

Sandra Schneeweiß

## Der neue AMS report 116 zur Chancengleichheit im technischen Arbeitsfeld – Implizite Leistungskriterien und exkludierende Praktiken erschweren Frauen die erfolgreiche berufliche Etablierung

**Die Arbeitssituation in technischen Berufen ist noch weit von einem geschlechtergerechten System entfernt. Strukturelle Gegebenheiten und darin eingebettete implizite Leistungskriterien erschweren den Frauen die erfolgreiche Etablierung im technischen Feld. Verschiedene soziale Praktiken und Formen der Diskriminierung erhalten zusätzlich die Ungleichheiten im Feld aufrecht. Der aktuell erschienene AMS report 116 setzt sich anhand eines qualitativen Forschungsdesigns eingehend mit diesen Schieflagen auseinander. Die Autorin und Sozialwissenschaftlerin Sandra Schneeweiß skizziert in diesem FokusInfo die dieser Publikation zugrundeliegenden Überlegungen sowie zentrale Ergebnisse.**

### Bedeutung der Thematik

Projekte und Initiativen, die junge Frauen für eine technische Berufswahl begeistern sollen, haben es schwer, solange Frauen in den entsprechenden Berufsfeldern nicht willkommen sind<sup>1</sup> und keine gleichberechtigten Chancen haben. Verschiedene Studien weisen bereits darauf hin, dass es eine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in technischen Berufen gibt. Hinweise dafür sind vor allem 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.<sup>2</sup> Vor allem die hohe Anzahl ausgebildeter Technikerinnen, die gar nicht im technischen Feld oder nur

in weniger attraktiven technischen Randbereichen<sup>3</sup> tätig sind, sind Ausdruck des Ausschlusses von Frauen aus technischen Kernberufen.<sup>4</sup> Dies 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 Berufswahl anderer Frauen und Mädchen eine zentrale Rolle. So verweisen verschiedene Studien darauf, dass die antizipierte Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen ausschlaggebend dafür ist, ob Frauen und junge Mädchen sich für einen technischen Beruf entscheiden.<sup>5</sup>

### Einige Ergebnisse aus dem aktuellen AMS report

Die Ergebnisse zeigen, dass die Arbeitsumgebung der Frauen stark männlich geprägt ist und Respekt und Akzeptanz als gleichwertige Kollegin für die Befragten keine Selbstverständlichkeiten sind. Dabei sind die Frauen immer wieder damit konfrontiert, nicht als Technikerinnen anerkannt zu werden. Dies zeigt Parallelen zu Falkners »In/Visible Paradox« auf, wonach Frauen im technischen Feld als Frauen sehr sichtbar, als Technikerinnen allerdings unsichtbar sind.<sup>6</sup>







Die Frauen sind weiters immer wieder damit konfrontiert, dass ihre Kompetenzen angezweifelt und in Frage gestellt werden und sie quasi dazu gezwungen sind, diese laufend neu unter Beweis stellen zu müssen. Dabei muss kritisch angemerkt werden, dass sie dabei einen erheblichen Mehraufwand leisten müssen, der ihren männlichen Kollegen meist erspart bleibt.<sup>7</sup>

*Fortsetzung →*

1 Vgl. Haffner 2007, Seite 90.  
2 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 4f.

3 Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 16.  
4 Vgl. Schreyer 2008, Seite 111.  
5 Vgl. Haffner 2007, Seite 89.  
6 Vgl. Faulkner 2009, Seite 174.  
7 Vgl. Thaler 2006, Seite 164.

### Weiterführende Links & Downloads

-  [AMS report 116: Wenn die Norm ein Geschlecht hat. Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich](#)
-  [AMS report 113: Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt](#)
-  [AMS info 293: Evaluierung des Arbeitsmarkterfolges von Frauen im Anschluss des AMS-Programmes FiT](#)
-  [AMS-Praxishandbuch: Technische und naturwissenschaftliche Qualifizierungen von Frauen – Berufsorientierung und Methoden für genderechte Didaktik](#)
-  [AMS-Praxishandbuch: Berufsorientierung und Didaktik im Hinblick auf technisch-naturwissenschaftlich orientierte Qualifizierungen von Frauen](#)
-  [Online-Archiv der Reihe FokusInfo](#)

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextuche](#)

[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

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

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43  
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

In diesem Zusammenhang ist auch hervorstreichend, dass die Frauen sich durch das permanente »Unter-Beweis-Stellen-(Müssen)« ihrer Kompetenzen bei Gehaltsverhandlungen in einer schwierigen Position befinden. Der Zwang, sich permanent zu beweisen, dürfte weder das Bild einer kompetenten Mitarbeiterin erzeugen noch die positive Selbstwahrnehmung der Frauen stärken.

Die verschiedenen Formen der Diskriminierung, mit denen die Frauen immer wieder konfrontiert sind, also z.B. das permanente Hinterfragen ihrer Kompetenzen, das Nicht-Anerkennen als Technikerin, das Nicht-Anerkennen ihrer Autorität, können dabei eindeutig als symbolische Gewalt identifiziert werden. Wie bei der symbolischen Gewalt üblich wird diese nicht als solche wahrgenommen und hält somit auf unsichtbare Weise die ungleichen Machtverhältnisse im Feld aufrecht.<sup>8</sup>

Bei den strukturellen Gegebenheiten im Feld zeigt sich, dass Ackers Schlussfolgerungen aus den 1990er Jahren, die besagen, dass die idealisierten Vorstellungen einer Arbeitskraft auf der Vorstellung eines männlichen Arbeitnehmers basieren, dessen Lebensmittelpunkt die Vollzeitbeschäftigung ist und der sich nicht um Kinder oder Haushalt und andere außerberufliche Dinge kümmern muss,<sup>9</sup> im technischen Arbeitsfeld nach wie vor die Norm formulieren. Das Feld ist durch eine sehr intensive Arbeitszeit – mit vielen Überstunden und einer flexiblen Verfügbarkeit – gekennzeichnet, in der sich deutlich das implizite Leistungskonstrukt der ständigen Verfügbarkeit<sup>10</sup> widerspiegelt. Um im Arbeitsfeld erfolgreich zu sein, muss dieses fest etablierte Leistungskonstrukt der ständigen Verfügbarkeit erfüllt werden. All jene Personen, die dieses, so z.B. aufgrund von Betreuungspflichten, nicht erfüllen können, werden aus dem Arbeitsfeld ausgeschlossen bzw. wird ihnen eine erfolgreiche Etablierung massiv erschwert.

Das Thema »Vereinbarkeit« ist im technischen Feld ein neues Phänomen, und die Frauen, die oft die einzigen und teils sogar ersten Frauen in den jeweiligen Firmen im technischen Bereich sind, müssen sich die Möglichkeiten der Vereinbarkeit erst individuell erschließen. Zusätzlich ist ersichtlich, dass das Thema »Vereinbarkeit« bei den männlichen Kollegen kein Thema zu sein scheint. 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 allfällig steigenden familiären Ansprüchen vereinbaren ließe, was zur Folge hätte, dass sie weniger verantwortungsvolle, spannende Tätigkeiten bekommen würden. Dabei geht es tendenziell weniger um die Frage, ob Teilzeit möglich wäre, sondern vielmehr wird die Problematik der vielen Überstunden und der flexiblen Verfügbarkeit thematisiert.

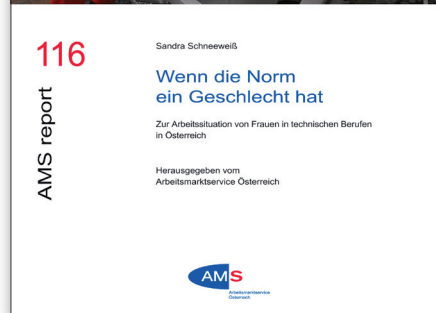
### Schlussfolgerungen

Implizite strukturelle Gegebenheiten und genderekkludierende soziale Praktiken stabilisieren die Chancengleichheit im technischen Arbeitsfeld und schließen viele Frauen aus dem technischen Arbeitsfeld aus bzw. erschweren ihnen die erfolgreiche Etablierung. Für die Chancengleichheit im Arbeitsfeld ist es wichtig, verschiedene Maßnahmen zu setzen, um die althergebrachten Strukturen aufzubrechen und 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 Dis-

kriminierung und deren impliziten Machtstrukturen bewusst bzw. sichtbar zu machen, um diesen mögliche wirksame Strategien entgegensetzen zu können.

### Literatur

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organisations. *Gender and Society*. Volume 4/ No 2. pp. 139–158.
- 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. Seite 169 f.
- 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.
- 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.
- Schreyer, Franziska (2008): Akademikerinnen im technischen Feld – Der Arbeitsmarkt von Frauen aus Männerfächern. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Thaler, Anita (2006): Berufsziel Technikerin? München / Wien: Profil Verlag. ❖



Der neue AMS report 116 setzt sich mit dem Themenfeld »Chancengleichheit im technischen Arbeitsfeld« auseinander. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

8 Vgl. Bourdieu 2013, Seite 66.

9 Vgl. Acker 1990, Seite 149.

10 Vgl. Haffner 2007, Seite 79f.