlich ist. Dies gilt sowohl für das System des technischen Arbeitsfeldes als auch für die befragten Frauen selbst. Darin spiegelt sich deutlich das implizite Leistungskonstrukt der ständigen Verfügbarkeit¹³ wider, welches im technischen Bereich fest etabliert ist.

Die hohe Akzeptanz des Leistungskriteriums und die Tatsache, dass die befragten Frauen dieses auch erfüllen (können), sind vermutlich mit Ursachen dafür, dass diese sich erfolgreich im technischen Feld etabliert haben. Kritisch angemerkt muss hier werden, dass das Leistungskriterium der ständigen Verfügbarkeit mit Betreuungspflichten schwer bis kaum erfüllbar ist.

3.5 Vereinbarkeit des Berufes mit der Familie

Deutlich zeigt sich, dass das Thema »Vereinbarkeit« in technischen Berufen ein neues Phänomen ist und dass die Frauen, die oft die einzigen und teils sogar erste Frau in den jeweiligen Firmen im technischen Bereich sind, damit konfrontiert sind, sich die Vereinbarkeitsoptionen erst individuell erschließen zu müssen. Zusätzlich ist ersichtlich, dass das Thema »Vereinbarkeit« bei den männlichen Kollegen kein Thema zu sein scheint.

Allgemein muss hier gesagt werden, dass es bei der Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf keinesfalls vordergründig um die Problematik geht, ob Teilzeit möglich ist. Vielmehr ist die allgemein umfangreiche Arbeitszeit mit vielen Überstunden und der flexiblen Verfügbarkeit das Problem.

Auch wenn für die Befragten persönlich die Vereinbarkeitsthematik großteils (noch) keine Rolle spielt, streichen sie hervor, dass sich ihr Job nur durch ein zeitliches Kürzertreten mit einem Ansteigen familiärer Anforderungen vereinbaren ließe, was zur Folge hätte, dass sie weniger verantwortungsvolle, spannende Tätigkeiten bekommen würden. Hinzu kommen auch finanzielle Einbußen, so z. B. durch den Verzicht auf gut bezahlte Journaldienste.

Interessant ist, dass die inhaltlichen Einschränkungen von den Frauen selbst auch als selbstverständlich angesehen werden. Es wird als logisch dargestellt, dass verantwortungsvolle und auch interessante Tätigkeiten nur bei permanenter Verfügbarkeit übernommen werden können. Daran ist die von Hengstenberg kritisierte Arbeitsorganisation im technischen Bereich (z. B. Unteilbarkeit von verantwortungsvollen Positionen, standardmäßig hohe

13 Vgl. Haffner 2007, Seite 79f.

zeitliche Belastung) erkennbar,¹⁴ welche auch veränderbar wäre und nicht unbedingt immer ein reales Arbeitserfordernis ist.¹⁵

3.6 Einkommenssituation

Auch wenn das konkrete Einkommen nicht erfragt wurde, was auch nicht Ziel dieser Untersuchung war, so kann doch aufgrund der Berichte der Frauen und ihrer technischen Tätigkeit gesagt werden, dass sie sich im Vergleich zu typischen Frauenberufen oder auch vielen gemischtgeschlechtlichen Berufen in einer guten Einkommenssituation befinden.

Anders sieht das Bild aus, wenn die Befragten ihr Gehalt mit dem ihrer männlichen Kollegen vergleichen. Jene der Befragten, die die Einkommenssituation ihrer männlichen Kollegen kennen, betonen, dass sie diesen gegenüber klar benachteiligt sind.

Gründe für die Benachteiligung sehen die Frauen im Unwissen über branchenübliche Gehälter bei Berufseinstieg oder darin, dass das Gehalt nicht oft genug oder erst bei bestimmten Anlässen verhandelt wird. Teilweise suchen die Frauen subjektive Gründe, warum sie benachteiligt sind, immer wieder ist aber zu erkennen, dass ihnen die strukturellen Wurzeln der Problematik bekannt sind, weil sie darauf verweisen, dass dies vermutlich bei vielen Frauen gleich ist.

Interessant ist in diesem Zusammenhang zu reflektieren, was es bedeutet, wenn die fachlichen Kompetenzen der Frauen im Feld permanent in Frage gestellt werden bzw. ihnen abgesprochen werden. Die Situation der Frauen, denen das permanente Unterbeweis-Stellen der Kompetenzen abverlangt wird, stellt dabei eine schwierige Ausgangssituation für Gehaltsverhandlungen dar. Der von außen oktroyierte Zwang, sich permanent zu beweisen, dürfte weder das Bild einer kompetenten Mitarbeiterin erzeugen noch die positive Selbstwahrnehmung der Frauen stärken.

3.7 Aufstiegschancen

Die Schilderungen der Befragten zum Thema »Aufstiegschancen« variieren besonders stark. Das liegt zum einen daran, dass die Befragten sich, teils aufgrund des Alters, an ganz verschiedenen Punkten ihrer beruflichen Laufbahn befinden, und zum anderen daran, dass die strukturellen Gegebenheiten in den Unternehmen stark variieren.

Die jüngeren Befragten sehen meist gute Aufstiegschancen für sich, was teils auf ihren subjektiven Einschätzungen beruht, teils auf konkreten Hinweisen, wie z. B. die Teilnahme an Aufbauprogrammen.

Bei den älteren Befragten sind auch die bereits genutzten Aufstiegschancen ein wichtiges Thema. Einige der Befragten befinden sich bereits in einer höheren Position und haben (oder hatten) eine leitende Funktion. Es gibt also durchaus Aufstiegschancen für die Frauen, wobei kritisch anzumerken ist, dass diese eher nur auf der mittleren Führungsebene angesiedelt sind.

Hinter den genutzten und optionalen Aufstiegschancen steht oft eine besonders gute Leistung, und die Befragten betonen, wie intensiv ihr Einsatz war. Der intensive Einsatz, der von den Un-

ternehmen geschätzt wird, schlägt sich vor allem in einem Mehr an Arbeitszeit nieder, welches wiederum nur von jenen Personen erbracht werden kann, die von der Familienarbeit entlastet sind. Wie die Literatur hervorstreicht, können nur jene Personen dieses Mehr an Arbeit leisten, die von der Haus- und Familienarbeit befreit sind, was häufiger männliche Personen betrifft.¹⁶

Auffällig ist, dass die Befragten sich oft in beruflichen Positionen befinden, die aufgrund von strukturellen Gegebenheiten keinen Aufstieg mehr ermöglichen, was eine Tendenz nahelegt, dass Frauen leicht in solche Positionen geraten. Die befragten Frauen schildern mit dieser Situation zufrieden zu sein bzw. haben sich damit arrangiert. Hier sind Parallelen zu Schiffbänkerns Rationalisierungsstrategie¹⁷ zu erkennen, nach welcher die Frauen oft mit einer Situation zufrieden sind, da sie keinen Handlungsspielraum sehen.

4 Schlussfolgerungen

Die Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen ist noch weit von einem geschlechtergerechten System entfernt. Das Arbeitsfeld orientiert sich stark an der männlich geprägten Lebenswelt und schließt viele Frauen aus bzw. erschwert diesen die erfolgreiche Etablierung im Feld. Strukturelle Gegebenheiten, wie z. B. das implizite Leistungskriterium der ständigen Verfügbarkeit,¹⁸ erschweren Frauen und auch Männern mit Betreuungspflichten die erfolgreiche Etablierung im Feld. Durch verschiedene Formen der Diskriminierung, welche klar als symbolische Gewalt zu identifizieren sind, werden zusätzlich die vorhandenen Machtstrukturen und Ungleichheiten aufrechterhalten.¹⁹ Für die Chancengleichheit im Arbeitsfeld ist es wichtig, verschiedene Maßnahmen zu setzen, um für die Frauen Möglichkeiten zu schaffen, ihre Lebensentwürfe im gleichen Maße zu realisieren wie ihre männlichen Kollegen. Zusätzlich ist es wichtig, die verschiedenen Formen der Diskriminierung und deren implizite Machtstrukturen bewusst bzw. sichtbar zu machen, um diesen mögliche wirksame Strategien entgegenzusetzen zu können.

5 Literatur

- Bourdieu, Pierre (2013): Die männliche Herrschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Faulkner, Wendy (2009): Doing Gender in Engineering Workplace Cultures. II. Gender In/Authenticity and the In/Visibility Paradox. *Engineering Studies*, 1:3, pp. 169–189.
- Froschauer, Ulrike / Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. Wien: WUV.
- Haffner, Yvonne (2007): Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Haffner, Yvonne / Könekamp, Bärbel / Kraus, Beate (2006): Arbeitswelt in Bewegung. Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen als Impuls für Unternehmen. Berlin.

¹⁶ Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 41.

¹⁷ Vgl. Schiffbänker 2007, Seite 7

¹⁸ Vgl. Haffner 2007, Seite 79f.

¹⁹ Vgl. Bourdieu 2013, Seite 66.

¹⁴ Vgl. Hengstenberg 1992, Seite 196ff.

¹⁵ Vgl. Solga / Pfahl 2009a, Seite 5.

Hengstenberg, Heike (1992): IngenieurInnenarbeit ist auch anders zu gestalten! In: Wetterer, Angelika (Hg.): Profession und Geschlecht: Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

Riesenfelder, Andreas/Schelepa, Susanne/Wetzel, Petra (2007): Karrieretypen im naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld. Eine Studie zu Dimensionen von (Dis-)Kontinuität in den Karrieren hochqualifizierter Frauen und Männer. Wirtschaftsimpulse für Frauen in Forschung und Technologie. Wien: Österreichische Forschungsfördergesellschaft.

Schiffbänker, Helene (2006): Vereinbarkeitsprobleme? – Keine, denn das macht alles meine Frau. In: FEMtech: Gender Booklet – Außeruniversitäre Forschung. Vierter Monitoringbericht zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen für das Jahr 2006.

Schneeweiß, Sandra (2016): AMS report 116: Wenn die Norm ein Geschlecht hat. Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11634.

Steiner, Karin/Kerler, Monira/Schneeweiß, Sandra u. a. (2015): Praxishandbuch: Technische und naturwissenschaftliche Qualifizierungen von Frauen – Berufsorientierung und Methoden für gendergerechte Didaktik. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11022.

Schreyer, Franziska (2008): Akademikerinnen im technischen Feld – Der Arbeitsmarkt von Frauen aus Männerfächern. Frankfurt am Main: Campus.

Solga, Heike/Pfahl, Lisa (2009a): Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen. WZBrief Bildung 07 April 2009. Berlin.

Thaler, Anita (2006): Berufsziel Technikerin? München/Wien: Profil Verlag.



Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 116
Sandra Schneeweiß
Wenn die Norm ein Geschlecht hat
Zur Arbeitssituation von Frauen
in technischen Berufen in Österreich

ISBN 978-3-85495-592-8



AMS report 117
Andrea Dorr, Christina Enichlmair, Eva Heckl,
Petra Ziegler

**IKT-Kompetenzen im Fokus
der aktiven Arbeitsmarktpolitik**
Initiativen und Good Practices für Niedrig- und
Mittelqualifizierte vor dem Hintergrund von PIAAC:
Österreich im internationalen Vergleich

ISBN 978-3-85495-593-6

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorin

Mag.^a phil. Bakk. phil. Sandra Schneeweiß, MA ist Sozialwissenschaftlerin in Wien
E-Mail: sandra.schneeweiss@gmx.at

Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen

€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

AMS report – Abonnement

€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43

August 2016 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

