



universität
wien

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

Wenn die Norm ein Geschlecht hat –
Arbeitssituation von Frauen in technischen
Berufen in Österreich

Verfasserin

Mag.a phil. Sandra Schneeweiß Bakk. phil.

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, 2015

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 066 808

Studienrichtung lt. Studienblatt: Gender Studies

Betreuerin: Ao. Univ.-Prof.in Dr.in Mag.a Eva Flicker

Ich danke allen, die mich im Laufe meines Studiums und vor allem bei der Verfassung dieser Masterarbeit begleitet, unterstützt und motiviert haben. Im Speziellen danke ich meinem Freund, meinen Eltern und meiner Betreuerin. Danke für die Geduld, die positiven Worte und die Unterstützung.

INHALT

1	EINLEITUNG	7
2	FORSCHUNGSINTERESSE UND FORSCHUNGSFRAGE	10
3	GESCHLECHT UND ARBEITSTEILUNG – THEORETISCHE GRUNDLAGEN	12
3.1	EINE KONSTRUKTIVISTISCHE PERSPEKTIVE AUF GESCHLECHT UND ARBEIT	12
3.1.1	GESCHLECHT ALS SOZIALE KONSTRUKTION	12
3.1.2	“DOING GENDER” AND “DOING WORK”	14
3.1.3	INSTITUTIONEN UND STRUKTUREN – EINE ANNÄHERUNG AN DIE MESO-EBENE	16
3.2	GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ARBEITSMARKTSEGREGATION	21
3.2.1	GESCHLECHTERSEGREGATION – EIN BEHARRLICHES PHÄNOMEN	22
3.2.2	GESCHLECHTERSEGREGATION UND GESELLSCHAFTLICHE ARBEITSTEILUNG	26
3.2.3	GESCHLECHTERHIERARCHIE UND GESCHLECHTSWECHSEL VON BERUFEN	28
3.3	TECHNIK UND MÄNNLICHKEIT	31
4	FRAUEN IM TECHNISCHEN FELD - FORSCHUNGSSTAND	37
4.1	ARBEITSMARKTLAGE – EIN ÜBERBLICK	37
4.2	ARBEITSSITUATION VON FRAUEN IN TECHNISCHEN BERUFEN	41
4.2.1	SEGREGATION INNERHALB DES TECHNISCHEN FELDES	41
4.2.2	ARBEITSZEITMODELLE	43
4.2.3	ERFAHRUNGEN MIT VORURTEILEN UND DISKRIMINIERUNG	46
4.2.4	VEREINBARKEIT BERUF UND FAMILIE – VERANTWORTLICHKEIT UND FOLGEN	50
4.2.5	MOBILITÄT UND DROP-OUT	54
4.2.6	BERUFLICHER ERFOLG UND PRIVATE LEBENSITUATION	56
4.3	ARBEITSKULTUREN UND IMPLIZITE LEISTUNGSINDIKATOREN	59
4.3.1	STRUKTURELLE BARRIEREN	59
4.3.2	GENDER-EXKLUDIERENDE PRAKTIKEN IN DER ALLTÄGLICHEN INTERAKTION	63
5	METHODIK	67
5.1	FORSCHUNGSZUGANG UND –DESIGN	67
5.2	METHODISCHES VORGEHEN	71

5.2.1	BESONDERHEIT BEIM FELDZUGANG	71
5.2.2	SAMPLE-AUSWAHL.....	71
5.2.3	SAMPLE- ZUSAMMENSETZUNG	72
5.2.4	INTERVIEWSITUATION	73
5.2.5	DATENAUSWERTUNG.....	74
6	DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE	77
6.1	TÄTIGKEITEN UND QUALIFIKATIONSNIVEAU	77
6.2	ARBEITSATMOSPHÄRE.....	82
6.3	ERFAHRUNGEN MIT VORURTEILEN UND DISKRIMINIERUNGEN	89
6.4	ARBEITSZEITEN	94
6.5	VEREINBARKEIT MIT DER FAMILIE.....	98
6.6	EINKOMMENSITUATION	104
6.7	AUFSTIEGSCHANCEN	109
6.8	WEITERBILDUNG.....	114
7	ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE	116
8	KRITISCHE REFLEXION UND AUSBLICK	122
9	LITERATURVERZEICHNIS	125
10	ANHANG	134
10.1	ABSTRACT – DEUTSCH.....	134
10.2	ABSTRACT – ENGLISCH.....	136
10.3	EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG	137
10.4	LEBENS LAUF.....	138

1 EINLEITUNG

Am österreichischen Arbeitsmarkt zeigt sich nach wie vor eine stark ausgeprägte horizontale Segregation. Der Arbeitsmarkt lässt sich dabei in stark männlich dominierte und stark weiblich dominierte Berufe teilen. Zu den stark männlich dominierten Berufen zählen Handwerks- und verwandte Berufe, sowie technische Berufe, wohingegen die weiblich dominierten Berufe vor allem den Dienstleistungsbereich umfassen. Dies bringt vor allem für die Frauen viele Nachteile mit sich: Weiblich dominierte Berufe sind meist durch ein geringeres Einkommen, schlechtere Karrierechancen, prekäre Beschäftigungsverhältnisse etc. gekennzeichnet. Das Interesse dieser Arbeit fokussiert sich im Folgenden auf den Tatbestand, dass Frauen speziell in den technischen Berufen sehr gering vertreten sind. Diese technischen Berufe bringen im Allgemeinen jedoch viele berufliche Vorteile mit sich: Hohe Einkommen, gute soziale Absicherung, gute Karrieremöglichkeiten.

Trotz verschiedenster Maßnahmen und Initiativen, deren Ziel die Integration der Frauen in das technische Feld ist, bleibt der Frauenanteil beharrlich auf geringem Niveau¹. Bei solchen Maßnahmen geht es meist darum, den Frauen und Mädchen Berufswahlmöglichkeiten aufzuzeigen und Möglichkeiten zu bieten, eigene handwerkliche und technische Fähigkeiten und Interessen zu entdecken. Ziel solcher Initiativen ist es auch, Österreich wirtschaftlich konkurrenzfähiger zu machen und die bekundeten „Engpässe“ an gut ausgebildeten Mitarbeiter_innen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufszweigen einzudämmen². Diese Projekte leisten einen wichtigen Beitrag dazu, die horizontale Segregation wenigstens ein wenig aufzulockern, das Berufswahlspektrum von Frauen zu erweitern und dadurch die Benachteiligung von Frauen ein wenig zu minimieren.

Allerdings beschäftigen sich jene Projekte zumeist ausschließlich mit der Berufswahl und weniger mit der Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen und den damit verbundenen Hürden, Schwierigkeiten und Benachteiligungen. Die Arbeitssituation ist jedoch sowohl für die Berufswahl, als auch für den Erfolg und Verbleib in einem technischen Beruf von zentraler Bedeutung.

Verschiedene Studien verdeutlichen den engen Zusammenhang zwischen der beruflichen Situation von Frauen im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich und der technischen und naturwissenschaftlichen Berufswahl von Mädchen und Frauen. Klar zeigt sich, dass die antizipierte berufliche Situation von Frauen in MINT-

¹ Vgl. Paulitz (2010), S.792

² Vgl. Seiter (2007b), S.16

Berufen oft ausschlaggebend dafür ist, ob sich Mädchen und Frauen für diese Berufe entscheiden³. Es ist folglich kritisch anzumerken, dass alle Versuche, junge Frauen für eine technische Berufswahl zu begeistern, ins Leere laufen müssen, solange Frauen in den entsprechenden Berufsfeldern nicht willkommen sind⁴ und keine gleichberechtigten Chancen haben.

Zusätzlich ist die Arbeitssituation ausschlaggebend dafür, ob die technische Berufswahl für die Frauen ein erfolgreicher Schritt in Richtung Chancengleichheit ist. Denn eines steht fest: Der gleichberechtigte Zugang zu allen Berufsfeldern ist ein zentraler Faktor der Chancengleichheit⁵.

Diese zentrale Bedeutung der Arbeitssituation ist Anlass dafür, diese genauer in den Blick zu nehmen. In dieser Arbeit wird der Frage nachgegangen, wie die Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen aussieht und ob diese die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt hemmt oder fördert. Ziel ist es, die Arbeitssituation der Frauen im Detail zu analysieren und sowohl soziale Interaktionen als auch den organisationalen Rahmen und die vorhandene Arbeitskultur zu beleuchten. Dabei sollen auch etwaige Problematiken und Hürden identifiziert werden, mit denen Frauen in technischen Berufen konfrontiert sind. Aufbauend darauf wird analysiert, ob die Arbeitssituation hemmend oder fördernd für die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt ist.

Die Chancengleichheit im Feld zu beleuchten ist wichtig, da es eine Reihe von Hinweisen auf eine Chancenungleichheit zwischen Frauen und Männern in technischen Berufen gibt. Darauf weisen vor allem die hohe Arbeitslosenquote von Frauen im technischen Bereich, deren Schwierigkeiten beim Berufseinstieg und die hohe Anzahl der ausgebildeten Ingenieurinnen, die nicht als Ingenieurin oder in einem anderen technischen Beruf arbeiten, hin. All diese Problematiken sind bei den männlichen Kollegen in diesem Fachbereich nicht zu finden⁶.

Um diese Forschungsfrage zu beantworten wurde ein qualitativer Zugang gewählt. Dieser ermöglicht einen detaillierten Einblick in die Arbeitssituation der Frauen und kann die bisher hauptsächlich quantitativ gewonnenen Ergebnisse in diesem Bereich ergänzen und vertiefen. Insgesamt wurden acht qualitative Interviews mit Frauen, die in technischen Berufen tätig sind, geführt. Diese werden mit der Themenanalyse von

³ Vgl. Haffner (2007), S.89

⁴ Vgl. ebd., S.90

⁵ Vgl. Leitern (2002), S.14

⁶ Vgl. Haffner et al. (2006), S.4f

Froschauer und Lueger⁷ ausgewertet, wobei die Variante des Codiervfahrens angewandt wird.

Die Kontaktmöglichkeit zu den Frauen hat sich durch meine Forschungsarbeit im Forschungsinstitut abif ergeben, bei welchem ich parallel mit denselben Frauen eine Untersuchung zur nicht-traditionellen technischen Berufswahl durchgeführt habe. Es erschien daher sinnvoll, die Chance, den Zugang zu dem Feld zu haben, für diese Masterarbeit zu nutzen. Nachteilig daran war, dass es durch zeitliche Einschränkungen nicht möglich war, den qualitativen Forschungsprozess zyklisch zu organisieren und daher methodisch Abstriche gemacht werden mussten. Trotzdem konnten interessante Einblicke in das Feld gewonnen und bedeutsame Ergebnisse generiert werden.

Den theoretischen Rahmen der Arbeit bildet Angelika Wetterers und Regine Gildemeisters konstruktivistischer Zugang, der es ermöglichte, nicht nur die soziale Interaktion, sondern auch den organisationalen Rahmen zu erfassen, der die Arbeitssituation der Frauen genauso prägt wie der interaktive Umgang mit den Kolleg_innen. Der von beiden Autorinnen entwickelte Ansatz wurde von Wetterer 2002 in ihrem Werk „Geschlechterteilung und Geschlechterkonstruktion“ ausführlich dargestellt und erweitert.

Eingeleitet wird der theoretische Teil durch eine kurze Illustration der konstruktivistischen Perspektive auf das Thema Arbeit und Geschlecht. Im Anschluss wird die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation dargestellt und das historisch männlich geprägte Feld der Technik beleuchtet.

Den Forschungsstand verdeutlichen verschiedene Ergebnisse zu der Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen. Die dabei dargestellten Ergebnisse beziehen sich jedoch meist nur auf Akademikerinnen und wurden aus einem quantitativen Zugang hergeleitet.

Nach einer Erläuterung des methodischen Zugangs und den oben bereits erwähnten methodischen Einschränkungen in dieser Arbeit, werden die Forschungsergebnisse dargestellt. Diese veranschaulichen sowohl die Arbeitssituation als auch die Arbeitskultur, in welcher sich die Frauen beruflich bewegen.

Den Abschluss bilden die Zusammenführung der Ergebnisse mit der Theorie und das daraus gezogene Fazit. Diese sollen die Arbeit abrunden und die Situation der Frauen in technischen Berufen zusammenfassend verdeutlichen. Eine kurze, kritische Reflexion des Forschungsprozesses schließt die Arbeit ab.

⁷ Vgl. Froschauer/ Lueger (2003)

2 FORSCHUNGSINTERESSE UND FORSCHUNGSFRAGE

Diese Arbeit analysiert die Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen und beleuchtet darauf aufbauend die Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt. Die Thematik der Arbeitssituation ist deshalb eine wichtige, weil:

- die Arbeitssituation von Frauen im technischen Bereich maßgeblich die Berufswahl von Frauen bestimmt;
- die Arbeitssituation von Frauen im technischen Bereich maßgeblich bestimmt, ob Frauen mit technischer Ausbildung auch im technischen Bereich tätig sind bzw. in diesem Bereich bleiben;
- die Arbeitssituation für Frauen im technischen Bereich deren beruflichen Erfolg in diesem Bereich hemmt oder fördert bzw. sie bestimmt, ob die Frauen von einer technischen Berufswahl „profitieren“⁸.

Die konkrete Forschungsfrage lautet dabei wie folgt:

„Welche Arbeitssituation haben Frauen in technischen Berufen, und fördert oder hemmt diese die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt?“

Die Frage wird dabei in zwei Schritten bearbeitet.

Schritt 1:

In einem ersten Schritt wird die Arbeitssituation von Frauen im technischen Bereich analysiert. Dabei wird die Arbeitssituation der Frauen im Detail beleuchtet, ihre konkrete Zusammensetzung analysiert, Problematiken und Hürden identifiziert und das Erleben der Frauen untersucht. Dabei sind für die Untersuchung folgende Fragen handlungsleitend:

- Wie sieht die alltägliche Tätigkeit der Frauen aus?
- Wie ist die Arbeit zeitlich strukturiert?
- Wie ist die Arbeitsatmosphäre?
- Wie ist der Umgang zwischen den Kolleg_innen?
- Waren die Frauen Opfer von Diskriminierungen?
- Wie sieht es mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus?
- Welche Aufstiegschancen hatten die Frauen bzw. sehen sie in ihrer Zukunft?
- Wie sieht die Arbeitssituation im Vergleich zu Männern im selben Beruf in der selbst Organisation aus (z.B. Einkommen, Aufstiegschancen)?
- Welche Zukunftswünsche und -perspektiven haben die Frauen?

⁸ Profitieren im Sinne eines besseren Einkommens, besserer Karrierechancen, besserer Arbeitsplatzsicherheit etc. als in typischen Frauenberufen oder auch vielen gemischtgeschlechtlichen Berufen.

Schritt 2:

In einem weiteren Schritt wird aufbauend auf der Beschreibung der Arbeitssituation versucht, der Frage nachzugehen, ob diese Arbeitssituation die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt fördert oder hemmt. Bezogen auf die hier analysierte Thematik wird das Augenmerk bzgl. der Chancengleichheit darauf liegen, ob die Frauen erfolgreich⁹ im technischen Beruf tätig sein können und ob die Frauen dieselben beruflichen Chancen haben wie ihre männlichen Kollegen. Die Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen fördert dann die Chancengleichheit von Frauen, wenn:

- die Frauen die gleichen Arbeitsbedingungen (Einkommen, Aufstiegschancen etc.) haben wie ihre männlichen Kollegen,
- die Frauen nicht auf strukturelle Barrieren stoßen und erfolgreich in ihrem Arbeitsfeld tätig sein können.
- die Frauen nicht mit Diskriminierungen konfrontiert sind und sie als gleichwertige Kolleginnen anerkannt werden.

In diesem Sinne geht es darum, zu untersuchen, ob die Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt sind, Barrieren und Hindernisse aufzuspüren und gegebenenfalls Diskriminierungen zu identifizieren.

⁹ Festgemacht an Erfolgskriterien wie Einkommen, Führungsposition, Personalverantwortung etc.

3 GESCHLECHT UND ARBEITSTEILUNG – THEORETISCHE GRUNDLAGEN

An dieser Stelle sollen die theoretischen Grundlagen der Arbeit erläutert werden. Angefangen wird mit der Skizzierung der diese Arbeit leitenden konstruktivistischen Perspektive auf die Thematik Geschlecht und Arbeit, wobei Angelika Wetterers Ansatz als Grundlage herangezogen wird. Im Anschluss soll der geschlechtsspezifisch segregierte Arbeitsmarkt aus theoretischer Perspektive erläutert werden, wobei einzelne Aussagen mit Zahlen zu Österreich untermauert werden. Im Anschluss wird auf die Thematik Technik und Geschlecht eingegangen, wobei sowohl die Verknüpfung von Männlichkeit und Technik wie auch der Dualismus von Sozialem und Technik erläutert werden.

Durch diesen breiten und umfangreichen theoretischen Zugang besteht eine gute Basis für die danach folgende Erläuterung des Forschungsstandes zu Frauen in technischem Feld und die anschließende empirische Untersuchung zur aktuellen Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen.

3.1 EINE KONSTRUKTIVISTISCHE PERSPEKTIVE AUF GESCHLECHT UND ARBEIT

In dieser Arbeit wird ein sozialkonstruktivistischer Zugang gewählt, da dieser eine zielführende Basis darstellt, um die Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen zu erfassen. In diesem Sinn wird nicht nur das Geschlecht als sozial konstruiert erfasst, sondern auch die Technik und die konkrete Arbeitssituation, in der sich die Frauen befinden. In dieser Arbeit ist neben einer mikrosoziologischen Perspektive im Sinne des „doing gender“- Ansatzes auch eine Meso-Ebene von Interesse, nämlich die Strukturen und Arbeitsbedingungen, die zusätzlich zur zwischenmenschlichen Ebene die Arbeitssituation der Frauen kennzeichnet. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wird der Ansatz von Angelika Wetterer und auch Regine Gildemeister die zentrale theoretische Basis bilden. In Folgendem wird dieser Ansatz in Bezug auf die Thematiken Arbeit und Geschlecht skizziert werden.

3.1.1 GESCHLECHT ALS SOZIALE KONSTRUKTION

Konzepte der sozialen Konstruktion von Geschlecht sind dem Alltagswissen der Mitglieder unserer Gesellschaft entgegengesetzt. Dieses Alltagswissen besagt, dass

„es zwei und nur zwei Geschlechter gibt; dass jeder Mensch entweder das eine oder das andere Geschlecht hat; dass die Geschlechtszugehörigkeit von Geburt an feststeht und sich weder verändert noch verschwindet; dass sie anhand der Genitalien zweifelsfrei erkannt werden kann und deshalb ein natürlicher,

*biologisch eindeutig bestimmbarer Tatbestand ist, auf den wir keinen Einfluss haben*¹⁰.

All diese von Hagemann-White als „Alltagstheorien der Zweigeschlechtlichkeit“¹¹ beschriebenen Annahmen sind im Alltagswissen selbstverständlich und unhinterfragt¹².

Dementgegen besagen Konzepte der sozialen Konstruktion von Geschlecht, dass die soziale Wirklichkeit der Geschlechter ein Ergebnis historischer Entwicklungsprozesse und kontinuierlicher sozialer Praxis ist, welche immer wieder neu die Alltagstheorie der Zweigeschlechtlichkeit reproduzieren. Entgegen anderer Ansätze, die zwischen Sex – als biologisches/natürliches Geschlecht – und Gender – das soziale Geschlecht – unterscheiden, gehen Konzepte der sozialen Konstruktion des Geschlechts davon aus, dass auch das biologische Geschlecht historisch durch soziale Praxen konstruiert wurde¹³.

Konstruktivistische Ansätze kennen keine außerkulturelle „Natur des Menschen“, die als Grundlage für die soziale Differenzierung der Geschlechter herangezogen werden kann. Die Unterscheidung zwischen dem „natürlichen“ Sex und dem „sozialen“ Gender wird nicht mehr fortgeschrieben, sondern beides als Ergebnis einer sozialen Praxis verstanden¹⁴.

Wetterer sieht die Arbeitsteilung als zentralen Modus für die soziale Konstruktion von Geschlecht. Demnach tragen die verschiedenen Ebenen und Bereiche der gesellschaftlichen Arbeitsteilung – die Trennung von Produktions- und Reproduktionsarbeit, das „doing gender while doing work“, die inter- und intraberufliche Arbeitsteilung – dazu bei, Ähnlichkeiten und Übereinstimmungen der Geschlechter zu verbergen und die Unterschiede zwischen ihnen zu betonen und sichtbar zu machen. Zusätzlich versorgen sie die Alltagstheorien über die Geschlechter mit Beweisen, dass die Geschlechter genau so sind, wie diese Alltagstheorien besagen – nämlich verschieden¹⁵.

Wetterer sieht dabei in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ein zentrales Realisierungsfeld dafür, dass das Geschlecht sichtbar und sozial relevant wird:

„Erst indem Frauen und Männer tatsächlich Unterschiedliches tun oder zumindest Vergleichbares in unterschiedlicher Weise tun, werden sie zu Verschiedenen, werden sie zu Frauen und Männern (und wird die Arbeit die sie tun zu Frauenarbeit und Männerarbeit). Und erst wenn die geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung in institutionellen Arrangements auf

¹⁰ Wetterer (2010), S.12

¹¹ Vgl. Hagemann-White (1984)

¹² Vgl. Wetterer (2010), S.126

¹³ Vgl. ebd., S.126

¹⁴ Vgl. Hirschauer (1989), S.101, nach Wetterer (2010), S.126

¹⁵ Vgl. Wetterer (2002), S.26f

Dauer gestellt ist, vermag die Logik des Alltagsverständnisses neue Beweise für das zu finden, ´was man schon immer über die Geschlechter wusste´: dass sie verschieden sind.“¹⁶

Die soziale Konstruktion von Geschlecht vollzieht sich nach Wetterers Ansatz im Wechselspiel zwischen sozialem Handeln und sozialen Strukturen¹⁷, was in folgenden Abschnitten genauer läutert wird.

3.1.2 “DOING GENDER” AND “DOING WORK”

Das Konzept des „doing gender“ wurde 1987 von West und Zimmermann entwickelt und beleuchtet den sozialen Prozess, in welchem Geschlecht hervorgebracht und reproduziert wird. Im Kern besagt das Konzept, dass Geschlecht bzw. Geschlechtszugehörigkeit und Geschlechteridentität Ergebnis von komplexen sozialen Prozessen sind und fortlaufend in faktisch jeder menschlichen Aktivität hergestellt werden und in die unterschiedlichen institutionellen Ressourcen eingehen¹⁸.

Dadurch lenken West und Zimmermann die Aufmerksamkeit weg von den biologischen Eigenschaften, hin zu den Interaktionen und schlussendlich zu institutionellen Rahmen, in welchen das Merkmal Geschlecht hergestellt wird¹⁹.

Um den bereits erwähnten versteckten Biologismus der sex/gender-Unterscheidung, bei welcher sex als natürliches Geschlecht gefasst wurde, zu überwinden, wurde von West und Zimmermann eine neue dreigliedrige Unterscheidung entwickelt. Demnach werden Geburtsklassifikation (sex), soziale Zuordnung (sex-category) und das soziale Geschlecht (gender) unterschieden. Die Geburtsklassifikation (sex) wird demzufolge nach sozial vereinbarten biologischen Kriterien festgelegt und muss mit der sozialen Zuordnung im Alltag (sex-category) aufgrund sozialgeforderter Darstellung nicht übereinstimmen. Gender meint das soziale Geschlecht, das intersubjektiv in Interaktionsprozessen durch situationsadäquates Verhalten und Handeln unter normativen Vorgaben validiert wird²⁰.

Sex, sex-category und gender sind dabei analytisch unabhängig, stehen aber in wechselseitiger reflexiver Beziehung. Die Natur wird in diesem Kontext als kulturell gedeutet und in den Konstruktionsprozess integriert, was wiederum vor dem Missverständnis bewahren soll, dass das Geschlecht etwas ist, das die Akteur_innen „haben“ und nur im Handeln seinen Ausdruck findet²¹.

¹⁶ Wetterer (2002), S.130

¹⁷ Vgl. Wetterer (2002), S.37

¹⁸ Vgl. Gildemeister (2010), S.137

¹⁹ Vgl. West/ Zimmermann (1987), S.126

²⁰ Vgl. ebd., S.127, nach Gildemeister (2010), S.138

²¹ Vgl. Gildemeister (2010), S.138

Wichtig ist, dass sowohl die „sex-category“ wie auch „gender“ immer wieder interaktiv von anderen bestätigt und validiert werden muss und quasi eine Person das Geschlecht erst hat, wenn man es für andere hat²².

In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu wissen, dass in Interaktionen – die zwangsläufig immer dann zustande kommen, wenn Personen physisch präsent sind und sich wechselseitig wahrnehmen und aufeinander reagieren (können) – wenn Zwänge impliziert sind wie beispielsweise der Zwang der kategorialen und individuellen Identifikation der Teilnehmer_innen. Diese Klassifikationen sind in umfangreiche Wissenssysteme und institutionelle Arrangements eingelassen, wodurch Verhaltensregelmäßigkeiten und situativ angemessene Handlungsmuster erwartbar werden. Das Geschlecht stellt dabei ein stark komplexitätsreduzierendes Klassifikationsschema dar, mit welchem die Welt geordnet wird. Bei der Kategorisierung der Personen kommt dieses Klassifikationsschema zur Anwendung und wird permanent aktualisiert²³.

Da die Arbeitsteilung ein grundlegendes Muster der Vergesellschaftung ist, beschäftigen sich viele Untersuchungen zum „doing gender“ mit dieser Thematik²⁴. Zusätzlich hat, wie oben bereits erläutert, auch Wetterer betont, dass die Arbeitsteilung ein zentraler Modus zur Herstellung von Geschlecht ist²⁵.

Dabei wird unter anderem das „doing gender while doing work“ auf Mikro-Ebene des beruflichen Alltagshandelns beleuchtet. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern eine zentrale Ressource des doing genders ist²⁶ und im Zuge des beruflichen Alltagshandelns immer auch das Geschlecht sozial konstruiert wird und dadurch die Geschlechterdifferenz immer wieder zur „natürlichen“ Selbstverständlichkeit wird. Es wird gezeigt, dass „doing gender“ und „doing work“ ineinandergreifen und die Geschlechterzugehörigkeit der Akteur_innen auch das Geschlecht der Arbeit konstruiert²⁷.

Zusätzlich wird das Geschlecht im Prozess der Arbeit nicht nur hervorgebracht, sondern immer schon vorausgesetzt und erwartet. Alltagssituationen sind immer schon durch wechselseitige Erwartungen der Akteur_innen – dass alle Akteur_innen ein Geschlecht „haben“ und dieses im „doing work“ darstellen – vorstrukturiert. Folglich betritt niemand gesichtslos, unbeschrieben und quasi geschlechtslos die „institutional

²² Vgl. Hirschauer (1993), S.53f, nach Gildemeister (2010), S.138

²³ Vgl. Gildemeister (2010), S.138

²⁴ Vgl. ebd., S.142

²⁵ Vgl. Wetterer (2002), S.26f

²⁶ Vgl. West/ Zimmerman (1987), S.137ff, nach Wetterer (2002), S.130

²⁷ Vgl. Wetterer (2002), S.130

arenas“²⁸ der Berufswelt. Und diese „institutional arenas“ der Berufswelt sind nicht frei von zweigeschlechtlich konzipierten Organisations- und Zuweisungsmustern, auf welche sich die Akteur_innen im beruflichen Alltagshandeln beziehen (müssen)²⁹.

Allgemein gilt es zu betonen, dass die Grenzen zwischen Mikro- und Meso-Ebene vielfach nicht klar umrissen sondern fließend sind. So können ad-hoc-Arrangements eines arbeitsteiligen „doing genders“ in institutionalisierte Grenzziehung von Männerdomänen und Frauendomänen übergehen, und umgekehrt wirken bereits vorgefundene Strukturen der geschlechterdifferenzierten Arbeitsteilung auf das „doing gender while doing work“ ein³⁰. Die Meso-Ebene der Strukturen und Institutionen und die Wechselwirkungen zwischen Mikro- und Makro-Ebene sollen im nächsten Abschnitt diskutiert werden.

3.1.3 INSTITUTIONEN UND STRUKTUREN – EINE ANNÄHERUNG AN DIE MESO-EBENE

Ein wesentlicher Kritikpunkt an den „doing gender“-Ansätzen besteht darin, dass sie auf die Mikro-Ebene der Interaktion und die interaktionsbezogene Herstellung von Differenz beschränkt sind und die gesellschaftlichen Institutionen und Strukturen, die zur Stabilität der Herstellung von Geschlecht beitragen, vernachlässigen³¹. Wetterer und Gildemeister entwickeln den „doing gender“-Ansatz weiter und legen ihren Fokus auf soziale Institutionen, um die Stabilität der Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit zu erklären³². Dabei knüpfen sie an Berger und Luckmanns³³ gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit an, wodurch ihr Konzept im Gegensatz zum ethnomethodologischen Ansatz des „doing gender“ auch als „wissenssoziologisch-sozialkonstruktivistisch“ bezeichnet wird³⁴.

Die wissenssoziologische-sozialkonstruktivistische Perspektive beleuchtet weniger die methodische Erzeugung der sozialen Wirklichkeit, sondern vielmehr, wie soziale Ordnung kollektiv produziert wird und wie sie den Menschen als objektiv erfahrbare Ordnung entgegentritt. Von zentralem Interesse ist die Analyse der Prozesse, wie die

²⁸ Wetterer bezieht sich hierbei auf den von West und Zimmerman (1987) eingeführten Begriff der „institutional arenas“. West und Zimmerman arbeiten den Begriff der „institutional arenas“ jedoch nicht systematisch auf, sondern halten nur programmatisch deren Existenz fest und betonen dabei die Wechselwirkung mit zwischen „interactional“ und „institutional levels“.

²⁹ Vgl. Wetterer (2002), S.131

³⁰ Vgl. ebd., S.129

³¹ Vgl. Kubisch (2008), S.19

³² Vgl. ebd., S.37

³³ Vgl. Berger/ Luckmann (1999)

³⁴ Vgl. Kubisch (2008), S.37

soziale Ordnung objektiviert wird, was wiederum auf der Ebene der Interaktion stattfindet³⁵.

Im Speziellen bei der Beleuchtung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung wird ersichtlich, dass die zweigeschlechtlichen Differenzierungsmuster und die hierarchische Dimension der Geschlechter-Unterscheidung auf mehreren Ebenen angesiedelt sind: Auf der Mikro-Ebene des beruflichen Alltagshandelns; auf der Meso-Ebene der Frauen- und Männerberufe und auf der Makro-Ebene des segregierten Arbeitsmarktes³⁶. Und auch in dieser Arbeit wird nicht nur auf die Mikro-Ebene des Alltagshandelns, sondern auch auf die Meso-Ebene der Strukturen und Institutionen in die Forschung integriert, die das Alltagshandeln bedingen. Es geht folglich nicht nur um die Face-to-Face Interaktion, sondern auch um die sozial-strukturelle Vergegenständlichung und deren Wechselwirkung, womit an das leidige Mikro-Makro-Problem gestoßen wird. Anders formuliert, geht es um das soziale Handeln und die gesellschaftlichen Strukturzusammenhänge, um den Prozess der beständigen Neu-Konstruktion von Geschlecht und sozialen Gegebenheiten und die Tatsache, dass diese als grundlegende Strukturmomente des Sozialen immer schon da sind³⁷.

Wetterer fokussiert also auf eine mittlere Ebene, die einerseits die Mikro-Ebene des „doing gender“ vorstrukturiert und auf der anderen Seite die Makrostruktur der gesamtgesellschaftlichen Organisation der Arbeit übersetzt und mit dem verbindet, was für die einzelnen Handelnden lebensweltlich erfahrbar ist und im sozialen Handeln immer wieder neu realisiert wird³⁸.

Dieser Ansatz von Wetterer, die soziale Konstruktion von Geschlecht auch auf der Meso-Ebene zu fassen, ist für diese Arbeit besonders hilfreich, da auch hier bei der Analyse die Arbeitssituation der Frauen beleuchtet wird und diese von institutionalisierten Rahmenbedingungen beeinflusst ist. Es geht also nicht nur um das Zwischenmenschliche in der Arbeitssituation, sondern auch um institutionalisierte Strukturen, die die Arbeitssituation bedingen.

Wetterer legt bei ihrer Analyse den Fokus auf gesellschaftliche Institutionen und ihre vergeschlechtlichten Strukturen, und auf soziales Handeln, welches zur Reproduktion der Geschlechterverhältnisse und zur Konstruktion und Re-Konstruktion von Gender beiträgt. Dabei geht es nicht nur um die Reproduktion der Unterschiede der Geschlechter, sondern vor allem um die Reproduktion materieller und struktureller

³⁵ Vgl. Gildemeister (2001), S.75

³⁶ Vgl. Wetterer (2002), S.24

³⁷ Vgl. ebd., S.25

³⁸ Vgl. ebd., S.35

Unterschiede, wie beispielsweise Unterschiede in den Handlungsoptionen, unterschiedliche Zugangschancen zu ökonomischen und sozialen Ressourcen³⁹.

Wetterer und Gildemeister vertiefen in ihrem Ansatz die Überlegungen zum Institutionsbegriff den West und Zimmermann zwar erwähnen, jedoch nicht näher beleuchten⁴⁰. So sprechen West und Zimmermann davon, dass es wichtig wäre, den Prozess der Geschlechterkonstruktion nicht nur auf der Interaktionsebene zu fassen, sondern auch dauerhafte Formen der Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz in den Blick zu nehmen⁴¹. In ihren Analysen bleiben West und Zimmermann allerdings ausschließlich auf der „doing gender“-Ebene, und das „institutional level“, das sie dem „interactional level“ gegenüberstellen, bleibt unbeleuchtet⁴². Auch Hirschauer betont, dass gerade, wenn die Stabilität des „doing gender“ und die Persistenz der sozialen Ungleichheit der Geschlechter beleuchtet wird, die sozialstrukturelle Vergegenständlichung der Zweigeschlechtlichkeit mit- einbezogen werden muss⁴³.

Eben jenen von West und Zimmermann angesprochenen „institutionellen Bereich“ beleuchten Gildemeister und Wetterer, um die Stabilität der Geschlechterdifferenz zu verstehen. Der soziologische Begriff Institution bzw. der Institutionalisierung bezeichnet auf dem kleinsten gemeinsamen Nenner die Regulationsmuster menschlichen Handelns und menschlichen Zusammenlebens, im Speziellen jene, die durch Verankerung in den Handlungsorientierungen und Sinnggebungsmustern der Gesellschaftsmitglieder gekennzeichnet sind⁴⁴. Für den Ansatz von Gildemeister und Wetterer ist vor allem die Doppelbödigkeit des Institutions- und Institutionalisierungsbegriffes wichtig, da diese bei einer Annäherung an die Frage nach der Stabilität der zweigeschlechtlichen Konstruktion hilft. Bei dieser Doppelbödigkeit wird mit dem Institutionsbegriff zum einen die Ebene der Handlungsperspektive und Handlungsmöglichkeit angesprochen und zum anderen die Ebene der sozialen Struktur, die im Handeln nicht zugänglich ist. Dabei kommt es zumeist zu einer Kreisargumentation: Die Institutionen entstehen aus der Interaktion, sollen aber gleichzeitig die Interaktion erklären⁴⁵.

Auch Berger und Luckmann thematisieren diese oft als Gegensatz bezeichnete Spannung zwischen der Interaktionserzeugung gesellschaftlicher Strukturen auf der einen Seite und ihrer „Dinghaftigkeit“ auf der anderen Seite. Dabei lösen sie diese

³⁹ Vgl. Wetterer (2002), S.35f

⁴⁰ Vgl. Kubisch (2008), S.38

⁴¹ Vgl. West/ Zimmermann (1987), S.145ff, nach Wetterer (2002), S.23

⁴² Vgl. Wetterer (2002), S.23

⁴³ Vgl. Hirschauer (1994), nach Wetterer (2002), S.23

⁴⁴ Vgl. Gildemeister/ Wetterer (1992), S.237

⁴⁵ Vgl. ebd., S.238

Problematik zwar nicht auf, aber sie nehmen sie klar in den Blick⁴⁶. Berger und Luckmann sprechen dabei von einer dialektischen Spannung und betonen, dass der Mensch und seine Kollektivgebilde und die gesellschaftliche Welt miteinander in Wechselwirkung stehen und die Strukturen und Institutionen als Produkt zurück auf seine Produzent_innen wirken⁴⁷. Gerade diese Spannung muss ins Bewusstsein gerufen werden, da sie für die Geschlechterdifferenz von grundlegender Bedeutung ist⁴⁸.

In Anschluss an Erving Goffman⁴⁹ versucht Wetterer, die institutionalisierte Reproduktionsweise der Zweigeschlechtlichkeit in ihre Analyse miteinzubeziehen. Ziel ist es, dabei die Prozesse der Geschlechterkonstruktion auch auf der Meso-Ebene der Institutionen und Organisationen zu lokalisieren und dadurch über die mikrosoziologische Ebene, auf die das „doing gender“ Konzept begrenzt ist, hinauszublicken⁵⁰. Erving Goffman erweitert die Perspektive auf die institutionellen Rahmenbedingungen, die ein „doing gender“ nahelegen, es vorstrukturieren und abstützen. Damit bezieht er Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit ein, die außerhalb der mikrosoziologischen Engführung liegen⁵¹.

Wetterer stimmt mit Hubert Knoblochs Analysen überein, dass Goffmans Konzept der institutionellen Reflexivität die Schnittstelle von Sozialstruktur und Interaktionsordnung anspricht. Goffmans Konzept macht deutlich, dass der Unterschied der Geschlechter nicht nur in der Interaktion erzeugt wird, wie es beim „doing gender“ Konzept der Fall ist, sondern auch von Institutionen, wie beispielsweise dem Arbeitsplatz, geregelt wird⁵². Auch wenn Goffmans Forschungsschwerpunkt auf der „doing gender while doing work“-Ebene liegt, so denkt er doch auch eine andere Ebene mit, nämlich eine strukturelle Vorgabe, die soziales Handeln nahelegt und ermöglicht⁵³.

Stefan Hirschauer spricht in Anlehnung an Goffman von einer sozialstrukturellen Stabilität von institutionellen Arrangements, welche die soziale Interaktion zwar nicht klar festlegen, aber doch bestimmten. Genau diese institutionellen Arrangements erklären ihm zufolge die Stabilität und Trägheitsmomente der sozialen Konstruktion der

⁴⁶ Vgl. ebd., S.238

⁴⁷ Vgl. Berger /Luckmann (1970), S.65, nach Gildemester/ Wetterer (1992), S.238

⁴⁸ Vgl. Gildemester/ Wetterer (1992), S.238

⁴⁹ Vgl. Goffman (1977)

⁵⁰ Vgl. Wetterer (2010), S.131f

⁵¹ Vgl. Goffman (1977, dt. 1994), nach Wetterer (2010), S.127

⁵² Vgl. Knobloch (1994), S.41, nach Wetterer (2002), S. 28

⁵³ Vgl. Wetterer (2002), S.28

Zweigeschlechtlichkeit⁵⁴. Dies erklärt sowohl die Stabilität des „doing gender while doing work“ wie auch die Konstanz der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt⁵⁵.

Die institutionelle Reflexivität von Goffman, die auch bei ihm schon Schnittstelle zwischen Interaktion und Sozialstruktur war, ordnet Wetterer präzise auf der Meso-Ebene an, die zwischen dem „doing gender“ und der Makro-Struktur der Geschlechtersegregation vermittelt⁵⁶.

Bei der Frage, wie es zu institutionellen Arrangements kommt, lehnt Wetterer die Frage an „accountability“ des „doing gender“-Ansatzes an und spricht bei Meso-Ebene von einer Verwertung der Ressource „Geschlecht“, welche die Verknüpfung von Arbeit und Geschlecht forciert und im Endeffekt auch die Geschlechterkonstruktion vorantreibt⁵⁷. Konkret beschreibt sie den Prozess der Strukturbildung wie folgt:

„Die Prozesse der Bedeutungsgenerierung und der Strukturbildung, die wir auf der Meso-Ebene beobachten können, vollziehen sich in der Regel auf einem beruflichen Umfeld, das nicht frei ist von vorgängigen „institutional genderisms“, die in die Strukturmomente der Geschlechtertrennung und der Hierarchisierung zwischen Frauen und Männerarbeit immer schon eingegangen sind.“⁵⁸

Bei der sozialen Konstruktion der Geschlechtszugehörigkeit von Berufen geht es dabei um das Aushandeln beruflicher Einfluss- und Zugriffssphären, die Festlegung von Berufsgrenzen und Qualifikationsstandards, die Implementierung von Aufstiegspfaden, arbeitsteilige Zuständigkeiten etc⁵⁹.

Wichtig ist, dass es auf der Meso-Ebene nicht um das Handeln einzelner Akteure geht, sondern um kollektive Akteure, und dass das hergestellte Geschlecht nicht die Geschlechtszugehörigkeit einer Person ist, sondern die von Berufssegmenten, Organisationen oder Teilbereichen von Organisationen. Das Ergebnis des Konstruktionsprozesses auf der Meso-Ebene ist nicht mehr an einzelne Interaktionssituationen und die Kopräsenz von Akteuren gebunden, es sind relativ dauerhafte Strukturen, die über die zeitliche und räumliche Dimension hinausreichen⁶⁰.

Allgemein sind heutzutage die Verwertungsstrategien von der Ressource „Geschlecht“-beispielsweise das Nutzen der Ressource „Geschlecht“ für berufliches Vorankommen-indirekt geworden. Damit ist gemeint, dass eine Person nicht mehr explizit aufgrund ihres Geschlechtes eine berufliche Position erhält. Dies beruht darauf, dass die direkten Verwertungsstrategien, die die Durchsetzung partikularer Interessen zum Ziel

⁵⁴ Vgl. Hirschauer (1995), S.680, nach Wetterer (2002), S.169

⁵⁵ Vgl. Wetterer (2002), S.169

⁵⁶ Vgl. Wetterer (2002), S.169

⁵⁷ Vgl. ebd., S.172

⁵⁸ ebd., S.168

⁵⁹ Vgl. ebd., S.172

⁶⁰ Vgl. ebd., S.172f

haben, leicht zu durchschauen sind und diese dem universalistischen Legitimationsstandard nicht mehr entsprechen. Diesem Standard zufolge soll allein die Qualifikation über Zugang zu Position und Status entscheiden und nicht das Geschlecht⁶¹. Es ist folglich nach diesem Legitimationsstandard heutzutage nicht mehr zu rechtfertigen, dass eine Person aufgrund ihres Geschlechtes eine berufliche Position erhält. Bei dieser indirekten Verwertung der „Ressource“ Geschlecht wird oft auf andere Faktoren für die Argumentation für berufliches Vorankommen zurückgegriffen, welche das Geschlecht als „Ressource“ verdecken, jedoch eigentlich mit dem Geschlecht verschränkt sind, wie beispielsweise Zeitressourcen. Wie in später dargestellten Analysen deutlich wird, haben Männer und Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen oft unterschiedliche Zeitressourcen zur Verfügung⁶².

Dementgegen spricht wiederum die aktuell immer wieder aufkommende Debatte über den „weiblichen Führungsstil“ und dessen Vorteile. Dies ist ein Beispiel dafür, wie die Verwertung der Ressource „Geschlecht“ für Frauen zugänglich geworden ist⁶³. Die Vorteile des sogenannten „weiblichen Führungsstils“ sollen dabei rechtfertigen, dass eine Frau eine Position aufgrund ihres Geschlechts erhält. Problematisch daran ist, dass dadurch Frauen meist stereotype weibliche Eigenschaften zugeschrieben werden und sich, wie Wetterer betont, dieser weibliche Führungsstil empirisch als Illusion erweist⁶⁴.

Somit ermöglicht Wetterers Erweiterung des Konzeptes des doing genders um die Meso-Ebene, die institutionellen Rahmenbedingungen in die Analyse miteinzubeziehen, wobei sie einerseits deren zentrale Rolle im Konstruktionsprozess und andererseits vor allem auch deren stabilisierende Wirkung betont.

3.2 GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ARBEITSMARKTSEGREGATION

In folgendem Abschnitt wird das Phänomen der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation erläutert, dessen Zusammenhang mit der sozialen Ungleichheit dargestellt und dies mit Zahlen vom österreichischen Arbeitsmarkt untermauert. Zusätzlich wird auch die Variabilität der Geschlechterzuordnung von Berufen anhand von historischen Geschlechtswechsell⁶⁵ erläutert und der Zusammenhang mit den Geschlechterhierarchien dargestellt.

⁶¹ Vgl. Wetterer (2002), S.173f

⁶² Vgl. Kapitel 4 Forschungsstand

⁶³ Vgl. Wetterer (2002), S.173f

⁶⁴ Vgl. Wetterer (2002), S.174

⁶⁵ Ein von Angelika Wetterer (2002) verwendeter Begriff, um den Wechsel vom Männerberuf zum Frauenberuf und umgekehrte zu beschreiben.

3.2.1 GESCHLECHTERSEGREGATION – EIN BEHARRLICHES PHÄNOMEN

Betrachtet man die Integration der Frauen in das Erwerbssystem, so ist zu erkennen, dass trotz vieler Veränderungen am Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten - wie z.B. die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt - die Spaltung in sogenannte „Frauenberufe“ und „Männerberufe“ beharrlich fortbesteht⁶⁶. Auch durch die Kontinuierung weiblicher Erwerbsverläufe oder der Angleichung der Qualifikationsniveaus zwischen den Geschlechtern hat sich die Segregation nicht gelockert⁶⁷. Cynthia Cockburn spricht dabei von einer „*extraordinary resilience of sexual divisions in work*“⁶⁸.

Die Frauen- und Geschlechterforschung hat auf die zentrale Bedeutung des Geschlechts als Kategorie sozialer Strukturierung und symbolischer Codierung in den Bereichen Arbeitsmarktstrukturen, Berufe und Arbeitsplätze aufmerksam gemacht⁶⁹. An die Geschlechtszugehörigkeit sind dabei Zuweisungs- und Zuschreibungsprozesse gebunden, die jenseits der individuellen Qualifikation und Leistung für eine ungleiche Integration und eine asymmetrische Positionierung im Berufssystem sorgen⁷⁰.

Dieses Phänomen der Spaltung in „Frauenberufe“ und „Männerberufe“ wird als geschlechtsspezifische Segregation bezeichnet, wobei zwischen der horizontalen Segregation – Frauen und Männer sind in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, Berufen und Branchen beschäftigt – und der vertikalen Segregation – Frauen und Männer sind auf verschiedenen Hierarchieebenen beschäftigt – unterschieden wird⁷¹. Bei Betrachtung der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen, wie Einkommen und Aufstiegschancen sowie der gesellschaftlichen Anerkennung der geschlechtlich segregierten Berufe, wird deutlich, dass die geschlechtsspezifische Segregation eine zentrale Kategorie der sozialen Ungleichheit darstellt⁷².

Allgemein zeigt sich, dass Faktoren wie der Ausbau des Dienstleistungssektors und die Flexibilisierung der Arbeitszeit die Segregation verstärken, wohingegen Arbeitskräftemangel, das zunehmende Bildungsniveau der Frauen und die Frauenbewegung, die auf die berufliche Gleichberechtigung ausgerichtet ist, der Segregation entgegen wirken⁷³.

⁶⁶ Vgl. Dressel/ Wagner (2010), S 492

⁶⁷ Vgl. Wetterer (2002), S.74

⁶⁸ Vgl. Cockburn (1988b), S.32, nach Wetterer (2002), S.64

⁶⁹ Vgl. Teubner (2010), S.500

⁷⁰ Vgl. ebd., S.500

⁷¹ Vgl. Leitner (2001), S.1

⁷² Vgl. Dressel/ Wagner (2010), S 494

⁷³ Vgl. Leitner (2001), S.8

Für den österreichischen Arbeitsmarkt hat Leitner eine detaillierte Analyse zur geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation durchgeführt. Hierbei fasst sie nach Geschlechterdominanz die Berufsgruppen zusammen und unterscheidet dabei folgende Kategorien⁷⁴:

- **Stark segregierte „Frauenberufe“**, mit einem Frauenanteil von 80% und mehr (z.B. Kindergärtner_innen, Volks- und Sonderschullehrer_innen, Krankenschwestern etc.)
- **Segregierte „Frauenberufe“** mit einem Frauenanteil von 50 bis 79,9% (z.B. Verkäufer_innen, Sekretär_innen, Buchhalter_innen, Lehre_innen, Friseur_innen, Reinigungskräfte etc.)
- **Integrierte/gemischte Berufe**, mit einem Frauenanteil von 30 bis 49,9%, wobei der Frauenanteil in etwa dem durchschnittlichen Frauenanteil aller Beschäftigten entspricht (z.B. Verwaltungsfachkräfte, Sozialpflegeberufe, Mediziner_innen, Wissenschaftler_innen etc.)
- **Segregierte „Männerberufe“**, mit einem Frauenanteil von 10 bis 29,9% (z.B. Handwerks- und verwandte Berufe, technische Berufe etc.)
- **Stark segregierte „Männerberufe“**, mit einem Frauenanteil von unter 10% (z.B. Berufe im Produktionsbereich).

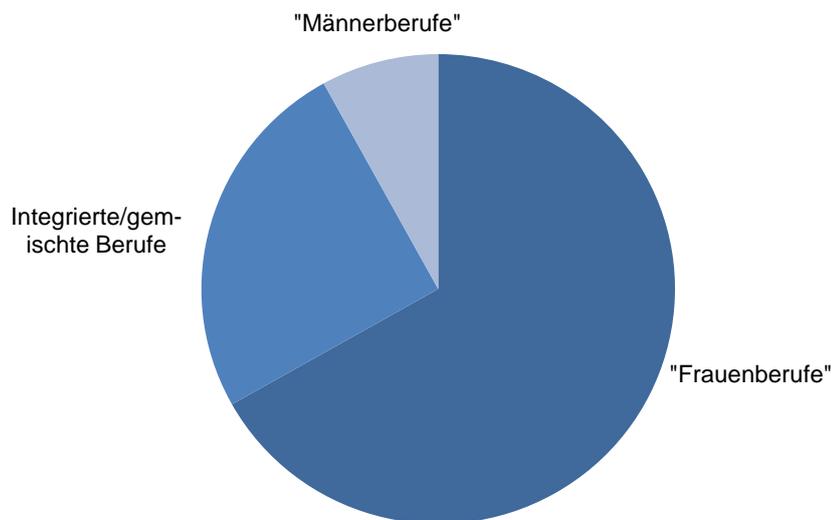
Bei der Betrachtung der Verteilung der Frauen auf diese Kategorien zeigt sich, dass zwei Drittel der Frauen in (segregierten und stark segregierten) „Frauenberufen“ tätig sind und ein Viertel der Frauen in „gemischten bzw. integrierten“ Berufen⁷⁵. Interessant für diese Arbeit ist nun vor allem der Frauenanteil in den sogenannten (segregierten und stark segregierten) „Männerberufen“, in welchen nur noch 8 Prozent der Frauen beschäftigt sind, allerdings die Hälfte der Männer⁷⁶. Abbildung 1 veranschaulicht die Verteilung der Frauen auf die verschiedenen Kategorien von Berufen.

⁷⁴ Vgl. ebd., S.4f

⁷⁵ Vgl. ebd., S.5

⁷⁶ Vgl. ebd., S.7

Abbildung 1: Verteilung der Frauen auf die verschiedenen Kategorien von Berufen



Zusätzlich zeigt sich, dass Frauen sich auf deutlich weniger Berufe und Branchen konzentrieren als Männer, also auf alle Berufe und Branchen betrachtet ein engeres Berufsspektrum haben⁷⁷. In anderen Worten gesprochen: Es gibt ein viel breiteres Berufsspektrum bei den segregierten „Männerberufen“ als bei den segregierten „Frauenberufen“. Bei den Frauen liegt laut Leitner in Österreich die Konzentration auf Dienstleistungsberufen mit der stärksten Konzentration auf Büroangestellte ohne Kunden_innenkontakt, Dienstleistungs- und Verkaufshilfskräfte, Verkäuferinnen und personenbezogene Dienstleistungsberufe⁷⁸. Zusätzlich arbeiten Frauen weit häufiger in gemischtgeschlechtlichen Berufen, wohingegen Männer häufiger in hochgradig geschlechtstypischen Berufen arbeiten. Männer haben also ein breiteres und zugleich stärker ausschließlich männlich typisiertes Berufsspektrum⁷⁹. Laut Leitner gehören in Österreich die vier größten Berufsgruppen, auf die sich die Männer konzentrieren, zu der Gruppe der stark segregierten „Männerberufe“. Dazu zählen Metallarbeiter, Führer von Fahrzeugen und Landmaschinen, Mineralgewinnungs- und Bauberufe sowie technische Fachberufe⁸⁰.

Leitner weist mehrfach darauf hin, dass „Männerberufe“ stärker segregiert sind, was bedeutet, dass Männer seltener weibliche Berufskolleginnen haben und somit Männerberufe für Frauen offenbar unzugänglicher sind als umgekehrt. Das bedeutet für Frauen auch, dass sie sich in einer stärkeren Außenseiterposition befinden, wenn

⁷⁷ Vgl. Wetterer (2002), S.72

⁷⁸ Vgl. Leitner (2001), S.7

⁷⁹ Vgl. Wetterer (2002), S.72

⁸⁰ Vgl. Leitner (2001), S.7

sie einen für Frauen untypischen Beruf wählen⁸¹. Cockburn spricht in diesem Zusammenhang davon, dass Männer die Berufsgrenzen besser verteidigen⁸², und Engelbrecht stellt fest, dass die Geschlechtergrenzen von Männerberufen stärker gegenüber dem anderen Geschlecht abgeschottet sind⁸³. Es gibt somit weniger geschlechterexklusive „Frauenberufe“ als „Männerberufe“, wobei es sich bei geschlechtsexklusiven „Frauenberufen“ vor allem um Assistenzberufe handelt, die so gut wie keine Aufstiegsmöglichkeiten haben, wie beispielsweise Arzt- und Zahnarzhelfer_innen⁸⁴.

Allgemein zeigt sich, dass das Vordringen der Frauen in „Männerberufe“ bisher weniger erfolgreich war⁸⁵. Die Zugangsmöglichkeit zu allen Berufsfeldern stellt jedoch einen wesentlichen Aspekt der Chancengleichheit dar⁸⁶.

Die Benachteiligung, die für Frauen mit der horizontalen Segregation einhergeht, verdeutlicht sich, wenn diese im Zusammenhang mit der vertikalen Segregation – beispielsweise der beruflichen Stellung oder dem Einkommen – kombiniert betrachtet wird⁸⁷. Dabei zeigt sich, dass segregierte „Frauenberufe“ hinsichtlich des Einkommens und der beruflichen Positionierung wie auch des Arbeitslosenrisikos und den geforderten Arbeitszeiten weniger erfolgsversprechend sind als „Männerberufe“ oder integrierte Berufe⁸⁸. Ursula Rabe-Kleberg resümiert diesbezüglich, dass Frauenarbeit historisch vor allem jene Arbeit geworden ist, die Männer nicht tun wollten und übrig ließen⁸⁹. Auch heute lassen sich vergleichbare Entwicklungen beobachten und schon bei der Planung von Arbeitsbereichen werden geschlechtshierarchische Trennlinien mitgedacht⁹⁰.

Die Gründe für die geschlechtsspezifische berufliche Segregation sehen akteurtheoretische Ansätze häufig in dem Berufswahlverhalten, welches wiederum geschlechtsspezifisch geprägt ist⁹¹. Ein Beispiel dafür ist der Erklärungsansatz der Humankapitaltheorie, der besagt, dass das Berufswahlverhalten der Frauen in erster Linie durch das Vereinbarkeitsinteresse beeinflusst ist und deshalb auch durch geringe Investitionen in Aus- und Weiterbildung geprägt ist. Dies wiederum führt dazu, dass

⁸¹ Vgl. Leitner (2001), S.7

⁸² Vgl. Cockburn (1988b), S.30, nach Wetterer (2002), S.72f

⁸³ Vgl. Engelbrecht (1996), S.71, nach Wetterer (2002), S.73

⁸⁴ Vgl. Wetterer (2002), S.73

⁸⁵ Vgl. ebd., S.7f

⁸⁶ Vgl. ebd., S.14

⁸⁷ Vgl. Leitner (2001), S.9

⁸⁸ Vgl. ebd., S.13

⁸⁹ Vgl. Rabe-Kleberg (1993), S.135, nach Wetterer (2002), S.76

⁹⁰ Vgl. Wetterer (2002), S.76

⁹¹ Vgl. Dressel/ Wagner (2010), S.494

Frauen auf bestimmte Berufe und Tätigkeiten begrenzt sind, was durch das rationale ökonomische Kalkül der Frauen eine legitime Form der Ungleichbehandlung ist.

Die Frauen- und Geschlechterforschung weist jedoch akteur-theoretische Ansätze zurück und legt den Fokus auf das Berufssystem als Ort, an welchem die Geschlechterungleichheit produziert/reproduziert wird und fokussiert in den Untersuchungen auf die Situation der Geschlechter, sowohl in den „Frauen-“, „Männer-“ als auch Integriertenberufen⁹².

Dressel und Wagner betonen resümierend, dass unter Berücksichtigung der starken Ausprägung und der hartnäckigen Stabilität der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation, die Gleichstellungserfolge zwischen Männern und Frauen kritisch zu betrachten sind. Denn zum einen liegen die Karrierechancen von Frauen deutlich unter jenen der Männer, zum andern konzentrieren sie sich auf einen engeren, prestigeärmeren und einkommensschwächeren Berufsbereich⁹³.

3.2.2 GESCHLECHTERSEGREGATION UND GESELLSCHAFTLICHE ARBEITSTEILUNG

Bei der Analyse des Phänomens der Segregation darf die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt allerdings nicht unabhängig von gesellschaftlicher Arbeitsteilung zwischen Erwerbsarbeit sowie Haus- und Familienarbeit betrachtet werden. Vielen Theorien und Konzepten, die die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt erklären wollen, fehlt diese systematische Bezugnahme auf die gesellschaftliche Aufteilung von Produktions- und Reproduktionsarbeit, welche jedoch einen zentralen Einfluss auf die unterschiedlichen Erwerbchancen von Männern und Frauen hat⁹⁴.

Die Frauen- und Geschlechterforschung betont, dass die Positionierung von Frauen im Berufssystem in Industriegesellschaften auch durch die gesellschaftliche Organisation von Produktions- und Reproduktionsarbeit bedingt ist⁹⁵. Durch die geschlechtsspezifische Aufteilung von Reproduktionsarbeit stehen den Geschlechtern unterschiedliche zeitliche Ressourcen zur Verfügung. Diese unterschiedlichen Zeitressourcen und die unterschiedlichen zeitlichen Anforderungen in Männer- und

⁹² Vgl. Teubner (2010), S.501f

⁹³ Vgl. Dressel/ Wagner (2010), S.494

⁹⁴ Vgl. Gottschall (1995), S.136

⁹⁵ Vgl. Teubner (2010), S.499

Frauenberufen sind damit ein zentrales Element, die geschlechtsspezifische Segregation zu stabilisieren⁹⁶.

Die Einkommensdiskrepanz zwischen Männern und Frauen, die durch die geschlechtsspezifische Segregation entsteht, wirkt wiederum auch auf die familiäre Arbeitsteilung, denn aufgrund der geringeren Löhne reduzieren bzw. unterbrechen Frauen eher ihre Erwerbstätigkeit für die Reproduktionsarbeit⁹⁷. Daraus ist zu erkennen, dass die geschlechtsspezifische Segregation nicht nur Ergebnis, sondern auch Verstärker der ungleichen Arbeitsmarktchancen zwischen Frauen und Männern ist⁹⁸.

Gewisse Berufsrollen und das sogenannte Normalarbeitsverhältnis sind demgegenüber von der Zeitstruktur, der Einkommenskonzepion und den Entwicklungsmöglichkeiten auf kontinuierlich voll verfügbare, von Familien- und Hausarbeit dauerhaft befreite, Arbeitskräfte zugeschnitten, also auf die männliche „normal“ Biographie ausgerichtet⁹⁹. Frauen sind durch die gesellschaftlich zugewiesene Haus- und Familienarbeit, unabhängig von der individuellen Erwerbsneigung, für gewisse Konzepte der Erwerbsarbeit nicht voll verfügbar und daher strukturell benachteiligt¹⁰⁰.

In diesem Zusammenhang ist auch Ackers „Theory of gendered organisations“ von Interesse, in welcher sie das scheinbar geschlechtslose Konzept des „Jobs“ als eindeutig männlich geprägt identifiziert. Acker beleuchtet dabei, wie das Konzept des „Jobs“ in Managerpositionen evaluiert wird und in der Organisationslogik als geschlechtsloses, körperloses Konzept konstruiert wird. Sie widerspricht dieser Logik und betont, dass dieses geschlechtslose Konzept nicht existiert, sondern die Jobs für einen männlichen Arbeitnehmer konstruiert sind, dessen Lebensmittelpunkt die Vollzeitbeschäftigung ist und der sich nicht um Kinder oder Haushalt und andere außerberufliche Dinge kümmern muss¹⁰¹. Durch dieses männlich geprägte Konzept werden Frauen marginalisiert und exkludiert¹⁰².

Daraus wird ersichtlich, dass die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation in einem größeren Kontext betrachtet werden muss und zum einen die Verteilung der Reproduktionsarbeit und zum anderen die Konzeption der verschiedenen Jobs mitgedacht werden muss.

⁹⁶ Vgl. ebd., S.502

⁹⁷ Vgl. Dressel/ Wagner (2010), S.494

⁹⁸ Vgl. Dressel/ Wagner (2010), S.494

⁹⁹ Vgl. Gottschall (1995), S.127

¹⁰⁰ Vgl. ebd., S.127

¹⁰¹ Vgl. Acker (1990), S.149

¹⁰² Vgl. ebd., S.150

3.2.3 GESCHLECHTERHIERARCHIE UND GESCHLECHTSWECHSEL VON BERUFEN

Wetterer stellt vor dem Hintergrund der Konstanz und Stabilität der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation im Großen und Ganzen fest, dass teilweise doch eine erhebliche Variabilität im Einzelnen vorhanden ist. Es zeigt sich nämlich, dass heute aufgrund der quantitativen Dominanz eines Geschlechts vielfach andere Berufe, Branchen und Arbeitsplätze als „typisch weiblich“ oder „typisch männlich“ gelten als zu Beginn der Industrialisierung. Beispiele dafür wären der Beruf des Sekretärs, der zu Beginn des Jahrhunderts zur Sekretärin wurde, und die Tätigkeit des Computerprogrammierens, die zu seinen Anfängen hauptsächlich von Frauen ausgeführt wurde¹⁰³.

Auch im Ländervergleich zeigt sich, dass es zwar in Westeuropa einen „harten Kern“ von Berufen gibt, die in allen Ländern in derselben Weise als „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ gelten, es im Einzelfall jedoch auch konträre Geschlechtszugehörigkeiten von Berufen gibt¹⁰⁴.

Wetterer streicht in diesem Zusammenhang mehrfach heraus, dass sich bei der geschlechtsspezifischen Segregation eine geschlechtshierarchische Struktur manifestiert. Diese zeigt sich dadurch, dass in Branchen und Berufen mit einem quantitativ höheren Frauenanteil im Vergleich zu Männerberufen niedrigere Löhne gezahlt werden, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten fehlen, Frauen selbst in typischen Frauendomänen von Leitungs- und Gestaltungsfunktionen ausgeschlossen sind und Frauen auch stärker von Arbeitslosigkeit und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind, was sich alles auch in eine äußerst prekären sozialen Sicherheit im Alter auswirkt¹⁰⁵.

Bei differenzierter Betrachtung der historischen Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit schlussfolgert Wetterer, dass die hierarchische Dimension einen entscheidenden Anteil daran hat, ob eine Arbeit zur Frauen- oder Männerarbeit wird. Ihr zufolge spielen die Arbeitsinhalte und der oft vermutete Zusammenhang mit „weiblichen“ und „männlichen“ Fähigkeiten und Präferenzen kaum bzw. wenn, dann nur ex post eine Rolle. Historisch zeigt sich, dass Frauen während der Industrialisierung dann in Branchen Fuß fassen konnten, wenn diese stagnierten oder schrumpften und Männer zugunsten

¹⁰³ Vgl. Wetterer (2002), S.65

¹⁰⁴ Vgl. Quack/ Maier (1994), S150f, nach Wetterer (2002), S.66

¹⁰⁵ Vgl. Wetterer (2002), S.75

modernerer, besserbezahlter Branchen diese verlassen haben oder, wenn sie in expandierenden Branchen als ungelernete Arbeitskräfte integriert wurden¹⁰⁶.

Die hierarchische Dimension der geschlechtsspezifischen Segregation und die Variabilität der Inhalte lassen sich beim Geschlechtswechsel von Berufen nachvollziehen. Historisch ist der Wechsel vom Männerberuf zu einem Frauenberuf relativ häufig zu beobachten. Diese Feminisierung von Arbeit geht meist mit einem erheblichen Statusverlust der Berufe, Berufsbereiche oder Branchen einher. Beispiel dafür sind Veränderung in den Berufen Sekretär_in, Kellner_in, Friseur_in etc.¹⁰⁷. Manchmal kommt es bei dem Geschlechtswechsel von Arbeit auch zu einer Aufspaltung zu einem großen Teilbereich, der von Frauen repräsentiert wird und einem kleinen spezifischen Teilbereich von männlichen „Spitzenkönnern“. Beispiele dafür wären die Kellner_innen und die meist männlichen Sommeliers oder die Sekretär_innen und die meist männlichen UNO- und Nationalsekretäre¹⁰⁸.

Bei der umgekehrten Situation, dem Wechsel von einem Frauenberuf zu einem Männerberuf, kann streng genommen von keinem Geschlechtswechsel gesprochen werden, da der Geschlechtswechsel im Zuge einer Verberuflichung oder Professionalisierung passierte. Diese „Vermännlichung“ von Berufen war immer mit einem Statuszuwachs verbunden, der u.a. durch eine Veränderung des arbeitsrechtlichen Status der Tätigkeit Ausdruck fand und mit neuen Aufstiegschancen, sowie besserer Bezahlung und einer besseren sozialen Absicherung einherging, Beispiele dafür sind Verberuflichung von Teilen der Hausarbeit z.B. Koch/Köchin, Bäcker_in etc., aber beispielsweise auch die Integration der Geburtshilfe in den Arztberuf¹⁰⁹.

Wenn sich die Geschlechterdominanz in einem Beruf ändert, geht mit diesem Wandel ein Deutungsprozess einher, sodass die Passung von Berufsarbeit und Geschlechterzugehörigkeit wieder hergestellt wird¹¹⁰. Dieser Prozess läuft hoch selektiv und auch willkürlich. Beispiele für eine Resegregation sind die Feminisierungen der Berufe Friseurin, Buchhalterin und Grundschullehrerin, die früher typische Männerberufe waren und heute mit verschiedenen Querverweisen auf verschiedene Frauenaufgaben codiert werden (z.B. Ästhetik, Umgang mit Kindern etc.)¹¹¹.

¹⁰⁶ Vgl. Wetterer (2002), S.75

¹⁰⁷ Vgl. ebd., S.79

¹⁰⁸ Vgl. ebd., S.79

¹⁰⁹ Vgl. ebd., S.80

¹¹⁰ Vgl. Teubner (2010), S.503

¹¹¹ Vgl. Teubner (2010), S.503

Wenn es zum Abbau der Geschlechtertypisierung eines Berufes kommt, aus einem typischen Männer- oder Frauenberuf also ein gemischtgeschlechtlicher Beruf wird, ist zu erkennen, dass sich berufsinhärente Trennlinien entwickeln, die weibliche und männliche Arbeitsgebiete typisieren, welche auch geschlechtshierarchische Züge tragen¹¹².

Wetterer kritisiert bei der Geschlechtersegregation die geläufige Unterscheidung zwischen horizontaler und vertikaler Segregation, da im Kern auch die horizontale Segregation eine hierarchische ist. Dies betrifft sowohl die Relation zwischen Frauen- und Männerberufen wie auch die Binnendifferenzierung von Berufen¹¹³. Wetterer betont in diesem Zusammenhang erneut, dass sich die Klassifikation einer Arbeit als Frauenarbeit durchgängig an der gesellschaftlichen Bewertung dieser Arbeit orientiert und nicht an den Arbeitsinhalten und deren Kompatibilität mit „weiblichen“ und „männlichen“ Fähigkeiten. Die Vergeschlechtlichung der Arbeitsinhalte ist vielmehr Folge und nicht Voraussetzung der hierarchisch strukturierten Zuordnung¹¹⁴.

Für Wetterer ist sowohl die vertikale wie auch die horizontale Segregation ein Resultat der Reproduktion geschlechtshierarchischer Strukturen. Bei der horizontalen Segregation ist die Geschlechterhierarchie allerdings verdeckt und handelt es sich somit um eine indirekte Reproduktion geschlechtshierarchischer Strukturen¹¹⁵. Arbeitsinhalte sind bei der horizontalen Geschlechtersegregation mit der gesellschaftlichen Bewertung dieser Arbeit eng verknüpft. Die hierarchische Positionierung einer Arbeit im Gefüge der Berufe und Branchen wird zumeist durch die jeweiligen Arbeitsinhalte begründet, auch wenn diese eigentlich nicht für die Geschlechterzuordnung ausschlaggebend waren, sondern die hierarchische Position selbst. Über die Arbeitsinhalte erfolgt mittels des Prozesses der Analogiebildung die Verknüpfung, was an einer Arbeit als typisch „weiblichen“ und „männlichen“ gilt, womit die horizontale Segregation die Hierarchie und die Differenz der Geschlechter miteinander verschränkt. Im Alltagsverständnis überdeckt der Prozess der Verknüpfung der Arbeitsinhalte mit dem Geschlecht jedoch erfolgreich die Tatsache, dass die horizontale Segregation im Kern die geschlechtsspezifischen hierarchischen Strukturen reproduziert¹¹⁶.

Bei genauer Betrachtung der Segregation, und im Speziellen durch die Beleuchtung wie die Zuordnung der Berufe zu den Geschlechtern vollzogen wird, kann mit Leitner

¹¹² Vgl. Wetterer (2002), S.74

¹¹³ Vgl. ebd., S.81

¹¹⁴ Vgl. ebd., S.80

¹¹⁵ Vgl. ebd., S.82

¹¹⁶ Vgl. Wetterer (2002), S.82

schlussgefolgert werden, dass die Segregation und ihre Stabilität bzw. Veränderung sowohl als Ursache als auch als Folge der Diskriminierung von Frauen von zentraler Bedeutung sind¹¹⁷.

3.3 TECHNIK UND MÄNNLICHKEIT

In folgendem Abschnitt soll nun konkret das Feld der Technik beleuchtet werden. Dabei wird aus historischer wie auch gegenwärtiger Perspektive die Verknüpfung von Technik und Männlichkeit beleuchtet.

Verschiedene Studien zur westlichen Gesellschaften betonen, dass die Allianz zwischen Technik und Männlichkeit eine eindeutige, historisch beständige und kaum hinterfragte Verknüpfung ist¹¹⁸. Auch wenn es heute öffentlicher Konsens zu sein scheint, dass Frauen zu allen Berufen Zugang haben sollen, ist die männliche Codierung der Technik nach wie vor vorhanden¹¹⁹.

Das moderne Technikverständnis und seine geschlechtliche Signatur stammen aus der zweiten Hälfte des 19. Jahrhundert, als sich die Ingenieurwissenschaften als Teil des wissenschaftlichen Feldes etablierten¹²⁰. Der Kampf des Ingenieurwesens um Anerkennung als akademische Disziplin kann dabei als Grundstein für die spezifischen Formen der Maskulinisierung traditioneller Ingenieur_innenberufe gesehen werden¹²¹.

Seit dem späten 20. Jahrhundert betont die feministische Technikforschung die soziale Konstruiertheit von Technik und Geschlecht. *„Wissenschaftlich-technisches Wissen und die sozialen Vorstellungen von der Technik sind als Ergebnis historischer Prozesse und alltäglicher Handlungsvollzüge (doing gender) geschlechtlich aufgeladen.“*¹²² Dieses Wissen ist jedoch noch lange nicht im Alltagswissen angekommen. Vielmehr ist durch den beständig hergestellten Stereotyp der „männlichen“ Technikfaszination die Sicht auf den sozialen Konstruktionsprozess versperrt¹²³. Die statistischen Daten, die den „geringen Frauenanteil“ aufzeigen, bestätigen dieses Stereotyp und das Stereotyp der „technikfernen“ Frau wird als Erklärung für den geringen Frauenanteil herangezogen¹²⁴. Auch verschiedene aktuelle Studien interpretieren den geringen Frauenanteil im technischen Bereich als Skepsis der Frauen gegenüber technikwissenschaftlicher Fächer und reproduzieren damit auch

¹¹⁷ Vgl. Leitner (2001), S.1

¹¹⁸ Vgl. Paulitz (2007), S.26

¹¹⁹ Vgl. ebd., S.26

¹²⁰ Vgl. ebd., S.26

¹²¹ Vgl. Paulitz (2008), S.129

¹²² Paulitz (2007), S.33

¹²³ Vgl. ebd., S.26f

¹²⁴ Vgl. Paulitz (2007), S.26f

die stereotype Deutung der Zurückhaltung der Frauen gegenüber der Technik¹²⁵. Im Alltagswissen und auch bei wichtigen Akteur_innen im Berufswahlprozess wird durch die wenigen Frauen in MINT-Berufen der „Defizit“-Sterotyp – die stereotype Annahme, Frauen haben weniger Kompetenzen im MINT-Fächern – bestätigt, was wiederum den Berufswahlprozess einschlägig beeinflusst¹²⁶.

Bereits 1991 hat Judy Wajcman konsequent für eine sozialkonstruktivistische Perspektive auf Technik und Geschlecht plädiert. Sie beleuchtet die Beziehung zwischen Männlichkeit und Technik und betont, dass sowohl Technik als auch Geschlecht Ergebnisse sozialer Herstellungsprozesse sind. Ihr zufolge ist die Technik eine Verkörperung einer Kultur aus gesellschaftlichen Beziehungen, die aus bestimmten Arten von Wissen, Glauben, Wünschen und Praktiken bestehen. Dadurch, dass sie die Technik als Form der Kultur gefasst hat, war es ihr möglich zu erkennen, wie die Technik Männlichkeit ausdrückt und sich Männer im Gegenzug typischerweise im Verhältnis zur Technik und Maschinen sehen¹²⁷. Das Verhältnis von Männlichkeit und Technik hat Wajcman damals als Ausdruck männlicher Naturbeherrschung analysiert und damit die Ansätze feministischer Forschung der geschlechtlich codierten Dichotomien wie z.B. Natur und Kultur, Geist und Materie geteilt¹²⁸.

Verschiedenste Studien belegen die historische Verankerung des Bildes des Ingenieurs in einer bipolaren Geschlechterordnung, welche zu einem Ausschluss bzw. einer marginalen Beteiligung im technischen Feld von Frauen führt¹²⁹. In Anschluss an Sally Hacker (1998) betont Wajcman, dass die gesellschaftliche Konstruktion des Ingenieurs entlang eindeutig geschlechtlich markierter Polarisierungen der Moderne orientiert war. Entscheidend dabei waren kulturelle Entgegensetzungen von Rationalität und Gefühl, hart und weich etc., wobei die Ingenieur_innentechnik den Inbegriff der Rationalität darstellt¹³⁰. Allerdings betont Wajcman in Anschluss an Cynthia Cockburn (1988a)¹³¹, dass die Technik auch widersprüchlich kulturell konzipiert wird, kontextabhängig mal hart mal weich – Männlichkeit sowohl mit Muskelkraft und Aggression, aber auch durch analytisches Denken ausgedrückt werden kann¹³².

Paulitz stellt bei der Beleuchtung des Prozesses der Maskulinisierung des Ingenieur_innenwesens während dessen Etablierung in das wissenschaftliche Feld

¹²⁵ Vgl. Paulitz (2010), S.789

¹²⁶ Vgl. Solga/Pfahl (2009b), S.28

¹²⁷ Vgl. Wajcman (1994), nach Paulitz (2007), S.30f

¹²⁸ Vgl. ebd., S.31

¹²⁹ Vgl. Paulitz (2010), S.792

¹³⁰ Vgl. Wajcman (1994), nach Paulitz (2007), S.31

¹³¹ Vgl. Cockburn (1988a)

¹³² Vgl. Wajcman (1994), nach Paulitz (2007), S.31f

fest, dass dabei auch sehr gegenläufige Konstruktionsweisen der Männlichkeit erkennbar sind und nicht nur das einheitliche Bild des rationalen männlichen Ingenieurs vorherrscht. All die verschiedenen Modi der Maskulinisierung verweisen auf die duale Geschlechterordnung des 19. Jahrhunderts. So wird beispielsweise implizit die duale Geschlechterordnung aufgerufen, indem die Ingenieurstätigkeit dem Naturhaften, Emotionalen der Praxis gegenübergestellt wird oder selbstverständlich auf die Geschlechterordnung Bezug genommen wird, indem die Rationalität selbstverständlich als Sache der Männer gesetzt wird und zwischen den Männern differenziert wird¹³³. Zusätzlich werden auch nicht-rationale, traditionell weiblich codierte Fähigkeiten, die in dem Ingenieur_innenberuf wichtig sind, wie beispielsweise Gefühle, Phantasie und Intuition beim Erfindungsprozess durch die Verknüpfung mit Attributen wie Wissen und Kraft explizit maskulinisiert¹³⁴.

Auch Cynthia Cockburn verwies schon früh darauf, dass die geschlechtliche Codierung von Wissen oder Arbeitsvermögen flexibel ist und historisch betrachtet auch widersprüchlich sein kann. So zeigte Cockburn, dass bei der Implementierung neuer Produktionstechnologien, abhängig von historischen und situativen Erfordernissen, sehr unterschiedliche und auch konträre Bilder von technischen Kompetenzen als männliche Domäne festgeschrieben werden¹³⁵. Beispiele dafür sind die Bekleidungsindustrie, die Lagerhaltung, die Röntgenstation etc.¹³⁶

Cockburn zeigt anhand verschiedener Beispiele der Einführung von neuen Technologien, dass diese zu einer Reorganisation der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung geführt haben, diese jedoch nicht auflösten, sondern die Technologien in männlich dominierten Bereichen blieben und qualifizierte Tätigkeiten dem männlich dominierten Arbeitsbereich zugeordnet wurden und die unqualifizierten dem weiblichen Arbeitsbereich¹³⁷. An Beispielen von neuen Technologien in Warenlagern, Bekleidungsfabriken und Krankenhäusern analysiert sie im Detail, wie es in diesen, durch die Einführung neuer Technologien, zu einer Reorganisation der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung kommt. Ergebnis ist immer, dass die Technologien klar in männlicher Hand bleiben. Die Rolle der Frau ist genau definiert, als die Bedienerin der Maschine, die Knöpfe und Tasten drückt. Die Trennungslinie, die die Frauen als Maschinenbedienerinnen klar von den männlichen Wartungsmechanikern und Systemtechnologen trennt, scheint dabei selbstverständlich zu sein. Die Frauen eignen sich zwar das „Was“ der Maschinen an, nicht aber das

¹³³ Vgl. Paulitz (2008), S.137

¹³⁴ Vgl. ebd., S.136f

¹³⁵ Vgl. Cockburn (1986), nach Lucht/ Paulitz (2008), S.13

¹³⁶ Vgl. Cockburn (1988a), S.224.

¹³⁷ Vgl. ebd., S.228

„Wie“, „Warum“ oder „Wozu“ und die Männer bleiben jene, die die Maschinen beherrschen, entwickeln und warten¹³⁸.

Dies ist auch beim technologischen Wandel von der mechanischen zur computergestützten Produktionstechnik erkennbar. Die inhaltlichen Merkmale, die als männlich-technikversiert vs. weiblich-technikfern codiert werden, erscheinen dabei überraschend austauschbar¹³⁹. Hartnäckig hält sich jedoch, dass Frauen aufgrund verschiedenster Eigenschaften ein technisches „Arbeitsvermögen“ abgesprochen wird¹⁴⁰. All diese verschiedenen Codierungen von der Technik als männlich führen zum Ausschluss von Weiblichkeit¹⁴¹.

Offen ist jedoch, ob diese teils gegenläufige Maskulinisierung der Technik eine Chance bietet, die Verknüpfung von Technik und Männlichkeit aufzubrechen, indem beispielsweise die Vielfältigkeit bzw. auch Widersprüchlichkeit des Codierungsprozesses aufgezeigt wird oder, ob gerade diese Gegenläufigkeit die Verknüpfung von Technik und Männlichkeit diese Verknüpfung weiter stabilisiert, indem jegliche noch so diverse Fähigkeit erneut maskulinisiert wird¹⁴².

Aktuelle Studien der Frauen und Geschlechterforschung beschäftigen sich mit der Geschlechtercodierung im (Alltags-)Wissen und in den Fachkulturen klassischer Ingenieur_innenkulturen und mit der zentralen Frage der Ausschlussmechanismen der Frauen im Ingenieur_innenbereich¹⁴³. Beispielsweise schlägt Wächter in ihrer Untersuchung vor, nicht nur die Lehrpläne und Lernziele von technischen Studien zu reformieren, sondern auch die Berufsbilder im Ingenieur_innenwesen auf der symbolischen Ebene einer Reflexion zu unterziehen¹⁴⁴. Reformumsätze von Studienplänen in technischen Studien stoßen meist hinsichtlich der kritischen Analyse des Technischen selbst, den technischen Fachinhalten und Leitvorstellungen an ihre Grenzen und hinterfragen das technische Wissen nicht auf seine soziale Konstruiertheit hin. So bleiben die technischen Lehrinhalte und deren Wirkung auf der symbolischen Ebene unangetastet bestehen. Die Konstruiertheit dessen, was als das „Technische“ gilt, wird leider zu wenig hinterfragt¹⁴⁵.

Verschiedene aktuelle Feldstudien beleuchten die interaktiven Konstruktionsweisen von Geschlecht und Technik, im Speziellen auch Männlichkeit im Handeln von

¹³⁸ Vgl. Cockburn (1988a), S.145f

¹³⁹ Vgl. Lucht/ Paulitz (2008), S.14

¹⁴⁰ Vgl. ebd., S.14

¹⁴¹ Vgl. Cockburn (1988a), nach Paulitz (2007), S.32

¹⁴² Vgl. Paulitz (2008), S.138

¹⁴³ Vgl. Paulitz (2007), S.32f

¹⁴⁴ Vgl. Wächter (2003), nach Paulitz (2007), S.28

¹⁴⁵ Vgl. Paulitz (2007), S.28f

Ingenieur_innen bzw. im Speziellen von männlichen Ingenieuren¹⁴⁶, und beleuchten dabei kritisch die Dualität zwischen Technik und Sozialem. So zeigt Faulkner, dass der Dualismus zwischen „Technischem“ und „Sozialem“ und deren geschlechtsspezifische Codierung – die Codierung des Sozialen als weiblich und des Technischen als männlich – ein zentrales Muster für herrschende Vorstellung der Ingenieur_innenkultur ist. Auch wenn Faulkner in ihrer Studie auch Widersprüche entdeckt, so ist doch das Bild des Ingenieurs als „Nerd“ als Hintergrundfolie und Maßstab bei der Befragung von Ingenieur_innen zu erkennen. Laut Faulkner müssen sich demnach weibliche Ingenieurinnen bei ihrer Identitätsbildung mit dieser diskursmächtigen Figur in Beziehung setzen¹⁴⁷.

Im Kontext der Konstruktion des Ingenieur_innenberufes spricht Faulkner auch davon, wie überrascht Ingenieur_innen nach ihrem Studium sind, wie wenig von ihrer Arbeitszeit sie für „richtige“ Ingenieur_innentätigkeiten aufwenden. Neben den von den befragten Ingenieur_innen als richtige Ingenieur_innentätigkeiten bezeichneten Tätigkeiten wie Berechnungen und technische Zeichnungen, müssen viele nicht-technische – häufig auch soziale Tätigkeiten – ausgeübt werden. In der oft verschleierte Realität der technischen Berufe ist das Technische untrennbar mit dem Sozialen verbunden¹⁴⁸.

Vor diesem Hintergrund kritisiert Faulkner erneut den Dualismus von Sozialem und Technik, dessen Aufrechterhaltung nicht mit der Arbeitsrealität des Ingenieur_innenberufs übereinstimmt, und die geschlechtliche Codierung dieser Bereiche ist nach Faulkner eine zentrale Ursache dafür, dass Frauen in technischen Berufen so marginal vertreten sind¹⁴⁹. Das hartnäckige männlich codierte Stereotyp des „Nerds“, – der passioniert ist für die Technik, aber keine sozialen Kompetenzen hat, hält diesen Dualismus aufrecht und markiert das technische Berufsfeld als männliches¹⁵⁰. Frauen haben zusätzlich bei einer technischen und naturwissenschaftlichen Berufswahl einen höheren Erklärungsbedarf, was wiederum auch auf den gesellschaftlichen Mythos der weiblichen Technikferne zurückzuführen ist¹⁵¹.

Faulkner betont, dass neben strukturellen Barrieren auch subtile gegenderte Dynamiken für die Repräsentation von Frauen in technischen Berufen verantwortlich sind und beschreibt dabei das komplexe Phänomen, welche Personen als „echte“

¹⁴⁶ Vgl. Paulitz (2010), S.791

¹⁴⁷ Vgl. Faulkner (2000), nach Paulitz (2010), S.791

¹⁴⁸ Vgl. Faulkner (2008), S.141f

¹⁴⁹ Vgl. ebd., S.142

¹⁵⁰ Vgl. ebd., S.144

¹⁵¹ Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S.29

Ingenieur_innen angesehen werden. So müssen Faulkner zufolge Frauen in technischen Berufen ständig darum kämpfen als „richtige Ingenieurinnen“ und „richtige Frau“ wahrgenommen zu werden¹⁵². Frauen müssen dementsprechend eine Identitätsarbeit leisten, welche ihre männlichen Kollegen nicht leisten müssen. Zusätzlich verlieren Frauen in der technischen Arbeitspraxis, die wie bereits erwähnt auch viele soziale Tätigkeiten inkludiert, auch leichter die Identität einer „richtigen Ingenieurin“, wobei diese Gefahr für Männer deutlich weniger besteht¹⁵³.

Laut Faulkner ist es an der Zeit die Vielfältigkeit des Ingenieur_innenberufes und die damit verbunden sozialen Elemente sichtbar zu machen und dadurch Männer und Frauen in gleichem Maße anzusprechen und dadurch nicht wertvolle, talentierte Arbeitskräfte zu verlieren¹⁵⁴. Auch Paulitz betont in diesem Zusammenhang, dass es nicht mehr darum gehen soll, das Technische durch soziale Aspekte zu ergänzen, sondern vielmehr darum, die Grenzziehung zwischen Technik und Sozialem zum Gegenstand der Betrachtung zu machen¹⁵⁵.

Resümierend kann im Sinne von Paulitz betont werden, dass strukturelle Analysen und gleichstellungspolitische Maßnahmen im Bereich Frauen und Technik immer zu kurz greifen, wenn sie die Konstruktionsweisen von Männlichkeit und Technik ausblenden¹⁵⁶. Bei der Analyse der Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen ist es folglich wichtig mitzudenken, dass nicht nur das Geschlecht, sondern die Technik selbst sozial konstruiert ist und im Handeln der Techniker_innen immer wieder hergestellt wird und die Berufskultur prägt.

¹⁵² Vgl. Faulkner (2008), S.144

¹⁵³ Vgl. ebd., S.150f

¹⁵⁴ Vgl. ebd., S.152

¹⁵⁵ Vgl. Paulitz (2007), S.30

¹⁵⁶ Vgl. ebd., S.27

4 FRAUEN IM TECHNISCHEN FELD - FORSCHUNGSSTAND

Trotz zahlreicher Angebote für Frauen und Mädchen steigt die Zahl der Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen nur sehr schleppend¹⁵⁷. Unterschiedliche Studien zeigen, dass die Berufsaussichten von Frauen in den MINT-Berufen mitbestimmen, ob sich diese für eine technische oder naturwissenschaftliche Ausbildung entscheiden und etwaige bekannte Problematiken für Frauen im technischen Bereich, junge Frauen von einer solchen Berufswahl abschrecken¹⁵⁸. Auch die elterlichen Karriereerwartungen und deren Einfluss und deren mangelnde Unterstützung bei einer nicht-traditionellen Berufswahl spielen oft eine Rolle¹⁵⁹. Im positiven Sinne zeigt sich aber auch, dass junge Frauen, die einen technischen Beruf anstreben, sich bei anfänglichem längerem Abwägen mit konkurrierenden Interessen, oft letztlich aufgrund der im Vergleich zu beispielsweise typischen Frauenberufen guten Berufsaussichten für einen technischen Beruf entscheiden¹⁶⁰. In folgendem Abschnitt wird nun der Forschungsstand zu der Arbeitssituation von Frauen im technischen Feld beleuchtet, der eine zentrale Grundlage für die hier vorliegende Arbeit bildet. Dabei wird nach einem kurzen Überblick zur allgemeinen Arbeitslage im Detail auf die Arbeitssituation der Frauen eingegangen.

4.1 ARBEITSMARKTLAGE – EIN ÜBERBLICK

In Österreich ist laut Arbeitskräfteerhebung 2011 der Frauenanteil in ingenieurstechnischen und vergleichbaren Tätigkeiten 8,4 Prozent¹⁶¹. Daraus ist ersichtlich, wie gering der Frauenanteil in technischen Berufen tatsächlich ist. Obwohl leider keine aktuelleren Daten verfügbar sind¹⁶², ist nicht anzunehmen, dass dieser Anteil in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist.

In Deutschland zeigt sich, dass 22 Prozent der Absolvent_innen in den Ingenieurwissenschaften Frauen sind, der Frauenanteil bei den beschäftigten Ingenieur_innen aber nur bei 11 Prozent liegt. Bei diesem Missverhältnis handelt es sich jedoch keinesfalls um einen Alterseffekt, was sich an der Arbeitslosenquote zeigt¹⁶³. Die Arbeitslosenquote von Frauen in Ingenieur_innenberufen in Deutschland ist

¹⁵⁷ Vgl. Solga/ Pfahl (2009a), S.2

¹⁵⁸ Vgl. ebd., S.2

¹⁵⁹ Vgl. ebd., S.2

¹⁶⁰ Vgl. Steiner et al. (2013), S.42

¹⁶¹ Vgl. Statistik Austria (2012), S.162

¹⁶² Die Auswertungen werden in den aktuelleren Arbeitskräfteerhebungen nicht mehr in diesem Detail durchgeführt.

¹⁶³ Vgl. Solga/ Pfahl (2009a), S.3

zweieinhalbmal so hoch wie jene der Männer und auch deutlich über der Arbeitslosenquote von Frauen in Berufsgruppen mit höherem Frauenanteil¹⁶⁴.

Der geringe Anteil der Frauen im technischen Bereich wird noch dadurch verschärft, dass sich während des ganzen Verlaufes von Schule über Ausbildung bis hin zum Karriereverlauf der Anteil von Mädchen und Frauen in den naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Fächern und Berufen mit jeder Phase verringert. Dieses Phänomen wird in der Forschung oft mit einer „löchrigen Rohrleitung“ verglichen und als leaking pipeline bezeichnet¹⁶⁵. Der leaking pipeline entsprechend partizipieren Frauen mit jeder Bildungs- und Karrierestufe immer weniger in MINT-Fächern und Berufen¹⁶⁶.

Solgan und Pfahl sehen den geringen Anteil an Frauen und Mädchen im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich vor allem als Problem des Arbeitsmarktes, da diesem die hochqualifizierten weiblichen Arbeitskräfte fehlen. Den Grund dafür sehen sie in einem Teufelskreis: Durch die schwache Präsenz von Frauen in MINT-Berufen sehen Eltern und Töchter geringe Karrierechancen für Frauen in diesem Bereich, mit der Folgewirkung das nur wenig Mädchen und junge Frauen sich für diese Fächer interessieren. Die Lösung dieser Problematik sehen Solga und Pfahl darin eine sichtbare Zahl von Frauen in die MINT-Berufe zu bringen. Die leaking pipeline solle ihrer Meinung nach „vom Ende her“ geflickt werden, indem bereits die in MINT-Berufen ausgebildeten Frauen in die Mint-Berufe geholt werden. Dies hätte einen positiven Effekt auf junge Frauen und Mädchen sowie deren Eltern, die technische Berufe fortan als Berufsperspektive mit hoher Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegschancen auch für Frauen wahrnehmen¹⁶⁷.

Wichtig ist dabei, dass Absichtserklärungen von Betrieben nicht ausreichen, um Frauen zu motivieren, vielmehr müssen Betriebe und Unternehmen dies aktiv umsetzen und eben für jene jungen Frauen, die bereits in technischen Berufen ausgebildet sind, ein erfolgreiches Erwerbsleben zu ermöglichen¹⁶⁸.

Auch Schiffbänker und Reidl sprechen davon, dass bei der „Dichtmachung der leaking pipeline“ an jene Frauen gedacht werden muss, die aus dem MINT-Bereich ausgestiegen sind. Durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen und betriebliche Veränderungen wie z.B. flexible Arbeitszeiten könnten diese teilweise wieder in den MINT-Bereich zurückgeholt werden. Zusätzlich betonen sie, dass bereits an der

¹⁶⁴ Vgl. Solga/ Pfahl (2009a), S.3

¹⁶⁵ Vgl. ebd., S.5

¹⁶⁶ Vgl. Solga/ Pfahl (2009b), S.27

¹⁶⁷ Vgl. Solga/ Pfahl (2009a), S.5

¹⁶⁸ Vgl. ebd., S.6

Schnittstelle Ausbildung/Beruf angesetzt werden müsse, um Drop-outs abzufangen und einen erfolgreichen Berufseinstieg zu ermöglichen¹⁶⁹.

Ein weiteres problematisches Phänomen für Frauen im technischen Feld ist das des in der Fachdiskussion häufig diskutierten „Drehtüreffekts“. Dieser weist auf ein gleichzeitiges Ein- und Austreten der Frauen in die sogenannten „Männerberufe“ hin¹⁷⁰. Frauen haben zwar zu einem gewissen Anteil Zugang zu „Männerberufen“, aber nur zeitlich begrenzt und verbleiben dort nicht dauerhaft¹⁷¹. Die Tür zu den sogenannten „Männerberufen“ hat sich zwar geöffnet, aber bei genauer Betrachtung ist ersichtlich, dass kaum mehr Frauen in den Bereich eintreten als jene, die ihn wieder verlassen¹⁷².

Bei jenen Frauen, die im technischen Bereich tätig sind, zeigt sich, dass sie in vielen Bereichen ihren männlichen Kollegen gegenüber klar benachteiligt sind. So zeigt Franziska Schreyer in ihrer Studie zu Akademiker_innen im technischen Feld, dass männliche Angestellte häufiger einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben als weibliche Angestellte¹⁷³. Frauen sind zusätzlich stärker von Sucharbeitslosigkeit betroffen, können häufiger nur in befristete und zumeist schlechter bezahlte Jobs einsteigen¹⁷⁴. Konkret ist in Deutschland für Akademiker_innen im technischen Feld die Arbeitslosenquote der Frauen doppelt so hoch wie die der Männer im selben Feld¹⁷⁵. Auch in Österreich sind Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen öfter von Arbeitslosigkeit betroffen als ihre männlichen Kollegen¹⁷⁶.

Zusätzlich zeigt sich, dass Frauen nach einer technischen oder naturwissenschaftlichen Ausbildung größere Schwierigkeiten haben, einen Berufseinstieg zu finden, der ihren Qualifikationen entspricht¹⁷⁷. Konkret zeigt sich, dass beispielsweise vor ein paar Jahren in Deutschland 45 Prozent der Frauen in der Berufsgruppe der Informatik und Ingenieur_innenswissenschaften unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sind, wohingegen es bei den Männern nur 22 Prozent sind¹⁷⁸.

Auch beim Einkommen ist zu erkennen, dass Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt sind. Eine Studie zu Akademiker_innen im technischen und

¹⁶⁹ Vgl. Schiffbänker/ Reidl (2009), S.62

¹⁷⁰ Vgl. Heintz et al. (1997), S.33f

¹⁷¹ Vgl. Teubner (2010), S.502

¹⁷² Vgl. Heintz et al. (1997), S.33f

¹⁷³ Vgl. Schreyer (2008), S.102f

¹⁷⁴ Vgl. Minks (1996), nach Solga/ Pfahl (2009a), S.3

¹⁷⁵ Vgl. Schreyer (2008), S. 152

¹⁷⁶ Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S.27

¹⁷⁷ Vgl. Minks (2002), nach Solga/ Pfahl (2009a), S.3

¹⁷⁸ Vgl. Solga/ Pfahl (2009a), S.4

naturwissenschaftlichen Feld zeigt, dass Männer durchschnittlich um 56,6 Prozent mehr verdienen als ihre weiblichen Kolleginnen. Interessant ist, dass der Unterschied im non-profit Sektor am höchsten bei 68,7 Prozent liegt, gefolgt vom Profit-Sektor mit 57,4 Prozent, und mit Abstand folgend der öffentliche Sektor bei 37,5 Prozent¹⁷⁹. Erklärt kann dies unter anderem durch das Beschäftigungsausmaß werden, welches aufgrund der Datenbasis nicht quantifizierbar ist. Vernachlässigbar ist das Ausbildungsniveau und auch die ungleiche Verteilung von Karenzzeiten spielt eher eine geringe Rolle¹⁸⁰.

Bezogen auf die Selbsteinschätzung zum Thema Einkommen zeigt eine Studie, die Frauen aus technischen und naturwissenschaftlichen Berufen befragt hat, folgendes Bild: 40 Prozent der Befragten geben an, etwa gleich viel zu verdienen wie ihre männlichen Kollegen, 30 Prozent geben an, weniger als ihre männlichen Kollegen zu verdienen, 20 Prozent kennen den Gehalt ihrer männlichen Kollegen nicht und haben daher keine Vergleichsmöglichkeiten. Jene Befragten, die angeben, weniger als ihre männlichen Kollegen zu verdienen, erklären dies nur zu einem geringen Teil mit „objektiven Tatsachen“ wie zum Beispiel durch kürzere berufliche Erfahrung. Auffällig ist auch, dass ein großer Teil der Frauen, die angeben, etwa gleichviel wie ihre männlichen Kollegen zu verdienen, ein fixes Gehaltsschema haben¹⁸¹.

Als Vorteil von MINT-Berufen für Frauen, im Vergleich zu andern Berufen, wird oft auf die relativ gute Bezahlung¹⁸² im Vergleich zu typischen Frauenberufen und die größere Chance auf unbefristete Verträge verwiesen¹⁸³. Diese Vorteile müssen jedoch im Kontext der oben angeführten Benachteiligungen, denen die Frauen ausgesetzt sind, betrachtet werden. Zusätzlich verweisen einige Studien auch darauf, dass für Frauen die Wahl eines technischen Berufes oft keine Vorteile bringt und sie manchmal sogar im Vergleich zu Frauen aus nicht-technischen Berufen benachteiligt sind. So zeigt sich bei genauer Betrachtung des segregierten Arbeitsmarktes, dass Frauen in einem segregierten „Männerberuf“ zu denen technische Berufe zählen, beim Einkommen eher schlechter gestellt sind als in vielen anderen Berufen¹⁸⁴.

Eine andere Studie verweist darauf, dass Frauen im technischen Feld häufiger arbeitslos sind, als Frauen aus anderen Fächern¹⁸⁵. Gründe dafür sind unter anderem die Wiedereinstiegsproblematik, die wiederum mit den geringen Teilzeitmöglichkeiten

¹⁷⁹ Berechnung basiert auf Hauptverbandsdaten für das Jahr 2005; Berechnungen konnten nicht nach der Arbeitszeit bereinigt werden.

¹⁸⁰ Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S. 14f

¹⁸¹ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.37f

¹⁸² Vgl. Solga/ Pfahl (2009b) S.21

¹⁸³ Vgl. Schreyer (2008), S.119

¹⁸⁴ Vgl. Leitner (2001), S.14

¹⁸⁵ Vgl. Schreyer (2008), S.153

einhergeht, und Vorurteile seitens der Arbeitgeber Frauen aufgrund möglicher Abwesenheitszeiten einzustellen, die z.B. aus Teilzeitbeschäftigung und Elternzeiten resultieren¹⁸⁶.

Eine Befragung zeigt, dass drei Viertel der befragten Frauen während ihrer beruflichen Laufbahn an Aus- und Weiterbildungen teilgenommen haben, wobei diese ein breites Spektrum von persönlichkeitsbildenden und organisatorischen bis hin zu fachspezifischen Thematiken abdecken. Bei der Hälfte der Befragten ging dabei die Initiative vom Unternehmen aus, bei der anderen Hälfte ging die Initiative von den Befragten selbst aus. Bezahlt wurden die Aus- und Weiterbildungen nahezu alle vom Unternehmen¹⁸⁷. Eine der Befragten schildert die Problematik, dass für Teilzeitarbeitskräfte weniger Angebote zur Verfügung stehen und sie für ihre Weiterbildung kämpfen musste¹⁸⁸.

Um die Arbeitssituation der Frauen im technischen Feld noch genauer zu beleuchten, wird nun auf einzelne Bereiche extra eingegangen.

4.2 ARBEITSSITUATION VON FRAUEN IN TECHNISCHEN BERUFEN

Bisher liegt der Schwerpunkt der empirischen Forschung zum Thema Frauen und Technik auf dem Bereich Sozialisation, Bildung und Berufswahl. Trotzdem kann durch einige Studien, die sich vordergründig allerdings mit dem akademischen Bereich beschäftigt haben und einen quantitativen Zugang haben, auf einen gewissen Forschungsstand zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen zurückgegriffen werden. An dieser Stelle sollen kurz die zentralen Ergebnisse aus diesen Studien dargestellt werden. Die Studien beziehen sich teils auf den deutschen, teils auf den österreichischen Arbeitsmarkt, wobei durch die Recherche deutlich wurde, dass die Ergebnisse aus Deutschland durchaus mit dem Arbeitsmarkt in Österreich vergleichbar sind.

4.2.1 SEGREGATION INNERHALB DES TECHNISCHEN FELDES

Auch innerhalb des technischen und naturwissenschaftlichen Feldes zeigen sich eine vertikale und eine horizontale Segregation, welche auch den Einkommensnachteil der Frauen bedingen. FEMtech weist für den außeruniversitären technischen Forschungsbereich eine starke Unterrepräsentation von Frauen in den mittleren und oberen Führungsebenen nach. So liegt der Frauenanteil auf der Ebene der Geschäftsführung bei 4 Prozent, auf der ersten und zweiten Führungsebene je bei 8

¹⁸⁶ Vgl. Erlemann (2002), S.31, nach Sloga/ Pfahl (2009b) S.21f

¹⁸⁷ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.39f

¹⁸⁸ Vgl. ebd., S.37f

bzw. 16 Prozent und bei den wissenschaftlichen Fachkräften bei 40 Prozent¹⁸⁹. Es ist zu vermuten, dass diese Verteilung auch in öffentlichen Einrichtungen und in privatwirtschaftlichen Betrieben nicht wesentlich variiert¹⁹⁰. Auch Schreyer zeigt für Akademikerinnen im technischen Feld, dass diese öfter als Männer einfache und mittlere betriebliche Positionen innehaben, wohingegen Männer häufiger verantwortlichen-qualifizierte Positionen und Führungspositionen innehaben¹⁹¹.

Kritisch ist hier auch die Metapher der gläsernen Decke zu sehen, da diese suggeriert, dass es einen ungehinderten Aufstieg bis zu einem bestimmten Punkt kurz vor den Top-Managerpositionen gäbe. Allerdings ist es vielmehr so, dass es von Anfang an, über den ganzen beruflichen Weg hin, Hürden und unsichtbare Barrieren gibt¹⁹² und es nicht klar ist, welche Strategien nach oben führen und welche nicht¹⁹³. Vor allem in technischen Berufen ist zu erkennen, dass Frauen immer wieder an Hürden und Barrieren stoßen, nicht nur kurz vor leitenden Funktionen.

Auch inhaltlich zeigt sich im technischen und naturwissenschaftlichen Feld die Tendenz, dass Frauen weniger im „Hardcore-Technik“-Bereich vertreten sind, sondern in gehaltmäßig weniger attraktiven technischen Randbereichen wie Lehre, Schulungen, Training und Interdisziplinäre Forschung¹⁹⁴.

Auch Schreyer zeigt für Akademiker_innen im technischen Feld ein ähnliches Bild. Zwar verteilen sich auf die allgemeinen Tätigkeitsbereiche Frauen und Männer, bis wenige Ausnahmen, relativ ähnlich und auch den am stärksten besetzten Bereich der Forschungs- und Entwicklungsarbeit üben Frauen anteilmäßig – wenn auch trotzdem quantitativ eine kleine Gruppe – ähnlich häufig aus wie Männer – was zeigt, dass Frauen auch in Zentren der technischen Entwicklung vordringen konnten – allerdings zeigt sich auch, dass weniger anspruchsvolle Tätigkeiten¹⁹⁵ von Frauen doppelt so häufig wie Männer ausgeübt werden. Männer üben dahingegen Management- und Führungsaufgaben doppelt so häufig wie Frauen aus¹⁹⁶.

Im Bereich „Berufe und Tätigkeit“ zeigt sich weiters, dass Frauen mit technischer Ausbildung im technischen Feld häufiger als Männer außerhalb des Ingenieurberufes –

¹⁸⁹ Vgl. Schacherl (2006), S.24

¹⁹⁰ Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S.16

¹⁹¹ Vgl. Schreyer (2008), S.102f

¹⁹² Vgl. Acker (2009), S.200

¹⁹³ Vgl. Schiffbänker/ Reidl (2009), S.33

¹⁹⁴ Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S.16

¹⁹⁵ In diesem Fall die Kategorie „Ausführen von Schreib-, Rechen- und DV-Arbeiten/Buchen, Erstellen von Zeichnungen“

¹⁹⁶ Vgl. Schreyer (2008), S.113

dem der Ausbildung entsprechenden Kernberuf – beschäftigt sind, was Schreyer als Ausdruck des Ausschlusses von Frauen aus technischen Kernberufen sieht¹⁹⁷.

Weiters weisen mehrere Studien darauf hin, dass Frauen in den betrieblichen Rekrutierungspraxen benachteiligt werden. So erhalten junge Frauen nach der Ausbildung in einem technischen Beruf seltener das Übernahmeangebot als Männer und, um Vereinbarkeitsproblematiken aus dem Weg zu gehen, befördern Betriebe eher Männer als Frauen¹⁹⁸. Dazu gibt es eine Theorie, die besagt, dass eher Vertrautem vertraut wird und dass demnach Männer in Führungspositionen sich bei der Besetzung vertrauensvoller Positionen eher für Männer entscheiden¹⁹⁹. Bärbel Stut bezeichnet dies als „androzentristischen Protektionismus“²⁰⁰.

Interessant sind in diesem Kontext Ergebnisse einer Befragung von Frauen in technischen Berufen, bei welcher immerhin die Hälfte der Interviewten angibt, für sich prinzipiell gute Aufstiegschancen zu sehen bzw. schon konkrete Positionen in Aussicht zu haben oder schon aufgestiegen zu sein. Ein Großteil der Befragten, die keine Aufstiegschancen für sich sehen, führt dies auf spezifische Umstände und Strukturen in ihren Unternehmen, wie z.B. flache Hierarchien, zurück. Nur eine der Befragten führt explizit die nicht vorhandenen Aufstiegschancen auf eine geschlechtsspezifische Diskriminierung zurück²⁰¹.

Ganz im Gegensatz zu der Einschätzung der eigenen Situation bestätigt ein Viertel der Befragten bei konkreter Nachfrage, dass es Unterschiede bei den Aufstiegsmöglichkeiten zwischen Männern und Frauen im Betrieb gibt. Begründet wird dies dadurch, dass Männern oft mehr zugetraut wird bzw. sich diese besser verkaufen können, dass männlich definierte Eigenschaften oft eher einen Aufstieg begünstigen und dass Männer oft in Bereichen arbeiten, in denen ein Aufstieg eher möglich ist, und Frauen z.B. durch Kinderbetreuungspflichten es in diesen Bereichen schwer haben²⁰².

4.2.2 ARBEITSZEITMODELLE

Einen guten Einblick in die zeitliche Arbeitsgestaltung in MINT-Berufen liefert eine Analyse der Mikrozensusdaten in Deutschland. Diese Studie zeigt, dass Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen häufiger Vollzeit berufstätig sind als der Durchschnitt aller Akademikerinnen²⁰³. Weiters sind flexible Arbeitszeitmodelle in

¹⁹⁷ Vgl. ebd., S.111

¹⁹⁸ Vgl. Solga/ Pfahl (2009a), S.5

¹⁹⁹ Vgl. Thaler (2006), S.78

²⁰⁰ Vgl. Stut (1995), S.143, nach Thaler (2006), S.178

²⁰¹ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.38f

²⁰² Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.39

²⁰³ Vgl. Haffner et al. (2006), S.9

traditionellen MINT-Fächern wie den Ingenieurwissenschaften und der Chemie selten, wohingegen diese im neuen Fach der Informatik häufiger vorhanden sind²⁰⁴. Häufig lassen sich bei den Arbeitsverhältnissen auch Wochenendarbeit, Reisetätigkeit, Bereitschaftsdienste etc. finden²⁰⁵. Zusätzlich zeigt eine andere Studie, dass Männer in Männerfächern häufiger lange und ungewöhnliche Arbeitszeiten haben als Frauen²⁰⁶.

Das mehrfach identifizierte Phänomen, dass Teilzeit in den MINT-Berufen immer noch fast ein Fremdwort ist²⁰⁷, belegt auch Schreyer in ihrer Studie. Ihr zufolge liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den Ingenieurwissenschaften bei 2 Prozent, mit Ausnahme beim Bauingenieurwesen mit 4 Prozent. In der Informatik liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 4 Prozent und in der Physik immerhin bei 10 Prozent^{208,209}. Die im geringen Ausmaß vorhandene Teilzeitbeschäftigung wird dabei größtenteils von Frauen ausgeübt. Als Grund dafür geben die Frauen meist persönliche und familiäre Verpflichtungen an, wohingegen bei Männern auch der Grund der parallelen Aus- und Fortbildung eine Rolle spielt²¹⁰.

Frauen – aber auch Männer – aus dem technischen und naturwissenschaftlichen Feld thematisieren bei einer Befragung, dass es beim Wiedereinstieg nach einer Karenzpause meist sehr schwer war, bei ihrem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung eine adäquate, der technischen Qualifikation entsprechende Position zu finden²¹¹. Jene Befragten, die Teilzeit tätig sind, befinden sich meist in qualifizierter Teilzeit – 25h und mehr – wobei diese Beschäftigung durch sehr intensive Arbeit gekennzeichnet ist und es durch viele Überstunden oft wieder fast auf eine Vollzeitbeschäftigung hinauskommt²¹².

Auch eine Studie für Oberösterreich zeigt, dass ein Großteil der befragten Frauen in technischen Berufen Vollzeit arbeitet, was bezogen auf die hohe Teilzeitquote in Österreich von 47,5 Prozent²¹³ eher eine untypische Situation ist²¹⁴. Zur konkreten Arbeitszeitgestaltung zeigt dieselbe Studie, dass ein Großteil dieser Frauen in Gleitzeit

²⁰⁴ Vgl. ebd., S.11

²⁰⁵ Vgl. ebd., S.11

²⁰⁶ Vgl. Schreyer (2008), S.106

²⁰⁷ Hier soll kurz festgehalten werden, dass Teilzeitarbeit gleichstellungspolitisch zwar stark umstritten ist, vor dem Hintergrund der ungleichen Aufteilung der Familienarbeit und der oft fehlenden Kinderbetreuung jedoch für viele Frauen eine zentrale Möglichkeit darstellt, Erwerbsarbeit und Familienarbeit zu vereinen und es im Allgemeinen hierbei darum geht, die Möglichkeit der Wahl zu haben und keinesfalls darum, die Teilzeitarbeit als einzige Möglichkeit oder Ideallösung der Vereinbarkeit darzustellen.

²⁰⁸ Deutsche Mikrozensusauswertung für das Jahr 2000

²⁰⁹ Vgl. Schreyer (2008), S.104f

²¹⁰ Vgl. Schreyer (2008), S.105

²¹¹ Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S.22

²¹² Vgl. ebd., S.22

²¹³ Vgl. Statistik Austria (2015), S.9; 4. Quartal 2014

²¹⁴ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.43

arbeitet bzw. eine sehr freie Arbeitszeitregelung hat und damit meist auch sehr zufrieden ist. Jene Frauen, die fixe Arbeitszeiten haben, wünschen sich teilweise mehr Flexibilität in der Zeiteinteilung. Interessant ist, dass diese Studie das vorherrschende Bild der „viel arbeitenden Techniker_innen“ widerspiegelt, allerdings auch eine große zeitliche Flexibilität aufzeigt, was in technischen Berufen eher unüblich ist²¹⁵.

Wichtig zu bedenken ist dabei, dass der hohe Arbeitseinsatz vor dem Hintergrund betrachtet werden muss, dass die Befragten doch häufig angeben, dass eine Teilzeitbeschäftigung auch Nachteile mit sich bringt wie z.B. weniger Möglichkeiten auf Weiterbildung, Benachteiligungen bei der Zuteilung interessanter Projekte, Karrierenachteile etc., bzw. dass Druck ausgeübt wird, auch nachmittags Termine wahrzunehmen²¹⁶.

Wird von Vollzeit auf Teilzeit umgestellt, kommt es häufig zu beträchtlichen inhaltlichen und strukturellen Veränderungen, die von Betroffenen oft als Rückschritt bzw. Bruch im Karriereverlauf erlebt werden. Dazu gehören beispielsweise eine Reduktion der Verantwortung, weniger Einbindung in betriebliche Prozesse und die Übernahme von Leitungs- und Führungsfunktionen ist weniger wahrscheinlich²¹⁷. In der Realität vieler Naturwissenschaftler_innen und Techniker_innen kommt die Teilzeit einem Verzicht auf eine ambitionierte Karriere gleich²¹⁸.

Interessant ist auch, dass der berufliche Erfolg nicht nur vom Beschäftigungsumfang, sondern viel mehr noch von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit abhängt. Haffner zeigt in ihrer Studie zum technischen und naturwissenschaftlichen Bereich, dass jene Personen, die die erwartete Arbeitszeit erfüllen bzw. sie nur gering übererfüllen, häufig deutlich weniger erfolgreich sind als jene, die die Arbeitszeit (stark) übererfüllen. Die Studie zeigt, dass überlange Arbeitszeiten das wichtigste Leistungskriterium sind. Jene Personen, die ihre Arbeitszeit deutlich übererfüllen mit 46-50 bzw. über 50 Stunden Arbeitszeit die Woche, sind deutlich öfter sehr erfolgreich, als ihre Kolleg_innen. Zusätzlich ist hier zu erkennen, dass nicht absolute Höhe der geleisteten Arbeitszeit im Vordergrund steht, sondern die Relation zu den geleisteten Arbeitszeiten der Kolleg_innen²¹⁹. Daraus ist zu erkennen, dass jene Personen, die voll verfügbar sind, als Standard festgelegt werden und die anderen an diesem gemessen werden. Jene Personen die diesen Standard nicht erfüllen, werden sich demnach immer in einer benachteiligten Position befinden.

²¹⁵ Vgl. ebd., S.43

²¹⁶ Vgl. ebd., S.43

²¹⁷ Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S.22

²¹⁸ Vgl. ebd., S.22

²¹⁹ Vgl. Haffner (2007), S.38f

Haffner stellt weiters bei einem Vergleich der Arbeitszeiten auf den verschiedenen Niveaus des beruflichen Erfolges fest, dass Frauen auf allen Ebenen deutlich kürzer arbeiten als ihre männlichen Kollegen. Die tatsächliche Arbeitszeit ist folglich eher Ursache als Folge des beruflichen Aufstiegs²²⁰.

4.2.3 ERFAHRUNGEN MIT VORURTEILEN UND DISKRIMINIERUNG

Befragt nach Erfahrungen mit Vorurteilen betonen laut einer Befragung ein Großteil der Frauen, dass sie gut im männerdominierten Betrieb aufgenommen wurden, und die meisten Frauen äußern sich sehr positiv über die erfahrene Unterstützung durch die Vorgesetzten²²¹.

Bei geschärftem Blick und konkreter Nachfrage zeigt diese Studie jedoch ein anderes Bild, nämlich, dass mehr als die Hälfte der Befragten mit Vorurteilen und negativen Erfahrungen im Beruf konfrontiert waren. Dazu zählen das Anzweifeln ihrer Kompetenzen seitens der männlichen Kollegen, Kund_innen und/oder Vorgesetzten; die Konfrontation mit anzüglichen Witzen und frauenfeindlichen Aussagen oder Sticheleien und Probleme mit der Akzeptanz seitens unterstellter Kollegen²²².

Auf konkrete Nachfrage, wie die Akzeptanz seitens der männlichen Kollegen und Vorgesetzten ist, betonten jedoch die Befragten anfangs mit einer gewissen Skepsis konfrontiert gewesen zu sein, die sich jedoch meist rasch gelegt hat, und vereinzelt berichten Frauen, dass sie mit größeren Vorbehalten kämpfen mussten bzw. wenig Unterstützung hatten und sich alles erkämpfen mussten. Bemängelt wird zusätzlich, dass auf Männer oft mehr gehört wird und sie sich leichter durchsetzen können und dass die schlechtere Bezahlung im Vergleich zu den Männern ein Ausdruck einer anderen Wertschätzung sei²²³. Interessant dabei ist, dass über Erfahrungen mit Vorurteilen und Diskriminierungen meist erst bei konkreter Nachfrage gesprochen wird.

Verschiedene Studien verweisen auf das Phänomen, dass Frauen objektiv vorhandene Diskriminierungen häufig nicht als solche wahrnehmen oder thematisieren²²⁴. Auch eine aktuelle Studie verweist darauf, dass die befragten Akademiker_innen im technischen und naturwissenschaftlichen Feld diese Benachteiligungen kaum ansprechen, was die Autor_innen darauf zurückführen, dass sich diese die Eingebundenheit ins Feld sichern müssen. Akademiker_innen, die aus dem Feld ausgestiegen sind, thematisieren jedoch sehr wohl Verhaltensmuster und Strukturen,

²²⁰ Vgl. ebd., S.43

²²¹ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.34

²²² Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.36

²²³ Vgl. ebd., S.34

²²⁴ Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S.30

die dem Bild der Chancengleichheit widersprechen. Beispielsweise thematisieren diese geschlechtliche Substrukturen in Organisationen, die positiv oder negativ auf Karrieren wirken, und auch stereotype Wahrnehmungen von Frauen und Männern sowie die betriebliche Orientierung an der männlichen Lebensführung als Normalitätsfolie²²⁵.

Interessant ist, dass vor allem beim Berufseinstieg sich oft das Phänomen zeigt, dass Frauen anfangs keine diskriminierenden Faktoren oder Hürden bei der Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele wahrnehmen. Damit ist meist eine besonders hohe Motivation und Leistungsbereitschaft verbunden, sich in der neuen Situation zu beweisen und der Glaube, dass gleiche Leistung zu gleichem Erfolg führt²²⁶. In diesem Zusammenhang spricht Young (1994) von einer seriellen Identität, die Diskriminierung erst erlebbar macht, wenn unmittelbare Betroffenheit vorliegt²²⁷.

Es zeigt sich folglich, dass Frauen in technischen Berufen nach wie vor mit geschlechtsspezifischen Vorbehalten hinsichtlich ihrer fachlichen Kompetenz, körperlichen Voraussetzung und ihrer Durchsetzungsfähigkeit konfrontiert sind²²⁸. Frauen in technischen Berufen müssen immer wieder damit rechnen, dass sie mit Vorurteilen konfrontiert werden und ein besonderes Verhalten von ihnen gefordert wird, wie beispielsweise das Sich-zur-Wehr-Setzen durch besonderes Engagement oder durch eine dicke Haut²²⁹.

Vor allem mit dem Absprechen und Infrage stellen der Fachkompetenz sind die Technikerinnen immer wieder konfrontiert. Das bedeutet, es gehört zum Berufsalltag der Technikerinnen, ihre berufliche Identität zu betonen und ihre Fachkompetenz unter Beweis zu stellen, was ihren männlichen Kollegen meist erspart bleibt²³⁰. Die Anforderungen an Technikerinnen sind somit nur formal gleich, denn im Arbeitsalltag wird von ihnen mehr Durchhaltevermögen und auch soziale Kompetenz erwartet²³¹. Auch mit sexistischen Sprüchen sind die Frauen im technischen Feld immer wieder konfrontiert. Als Umgang damit sieht Thaler vor allem die Coping-Strategie vorherrschend, bei welcher die negativen Sprüche negiert werden bzw. keine frauenfeindliche Absicht hinter den Sprüchen wahrgenommen wird. Diese Strategie ist laut Thaler vor allem deshalb erfolgreich, weil viel Energie übrig bleibt und diese in die Arbeit investiert werden kann²³².

²²⁵ Vgl. ebd., S.22f

²²⁶ Vgl. Schiffbänker/ Reidl (2009), S.24

²²⁷ Vgl. Young (1994), nach Schiffbänker/ Reidl (2009), S.25

²²⁸ Vgl. Bergman/ Sorger (2009), S.65

²²⁹ Vgl. ebd., S.37

²³⁰ Vgl. Thaler (2006), S.172f

²³¹ Vgl. ebd., S.196

²³² Vgl. ebd., S.166

Oft sind Frauen auch damit konfrontiert, dass ihnen das Frau-Sein in Frage gestellt bzw. abgesprochen wird. Auch hier müssen die Frauen wieder ein mehr an Energie aufwenden, da sie sich als Frau beweisen und darstellen müssen²³³.

Die Strategien im Umgang mit den erlebten Vorurteilen sind dabei sehr verschieden. Sie reichen von Ignorieren und Kleinbegeben bis hin zu Sich-zur-Wehr-Setzen, Reaktionen mit Humor und Schlagfertigkeit und einem besonders großen Engagement, um die Vorurteile zu entkräften. Positiv zeigt sich, dass die in dieser Studie interviewten Frauen großes Vertrauen zu den Vorgesetzten haben und sich um Unterstützung auch an diese wenden²³⁴.

Auch Schiffbänker und Reindl sprechen bei ihrer Untersuchung von Frauenkarrieren in Forschung und Entwicklung davon, dass es beim Berufseinstieg eine besondere Herausforderung für die Frauen ist, einen persönlichen Stil zu finden im sozialen Umgang mit der mehrheitlich männlichen Kollegenschaft, und dies auch ein energetisch aufwendiger Prozess ist. Die Befragten in dieser Studie verweisen darauf, dass vor allem ein humorvoller Umgang und eine Schlagfertigkeit erforderlich sind²³⁵. Es zeigt sich, dass es für Frauen hierbei wichtig ist, einen Arbeitsstil zu finden, bei welchem sie ihre individuellen Kompetenzen sichtbar machen und Zweifel ausräumen, wonach Frauen nicht das Gleiche wie Männer zu leisten vermögen²³⁶. Als Strategien wurden dabei der Versuch ein kameradschaftliches Verhältnis zu entwickeln und das Nicht-Thematisieren des Frauseins identifiziert²³⁷.

Die Form der Diskriminierung mit der die Frauen in technischen Berufen konfrontiert sind, lässt sich bei eingehender Betrachtung als symbolische Gewalt identifizieren. Die von Bourdieu entwickelte Kategorie der symbolischen Gewalt bezeichnet eine Form der Gewalt, die nicht unmittelbar bewusst ist²³⁸ und häufig unsichtbar ist²³⁹. Die symbolische Gewalt ist der zentrale Modus der Herrschaftsausübung der Moderne, in welcher Macht und Herrschaft vor allem durch symbolische Ordnung vermittelt werden²⁴⁰. Auch die hier vorhandenen verschiedenen Formen der Diskriminierung sind für die Betroffenen meist nicht als solche erkennbar und schon gar nicht als Gewalt identifizierbar. Doch dienen sie dem unsichtbaren Zweck der symbolischen Gewalt,

²³³ Vgl. ebd., S.167

²³⁴ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.36f

²³⁵ Vgl. Schiffbänker/ Reidl (2009), S.24

²³⁶ Vgl. ebd., S.24

²³⁷ Vgl. ebd., S.24

²³⁸ Vgl. Funder/ Sproll (2012), S.49

²³⁹ Vgl. Bourdieu (2013), S.66

²⁴⁰ Vgl. Kraus (2008), S.53

nämlich der Aufrechterhaltung von Ungleichheit, Abhängigkeit und Fremdbestimmung²⁴¹.

Die symbolische Gewalt ist ein zentrales Konzept, um Macht- und Herrschaftsbeziehungen in Betrieben und Unternehmen vor allem in Bezug auf Geschlechterdimensionen zu erklären²⁴². Zusätzlich ist das Verstehen der symbolischen Gewalt ein zentraler Schlüssel für die Beharrlichkeit der sozialen Ordnung, in welche fundamentale soziale Ungleichheiten und Herrschaftsbeziehungen eingelagert sind²⁴³.

Allgemein wird in der Theorie mehrfach betont, dass je weniger ein Ungleichheitsverhältnis über autoritäre Formen der Kontrolle aufrechterhalten werden kann, sondern z.B. über Leistung, Verantwortung und Anerkennung, desto bedeutender wird die symbolische Gewalt als Mittel der Legitimation²⁴⁴. Darin ist auch der Grund zu erkennen, wieso in diesem Fall die symbolische Gewalt durch verschiedene Formen der Diskriminierung, wie z.B. das Aberkennen von Kompetenzen, eine zentrale Rolle übernimmt, um Machtbeziehungen durchzusetzen, denn auch in diesem Fall gibt es keine legitime autoritäre Form, um Machtbeziehungen unter Kolleg_innen zu rechtfertigen.

Eine wichtige Rolle bei der symbolischen Gewalt spielt die Sprache, denn die symbolische Gewalt als unsichtbarer Modus der Herrschaftsausübung stützt sich in hohem Maße auf die face-to-face-Interaktion. Die in dieser face-to-face-Interaktion ausgeübte symbolische Gewalt wird wiederum nicht als Gewalt, Nötigung oder Einschüchterung wahrgenommen²⁴⁵.

Die Wirkmächtigkeit hat die symbolische Gewalt dadurch, dass sie ihre Wirkung direkt über die Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsschemata, die für den Habitus konstitutiv sind, entfaltet, abseits der reinen Logik des erkennenden Bewusstseins²⁴⁶. Die symbolische Macht kann aber nicht ohne Beitrag derer wirken, die ihr unterliegen, die ohne ihr Wissen und bisweilen gegen ihren Willen zur Herrschaft beitragen. Dies ist jedoch kein intellektueller Akt, sondern vielmehr der Effekt eines Vermögens, das in Form von Wahrnehmungsschemata und Dispositionen dauerhaft in den Körper der

²⁴¹ Vgl. Peter (2004), S.48f, nach Funder/ Sproll (2012), S.49

²⁴² Vgl. Funder/ Sproll (2012), S.50

²⁴³ Vgl. Kraus (2008), S.52

²⁴⁴ Vgl. Funder/ Sproll (2012), S.54

²⁴⁵ Vgl. Kraus (2008), S.52

²⁴⁶ Vgl. Bourdieu (2013), S.70

Beherrschten eingeschrieben ist und empfänglich für die Äußerungen der Macht macht²⁴⁷.

Es ist Bourdieus Ansatz folglich von einem „gewissen Einverständnis“ der Beherrschten die Rede, was allerdings kein bewusster Akt ist sondern besagt, dass die Menschen, welche mit symbolischer Gewalt konfrontiert sind, einen gewissen Sinn für diese Gewalt entwickelt haben, durch welchen sie entsprechende Signale wie beispielsweise Blicke, kleine Gesten, beiläufige Bemerkungen decodieren können und den versteckten sozialen Gehalt verstehen, ohne dass ihnen bewusst ist, dass es sich um Gewalt handelt. In anderen Worten die symbolische Gewalt wirkt nur, wenn sowohl „Opfer als auch „Täter“ den Habitus jener symbolischen Ordnung eingelagert haben, auf welcher die Macht wirkt²⁴⁸.

Die verschiedenen Formen der Diskriminierung – das Absprechen von Kompetenzen, frauenfeindliche Sprüche, Skepsis etc. – wirken als symbolische Macht also zur Aufrechterhaltung der Machtstrukturen und sozialen Ungleichheit im Feld.

4.2.4 VEREINBARKEIT BERUF UND FAMILIE – VERANTWORTLICHKEIT UND FOLGEN

Wichtig ist hier zu beachten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kein Frauenproblem sein sollte und die Problematik auch nicht auf Technikberufe beschränkt werden kann²⁴⁹. Leider zeigt sich jedoch nach wie vor, dass die Verantwortlichkeit für die Betreuung der Kinder, auch im technischen Bereich, nach wie vor bei den Frauen liegt²⁵⁰.

Eine Gefahr besteht auch darin, frauenrelevante Themen wie die gläserne Decke und die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes mit der Vereinbarkeitsproblematik zu verknüpfen, denn dann kann es zu einer Verzerrung der Tatsachen kommen, denn Kinder sind weder zwingend der Karriere hinderlich, noch ist deren Abwesenheit eine Garantie für Erfolg²⁵¹.

Bei der Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist es wichtig zu bedenken, dass die Benachteiligung der Frauen im technischen Feld keinesfalls nur durch die Vereinbarkeitsproblematik bedingt ist, was jedoch in vielen öffentlichen Diskussionen behauptet wird. Der hohe Anteil kinderloser hochqualifizierter Frauen im technischen Feld, die ebenfalls von Benachteiligung betroffen sind, verweist darauf,

²⁴⁷ Vgl. ebd., S.72f

²⁴⁸ Vgl. Kraus (2008), S.52

²⁴⁹ Vgl. Thaler (2006), S.164

²⁵⁰ Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S.20

²⁵¹ Vgl. Thaler (2006), S.185

dass die Gründe der Benachteiligung vielfältiger sind und wie andere Kapitel in dieser Arbeit zeigen, ein breiterer Blick auf die Benachteiligung geworfen werden muss²⁵². Hier soll nun die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als einer vieler Aspekte der Arbeitssituation der Frauen beleuchtet werden.

Allgemein zeigt sich, dass auch im naturwissenschaftlichen und technischen Feld die Verantwortung für den familiären Bereich überwiegend von den Frauen übernommen wird. Dabei muss betont werden, dass nicht die Mutterschaft, sondern die damit verbundene Verantwortlichkeit zu einer Mehrbelastung wird²⁵³. Konkret zeigt eine Längsschnittstudie, dass in den neun Beobachtungsjahren von 1997 bis 2005, 33,4 Prozent der Frauen und nur 2,7 Prozent der Männer im technischen Bereich mindestens eine Karenzepisode vorweisen, wobei es sich bei beiden Geschlechtern meist um eine einzelne Karenzepisode handelt²⁵⁴.

Im Gegensatz zu den Frauen im technischen Feld, die selbst die Verantwortung für den familiären Bereich übernehmen, verweisen verschiedene Studien darauf, dass Männer im naturwissenschaftlichen und technischen Feld häufig mit Partnerinnen zusammenleben, die eine geringere Qualifikation innehaben und die im Falle der Elternschaft die Reproduktionsarbeit übernehmen²⁵⁵.

Allgemein ist ersichtlich, dass Frauen in technischen Berufen tendenziell seltener Kinder haben als Frauen aus anderen Berufsfeldern²⁵⁶. So zeigt sich auch bei einer Befragung, dass lediglich fünf der 40 befragten Frauen in technischen Berufen persönliche Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben. Diese geringe Zahl kann unter anderem durch das junge Alter der Befragten begründet werden, aber es spiegelt auch das allgemeine Bild der Familiensituation von Frauen in technischen Berufen wider²⁵⁷.

Jene Befragten, die persönlich Erfahrungen mit Karenz und Wiedereinstieg haben, berichten von gewissen Brüchen in der Erwerbsbiographie und lediglich eine Frau berichtet, dass sie nach einer einjährigen Karenz problemlos wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren konnte. Die anderen Frauen berichten, „freiwillig“ auf ihren alten Arbeitsplatz verzichtet zu haben, und einen neuen Arbeitsplatz im selben oder in einem anderen Betrieb annahmen. Jene der Befragten, die derzeit betreuungspflichtige Kinder haben, arbeiten Teilzeit und sind alle zufrieden mit dieser Situation, selbst wenn

²⁵² Vgl. Schreyer (2008), S.161

²⁵³ Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S,20

²⁵⁴ Vgl. ebd., S.20

²⁵⁵ Vgl. ebd., (2007), S.21

²⁵⁶ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.41

²⁵⁷ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.41

damit Dequalifizierungstendenzen bzw. ein berufliches „Kürzertreten“ verbunden ist²⁵⁸. Die Autorinnen der Befragung sehen dabei Parallelen zu Schiffbänkers Rationalisierungsstrategie. Diese untersucht in ihrer Studie die Situation von Wissenschaftler_innen in Naturwissenschaft und Technik mit betreuungspflichtigen Kindern und stellt dabei fest, dass die Betroffenen die Situation – Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen – so gut wie möglich handhaben und damit zufrieden sind, da sie keinen Handlungsspielraum sehen²⁵⁹.

Wird allgemein nach Maßnahmen im eigenen Betrieb zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten gefragt, werden vor allem arbeitszeitspezifische Erleichterungen wie z.B. Gleitzeit, flexible Arbeitszeit und zeitweise Telearbeit genannt²⁶⁰. Wichtig zu bedenken ist dabei allerdings, dass nicht klar hervorgeht, ob diese Maßnahmen von allen Personen im Unternehmen in gleichem Maße angenommen werden können. Ob es quasi in technischen Berufen im Unternehmen möglich ist, flexibel oder in Teilzeit zu arbeiten, bzw. welche Nachteile damit einhergehen (z.B. Dequalifizierung) oder ob diese Maßnahmen eher von Personen in nicht-technischen Berufen im technischen Unternehmen in Anspruch genommen werden können.

Eine finanzielle Begründung dafür, dass die Männerkarenz so ein Randphänomen ist, gilt bei einer Befragung von Akademikerinnen im technischen und naturwissenschaftlichen Feld nur bedingt, da Frauen in diesem Feld auch ein gutes Einkommen erzielen, mitunter sogar ein höheres als ihre Partner²⁶¹. In einer Befragung wird neben finanziellen Gründen, die die Väterkarenz erschweren, auch die Problematik formuliert, dass implizite Haltungen und geschlechtsspezifische Rollenerwartungen eine Kinderbetreuungszeit für die Männer erschweren. Diese Rollenerwartungen sind im naturwissenschaftlichen und technischen Feld – welches sehr männlich dominiert ist – in verdichteter Form vorhanden und verstärken die Problematik²⁶². Allgemein fällt bei dieser Befragung auf, dass für Männer eine Karenz als Karriere-Risiko thematisiert wird und für Frauen einfach als unausweichlich angesehen wird²⁶³.

Weiters lässt sich feststellen, dass der Wiedereinstieg nach der Karenz für Frauen schwieriger ist als für Männer. Frauen finden deutlich seltener wieder in die Erwerbstätigkeit zurück und sind nach der Karenz häufiger in erwerbsfernen Lagen als

²⁵⁸ Vgl. ebd., S.41

²⁵⁹ Vgl. Schiffbänker (2006), S.7

²⁶⁰ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.42

²⁶¹ Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S.21

²⁶² Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S.21

²⁶³ Vgl. ebd., S.21

Männer, was wiederum diskontinuierend auf weibliche Karrieren wirkt²⁶⁴. Eine wesentliche Problematik beim Wiedereinstieg ist der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung und die Schwierigkeit eine den Qualifikationen entsprechende Position zu finden²⁶⁵.

Zu einem großen Anteil hängt ein gelingender Wiedereinstieg von den betrieblichen Haltungen und Möglichkeiten ab. Allgemein kann beobachtet werden, dass der Handlungsspielraum in größeren Unternehmen für den qualifikations- und ressourcengerechten Einsatz der Wiedereinsteiger_innen steigt. Aber auch wenn auf formaler Ebene die „Kinderfreundlichkeit“ eines Unternehmens ein vermarktbare Qualitätsmerkmal ist, kann beobachtet werden, dass informelle betriebliche Mechanismen nach wie vor am Leitbild einer kontinuierlichen Karriere fußen²⁶⁶.

Könekamp und Haffner betonen, dass Frauen im Berufsfeld der Naturwissenschaften und Technik mit den Wünschen der Vereinbarkeit von Karriere und Partnerschaft auf geringes Interesse seitens der Arbeitgeber_innen stoßen. Dies hängt auch damit zusammen, dass diese aufgrund der anderen Lebenssituation der großen Mehrheit der beschäftigten Männer mit dieser Thematik nie konfrontiert wurden und diese männliche Biographie als Normalfall gesehen wird²⁶⁷.

Kritisch anzumerken ist, dass die derzeitigen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen in Österreich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hauptsächlich zu einem Frauenthema machen²⁶⁸. Weshalb es auch in der aktuellen Situation für die Frauen (in technischen) Berufen wichtig ist, familienfördernde Maßnahmen im Betrieb zu haben.

Zusätzlich muss erwähnt werden, dass Frauen häufig allgemein – unabhängig von ihrem individuellen Lebensentwurf – unter „Mutterschaftsverdacht“ gestellt werden, einem als „statistische Diskriminierung“²⁶⁹ bekannten Effekt²⁷⁰. Von statistischer Diskriminierung wird gesprochen, wenn aufgrund des Geschlechts oder eines anderen beobachtbaren Merkmals eingeschränkte Leistungserwartungen an eine Person gebunden werden. Dabei wird ein statistischer Zusammenhang zwischen z.B. der Erfüllung der Leistungskonstrukte und einem leicht beobachtbaren Merkmal einer Person – in diesem Fall dem Geschlecht – unterstellt. Es wird folglich die Leistungsfähigkeit einer einzelnen Person, anhand der Durchschnittserwartung an alle

²⁶⁴ Vgl. ebd., S.21

²⁶⁵ Vgl. ebd., S.22

²⁶⁶ Vgl. ebd., S.21

²⁶⁷ Vgl. Könekamp/ Haffner (2005), S. 79ff, nach Schreyer (2007), S.158

²⁶⁸ Vgl. Thaler (2006), S.184

²⁶⁹ Vgl. Heintz et al (1997), S.50

²⁷⁰ Vgl. Schreyer (2008), S.161

Arbeitskräfte mit demselben Merkmal, gemessen²⁷¹. Eine wesentliche Ursache der statistischen Diskriminierung ist die Stereotypisierung. Es bedeutet, dass Einzelne nicht – oder nicht ausschließlich – nach ihren individuellen Merkmalen beurteilt werden, sondern aufgrund vermuteten, häufig stereotypen Gruppenverhaltens²⁷².

Auch Schiffbänker und Reidel sprechen von dem Phänomen, dass kinderlose Frauen durch die antizipierte Erwartung, egal ob sie später Kinder haben oder nicht, von Arbeitgeber_innen als potentielle Mütter, die in Karenz gehen können, wahrgenommen werden und daher nicht nur Kinder an sich ein Karrierehemmnis sind, sondern auch die Zuschreibung an das biologische Geschlecht und die damit einhergehende Diskriminierung. Dies zeigt sich auch darin, dass auch Frauen ohne Kinder nicht dieselben Karriereverläufe haben wie ihre männlichen Kollegen²⁷³.

Thaler weist zusätzlich darauf hin, dass Frauen, wenn sie ein Kind haben, als alleinverantwortlich gesehen werden, und ihnen wird eine mangelnde Fokussierung auf den Beruf vorgeworfen. Entscheiden sie sich gegen Kinder oder sind ungewollt kinderlos, wird ihnen wiederum abgesprochen, „vernünftig arbeiten“ zu können, weil sie ohne Kinder nicht gänzlich glücklich oder richtig Frau sein können²⁷⁴.

Frauen- und familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen müssen jedoch immer auch kritisch betrachtet werden, da viele von ihnen zu schlechteren Berufssituationen von Frauen beitragen. Beispielsweise sind flexible Arbeitszeitmodelle wie z.B. Teilzeit und „Job-Sharing“-Modelle nicht gerade als Karrierefördermaßnahmen bekannt sind²⁷⁵. Wichtig ist es daher, das Augenmerk auf Frauenfördermaßnahmen zu legen, die das Berufsziel (z.B. Technikerin) unterstützen und nicht bloß tradierte Rollenbilder untermauern. Solche Programme sind oft daran zu erkennen, dass sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht als alleinigen Schwerpunkt haben²⁷⁶.

4.2.5 MOBILITÄT UND DROP-OUT

Stellenwechsel sind in technischen und naturwissenschaftlichen Berufsfeldern eine wichtige Voraussetzung für Aufstieg und Erfolg²⁷⁷. Bei der Häufigkeit der Stellenwechsel ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern relativ gering.

²⁷¹ Vgl. Haffner (2007), S.57

²⁷² Vgl. Heintz et al. (1997), S.50

²⁷³ Vgl. Schiffbänker/ Reidl (2009), S.28

²⁷⁴ Vgl. Thaler (2006), S.164

²⁷⁵ Vgl. Thaler (2006), S.145

²⁷⁶ Vgl. ebd., S.145

²⁷⁷ Vgl. Haffner et al. (2006), S.329

Allerdings wird der Stellenwechsel von Frauen seltener mit beruflichem Erfolg belohnt als bei ihren männlichen Kollegen²⁷⁸.

Im Gegensatz dazu zeigt eine andere Studie, dass Frauen etwas häufiger den/die Arbeitgeber_in wechseln und dies mit einem größeren Einkommenszuwachs verbunden ist als bei Männern und dies somit auch Teil des karrierestrategischen Handelns ist. Den Grund dafür sehen die Autor_innen in mangelnden innerbetrieblichen Karrierechancen für Frauen, wodurch diese gewissermaßen „gezwungen“ sind, den Arbeitsplatz zu wechseln. Wichtig ist allerdings zu betonen, dass die Karenzphase keineswegs zu einer Erhöhung des Arbeitsplatzwechsels führt, sondern diese vielmehr reduziert²⁷⁹. Allerdings ist der Einkommenszuwachs durch einen Arbeitgeber_innenwechsel vor allem bei jüngeren Altersgruppen zu erkennen, und dieser nimmt im Haupterwerbssalter deutlich ab und entwickelt sich bei über 50-jährigen zu einem Einkommensverlust beim Arbeitgeber_innenwechsel.²⁸⁰

So zeigt eine Befragung, dass vor allem Frauen mit Kindern davon sprechen, dass sich ihr Handlungsspielraum am Arbeitsmarkt durch die Betreuungspflichten verengt, es schwieriger ist eine neue Stelle zu bekommen und riskante berufliche Schritte zweimal überlegt werden. So bedeutet für viele befragte Frauen die Inanspruchnahme der Karenzzeit eine Festlegung auf den jeweiligen Betrieb.²⁸¹

Um Hindernisse und Barrieren zu erkennen, ist es sinnvoll, auch die Gründe für Drop-Outs zu beleuchten, da diese gute Hinweise für die Problematiken liefern können, mit welchen Frauen in technischen Berufen konfrontiert sind. Allgemein gibt es wenig Forschung zu den Motiven und Beweggründen von Personen, die nach einer einschlägigen Ausbildung und Berufserfahrung dem naturwissenschaftlichen bzw. technischen Feld den Rücken zukehren. Einige wenige Studien geben Einblicke in den Bereich und zeigen auf, dass neben der Suche nach persönlicher Weiterentwicklung, der Frage nach der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, die Problematik einen passenden Job zu finden, auch die Unzufriedenheit mit den Anforderungen und den Arbeitsbedingungen im Feld genannt werden. Bei den Anforderungen und Arbeitsbedingungen werden konkrete Anforderungen und Arbeitsbedingungen genauso genannt, wie das Problem einen passenden Arbeitsplatz zu finden oder das Hinterfragen der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit²⁸².

²⁷⁸ Vgl. ebd., S.30f

²⁷⁹ Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S.24f

²⁸⁰ Vgl. ebd., S.24f

²⁸¹ Vgl. ebd., S.22f

²⁸² Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S.3

Eine Studie nennt auch Mobbingfälle und mangelnde Unterstützung von Vorgesetzten als Gründe, das männerdominierte Arbeitsumfeld zu verlassen²⁸³.

Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann zum Problem werden. So zeigten Schiffbänker und Reidl für Frauen in der Forschung und Entwicklung, dass diesen aufgrund der Vereinbarkeitswünsche die wissenschaftliche Karriere verunmöglicht wurde bzw. auch, dass Frauen aufgrund fehlender Arbeitszeitmodelle das Unternehmen bzw. die Branche verließen²⁸⁴. Einigen Befragten derselben Studie wurde die gläserne Decke zum Verhängnis. Es gelang ihnen nach einer langjährigen Karriere aufgrund kaum wahrnehmbarer, subtiler Faktoren nicht, in höhere Managementebenen aufzusteigen, und sie entschieden sich das Feld zu wechseln, da keine neue Herausforderung mehr sichtbar war²⁸⁵.

Auch Frauen in Spitzenpositionen in Forschung und Entwicklung sind freiwillig aus dem Feld ausgestiegen. Gründe dafür waren, dass sie die Arbeitsumgebung als zu wenig befriedigend erlebten, da sie sich ständig im männerdominierten Feld beweisen mussten und gegen gängige Vorurteile, wenig Wertschätzung und Diskriminierung ankämpfen mussten²⁸⁶.

In der Literatur finden sich wenige Auseinandersetzungen damit, in welche Berufsfelder die Frauen, die den MINT-Bereich verlassen, wechseln. Schreyer zeigt auf, dass 10 Prozent in Büroberufen arbeiten, was zwar nicht immer ausbildungsadäquat sein dürfte²⁸⁷, jedoch vielleicht der Vereinbarkeitsproblematik entgegenkommt²⁸⁸.

4.2.6 BERUFLICHER ERFOLG UND PRIVATE LEBENSITUATION

Haffner et al. konnten einen eindeutigen Zusammenhang zwischen beruflichem Erfolg und Geschlecht feststellen, wobei sich zeigt, dass die Berufs- und Karrierechancen von Frauen in technischen Berufen deutlich schlechter sind als jene der Männer in diesem Bereich. Dabei wurde eine komplexe Variabel gebildet, die verschiedene objektivierbare Erfolgskriterien inkludiert wie Einkommen, Führungsposition, Personalverantwortung, Budgetverantwortung und Position bei Verhandlungen mit externen (Geschäfts-) Partner_innen. Es hat sich gezeigt, dass Männer durchwegs erfolgreicher sind als Frauen. So ist jede vierte Frau „weniger erfolgreich“ und nur 13 Prozent der Frauen sind „sehr erfolgreich“. Wohingegen sich bei den Männern das umgekehrte Bild zeigt und nur 13 Prozent der Männer weniger erfolgreich sind und 28

²⁸³ Vgl. Schiffbänker/ Reidl (2009), S.51

²⁸⁴ Vgl. ebd., S.51f

²⁸⁵ Vgl. ebd., S.54

²⁸⁶ Vgl. ebd., S.61

²⁸⁷ Vgl. Schreyer (2008), S.118

²⁸⁸ Vgl. Schiffbänker/ Reidl (2009), S.41

Prozent „sehr erfolgreich“²⁸⁹. Es zeigt sich auch, dass sich die Karrieren der Frauen langsamer entwickeln und früher stagnieren als die Karrieren der männlichen Kollegen²⁹⁰. Zusätzlich werden Frauen von ihren Vorgesetzten weniger gefördert als ihre männlichen Kollegen und sind weniger in den Betrieb integriert²⁹¹.

Als Einflussfaktor auf den beruflichen Erfolg konnte unter anderem der zeitliche Umfang des Beschäftigungsverhältnisses identifiziert werden. Dabei wurde ersichtlich, dass eine Teilzeitbeschäftigung den beruflichen Erfolg verhindert und dass selbstständig Beschäftigte deutlich erfolgreicher sind als Angestellte. Auch wenn vor allem das zeitliche Beschäftigungsausmaß scheinbar auf den ersten Blick den unterschiedlichen Erfolg von Männern und Frauen erklärt, wird bei näherer Betrachtung deutlich, dass dieser Aspekt nicht zur Erklärung des Geschlechterunterschiedes ausreicht, und es bedarf eines genaueren Blickes²⁹².

Allgemein wird ersichtlich, dass gängige objektivierbare Leistungsfaktoren wie beispielsweise berufliche Mobilität, Weiterbildung, Auslandsaufenthalte, Dauer des Studiums, Noten, Alter etc. den Unterschied des beruflichen Erfolges zwischen den Geschlechtern nicht erklären. Die Frauen stehen den Männern in fachlicher Qualifikation, Leistungsfähigkeit und Eignung in keiner Weise nach, sondern haben teils sogar eine bessere Ausgangslage²⁹³. So zeigen Studien, dass Frauen in Naturwissenschaften und Technikstudiengängen im Durchschnitt schneller studieren und leistungsstärker sind²⁹⁴.

Ein klarer Zusammenhang konnte zwischen beruflichem Erfolg und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit – in diesem Fall wurden nur Vollzeitarbeitsverhältnisse betrachtet – entdeckt werden. Die Wahrscheinlichkeit, beruflich erfolgreich zu sein, nimmt mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu²⁹⁵. Allerdings konnte festgestellt werden, dass die geleistete Arbeitszeit auch sichtbar sein muss, da Personen die von zu Hause ihre Mehrarbeit leisten, weniger erfolgreich sind als jene, die dies am Arbeitsort tun²⁹⁶. Zusätzlich sind Personen, die häufig Reisetätigkeiten ausüben, erfolgreicher im Beruf²⁹⁷. Aber auch dieser Faktor erklärt den geschlechtsspezifischen Unterschied nicht vollständig, da die wöchentliche Arbeitszeit bei den Frauen allgemein niedriger ist, auch bei den sehr erfolgreichen Frauen, und zudem verschwinden die

²⁸⁹ Vgl. Haffner et al. (2006), S.22f

²⁹⁰ Vgl. ebd., S.1

²⁹¹ Vgl. ebd., S.48

²⁹² Vgl. ebd., S.25

²⁹³ Vgl. ebd., S.31

²⁹⁴ Vgl. Könekamp (2007), nach Solga/ Pfahl (2009a), S.4

²⁹⁵ Vgl. Haffner et al. (2006), S.35

²⁹⁶ Vgl. ebd., S.37

²⁹⁷ Vgl. ebd., S.42

geschlechtsspezifischen Unterschiede, sobald die Art der Partnerschaft in die Analyse miteinbezogen wird²⁹⁸.

Betrachtet man die überlangen Arbeitszeiten genauer, so wird deutlich, dass die geleistete Arbeitszeit bzw. die überlange geleistete Arbeitszeit stark von der persönlichen Lebenssituation abhängig ist, die oft bei der Betrachtung der Berufstätigkeit ausgeklammert wird²⁹⁹. Dabei stellt sich heraus, dass jene Personen die zu Hause einen nicht berufstätige/n Partner_in haben, länger arbeiten können, unabhängig ob dies Frauen oder Männer sind. Allerdings unterscheiden sich die Partnerschaften von Frauen und Männern sehr stark. Es zeigt sich, dass Frauen meist in Partnerschaften leben, in welchen beide Beteiligte berufstätig sind, wohingegen ein Drittel der Männer in Partnerschaften leben in welchen nur sie selbst berufstätig sind.³⁰⁰ Zusätzlich zeigt sich, dass bei den Ingenieurinnen diese wesentlich häufiger als ihre männlichen Kollegen mit der Organisation der Haushalts- oder Familienarbeit betraut sind³⁰¹.

So zeigte sich, dass auch männliche Ingenieure, deren Partnerinnen ebenfalls einen akademischen Beruf ausüben, nicht im gleichen Maße in die Haus- und Familienarbeit eingebunden sind wie ihre weiblichen Kolleginnen. Dieser Studie zufolge sind es nur 3 Prozent der Männer die im Wesentlichen das Privatleben organisieren, unabhängig von der Berufstätigkeit der Partnerin³⁰².

Zusätzlich leben Frauen meist in einer dual-career-couple-Situation, die die komplexe und oft schwierige Abstimmungsprozesse von zwei (akademischen) Karrieren und die gemeinsame Organisation der Haushalts- und Familienarbeit mit sich bringt³⁰³.

Auffällig ist, dass Männer in MINT-Berufen deutlich häufiger Kinder haben als die Frauen in diesen Berufen. Der große Anteil von Vätern, kommt vor allem durch jene Männer zustande, deren Partnerin die Kinderbetreuung übernommen hat. Demnach nutzen die Männer in MINT-Berufen in den Phasen intensiver Kinderbetreuung hauptsächlich die Betreuungsleistung der oft nicht-erwerbstätigen Partnerin, wohingegen die Frauen in MINT-Berufen ausschließlich und immer auf mehrere außerhäusliche Betreuungsangebote zurückgreifen³⁰⁴.

²⁹⁸ Vgl. ebd., S.49

²⁹⁹ Vgl. ebd., S.37

³⁰⁰ Vgl. ebd., S.40

³⁰¹ Vgl. ebd., S.41

³⁰² Vgl. Haffner (2007), S.47f

³⁰³ Vgl. Haffner et al. (2006), S.18

³⁰⁴ Vgl. ebd., S.18f

Frauen in technischen Berufen können folglich aufgrund ihrer Lebenssituation, da sie in der Regel nicht von der Haus- und Familienarbeit entlastet werden, die Leistungserwartung an den/die „ideale/n Mitarbeiter_in“ nicht erfüllen³⁰⁵.

Kritisch angemerkt muss werden, dass auch Frauen, die an den männlichen Berufsethos angepasst sind – beispielsweise ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrechen bzw. kinderlos bleiben – fast ebenso selten höhere berufliche Positionen erreichen wie ihre Kolleginnen mit Familie³⁰⁶.

4.3 ARBEITSKULTUREN UND IMPLIZITE LEISTUNGSINDIKATOREN

In folgendem Abschnitt soll noch einmal ein Blick auf die Arbeitskultur in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen geworfen werden, welcher sich in der bereits erläuterten Arbeitssituation widerspiegelt. Hier soll jedoch nochmals deutlich herausgestrichen werden, welche impliziten Leistungskriterien hinter der Arbeitsstation und auch dem beruflichen Erfolg stecken.

4.3.1 STRUKTURELLE BARRIEREN

Gründe für den Ausschluss von Frauen aus dem MINT-Bereich sind häufig in der „männlichen“ Technik-Berufskultur und dem Berufsethos der technischen Berufe sowie den damit einhergehenden organisatorischen Praxen von Betrieben zu finden³⁰⁷. So kennzeichnet sich die Betriebskultur in MINT-Berufen durch „Anwesend-Sein“ und „Sich-Durchbeißen“ aus³⁰⁸. Technische und naturwissenschaftliche Berufe sind von einer spezifischen Kultur der Männlichkeit geprägt und werden dadurch von Frauen oft als fremd erlebt³⁰⁹. Solga und Pfahl sprechen dabei von vergeschlechtlichten Territorien, welche sowohl Frauen als auch Männern ihren Platz zuweisen und auf diese Weise das Territorium „Technik“ immer wieder als geschlechtlich codiert hervorbringen³¹⁰.

Zentral ist dabei, dass das Berufsethos in MINT-Berufen die ständige berufliche Verfügbarkeit einschließt³¹¹. Auch eine Befragung von Techniker_innen verweist auf eine Kultur der Anwesenheit und der Forderung nach Selbstaufgabe. Dieses Verhalten

³⁰⁵ Vgl. Haffner (2007), S.31

³⁰⁶ Vgl. Solga/ Pfahl (2009b), S.27

³⁰⁷ Vgl. Solga/ Pfahl (2009b), S.27

³⁰⁸ Vgl. ebd., S.24

³⁰⁹ Vgl. Haffner et al. (2006), S.48

³¹⁰ Vgl. Solga/ Pfahl (2009b), S.27

³¹¹ Vgl. ebd., S.22

wird von der meist männlichen Führungsebene vorgelebt und wird auch von den Mitarbeiter_innen gewünscht bzw. wird als Leistungsindikator herangezogen³¹².

In einer Arbeitskultur – in welcher eine überlange Anwesenheit im Betrieb entscheidend für Leistung und Anerkennung ist – bedeutet somit eine Lebenssituation, in welcher diese überlange Anwesenheit nicht möglich ist, eine erhebliche Einschränkung. Erfüllen kann diese Anforderung wieder nur jene Person, die aufgrund der Lebenssituation keinerlei Einschränkung in der Berufstätigkeit erfährt³¹³.

Hengstberg betont, dass die vorherrschende betriebliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Ingenieur_innenberuf ein bestimmtes Lebenskonzept erzwingt, dass sich an der „männlichen Normalbiographie“ orientiert und eine ununterbrochene, zeitlich extensive Verfügbarkeit voraussetzt. All jene, die davon abweichen, werden tendenziell ausgegrenzt³¹⁴. Dies wiederum führt zu Problemen der Vereinbarkeit von Familien und Erwerbsarbeit, was gesellschaftlich wie privat meist den Frauen abverlangt wird³¹⁵. Diese totale Verfügbarkeit der Personen ist eine unausgesprochene Bedingung für die Übernahme von Spitzenpositionen geworden³¹⁶.

Haffner stellt in ihrer Untersuchung fest, dass individuelle Leistungsindikatoren zwar eine Zugangsvoraussetzung für den jeweiligen Beschäftigungsbereich sind, für den beruflichen Aufstieg jedoch nicht (mehr) von Bedeutung sind. Vielmehr wird die berufliche Leistung in hohem Maße an impliziten Leistungskonstrukten gemessen, wie beispielsweise der bereits genannten ständigen Verfügbarkeit³¹⁷. Die unausgesprochenen Leistungskriterien beziehen sich auf die private Lebenssituation und damit verbundene normative Vorstellungen vom Einsatz im Beruf³¹⁸. Diese Arbeitskultur der ständigen Verfügbarkeit wird an der überlangen Arbeitszeit, vor allem sichtbaren Arbeitszeit, gemessen und fördert das Modell des männlichen Familienernährers, da sie eine häufige Abwesenheit von Zuhause fordert, denn der geforderten Identifikation mit dem Beruf und der damit einhergehenden sichtbaren Zeit-Investition können nur entsprochen werden, wenn die private Lebenssituation dies ermöglicht und keine/ eine geringe zeitliche Belastung durch das Privatleben vorhanden ist³¹⁹.

³¹² Vgl. Thaler (2006), S. 164

³¹³ Vgl. Haffner et al. (2006), S.41

³¹⁴ Vgl. Hengstenberg (1994), S.231, nach Schreyer (2008), S.157

³¹⁵ Vgl. Schreyer (2008), S.157

³¹⁶ Vgl. Haffner et al. (2006), S.49

³¹⁷ Vgl. Haffner (2007), S.79f

³¹⁸ Vgl. Haffner et al. (2006), S.9

³¹⁹ Vgl. Haffner (2007), S.79f

Die Ungleichheiten im beruflichen Erfolg in MINT-Berufen zwischen den Geschlechtern lassen sich nach Solga und Pfahl vor allem durch eine unterschiedliche Wahrnehmung ihrer Leistungen in der Betriebskultur und durch die andere Lebensführung von Frauen erklären³²⁰. Frauen realisieren oft schon während der Ausbildung, speziell aber im Betrieb, dass ihre Leistungsanstrengungen nicht wahrgenommen werden und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie keine Rücksicht genommen wird³²¹. Selbst Frauen, die vollzeiterwerbstätig sind und ohne Unterbrechungen ihrem Beruf nachgehen, sind gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt³²².

Bei der Beleuchtung verschiedener technischer und naturwissenschaftlicher Beschäftigungsfelder ist zu erkennen, dass, je ausgeprägter die zeitextensive männliche Arbeitskultur ist, desto größer der Unterschied im beruflichen Erfolg von Frauen und Männern ist. Zusätzlich fällt der Anteil der Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen, die in diesem Bereich tätig sind, ab³²³.

Befragte Technikerinnen denken in diesem Zusammenhang, dass diese Kultur durch mehr Frauen im Unternehmen geändert werden könnte, allerdings nur dann, wenn diese sich nicht zugunsten der Karriere den Spielregeln anpassen³²⁴.

Vor allem in Leitungsfunktionen hat sich Ende des 20. Jahrhunderts ein Leistungsmaßstab durchgesetzt, der eine ausschließliche Identifikation mit dem Beruf und dem Unternehmen verlangt. Dies zeigt sich erneut an überlangen und nicht fixierten täglichen Arbeitszeiten und an der häufig beruflich bedingten Abwesenheit von Zuhause. Diese Arbeitskultur verhindert jegliches Engagement außerhalb des Berufes und ist mit Familie und Elternschaft schwer/kaum zu vereinbaren und fordert zumeist das konventionelle Modell des männlichen Alleinverdieners³²⁵.

Mattiens verweist in ihrer Arbeit bereits auf das Konstrukt der Unteilbarkeit von Führungspositionen hin. Dieses ist ihr zufolge veraltet und stimmt nicht mehr mit aktuellen Anforderungen an Führungspositionen überein. Ihr zufolge sind heute in Unternehmen die Führungsaufgaben kollektive Tätigkeiten, bei welchen in Entscheidungsprozessen möglichst vielfältige Sichtweisen gefragt sind und es keineswegs mehr einen Grund gibt, Führungspositionen auch in Teilzeit anzubieten³²⁶.

Personalverantwortliche begründen die Präferenz nach Vollzeitkräften auf der einen Seite durch den organisatorischen und finanziellen Aufwand, der pro beschäftigte

³²⁰ Vgl. Solga/ Pfahl (2009b) S.24

³²¹ Vgl. Erlemann (2002), nach Solga/ Pfahl (2009b), S.24

³²² Vgl. Solga/ Pfahl (2009b), S.25

³²³ Vgl. Haffner (2007), S.80

³²⁴ Vgl. Thaler (2006), S.174

³²⁵ Vgl. Haffner et al. (2006), S.3

³²⁶ Vgl. Mattiens (2005), S.104, nach in Riesenfelder et al. (2007), S.22

Person anfällt, sowie durch das Jobprofil bzw. den Anforderungen wie z.B. die notwendige Verfügbarkeit für Kund_innentermine und Auslandsreisen³²⁷.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass Studien darauf hinweisen, dass selbstständig erwerbstätige Technik- und Naturwissenschaftlerinnen größere Aufstiegschancen und eine höhere Zufriedenheit aufweisen als ihre angestellten Kolleginnen im selben Beruf³²⁸. Vor allem Ingenieurinnen profitieren von der Selbstständigkeit und sind dabei oft erfolgreicher als ihre männlichen Kollegen³²⁹. Erklären lässt sich dies vermutlich durch die größere Selbstbestimmtheit und den größeren Freiraum in der Zeiteinteilung bzw. Arbeits- und Lebensgestaltung³³⁰. Dies liefert Hinweise auf notwendige Veränderungen in der gegenwärtig dominanten Arbeitskultur, um Frauen mehr Chancen zu eröffnen³³¹.

Allgemein zeigt sich bei der Untersuchung, dass die Arbeitssituation erfolgreicher Frauen durch individuelle Gestaltungsspielräume bei der Arbeitsorganisation und eine gewisse Zeitsouveränität gekennzeichnet ist³³².

Zusätzlich sind Frauen in eher berufsuntypischen Unternehmen erfolgreicher als ihre Kolleginnen, die in berufstypischen Unternehmen beschäftigt sind. Dies liegt vermutlich daran, dass diese Unternehmen weniger von der männlichen Arbeitskultur geprägt sind. Die oft unbewussten, aber im Alltag geläufigen Zeichen für Vertrauenswürdigkeit, Leistungsfähigkeit und berufliches Engagement orientieren sich in diesen Unternehmen meist weniger stark an dem etablierten männlichen Habitus. Damit geht meist eine bessere Wahrnehmung der Leistung und des Engagements der Frauen und, damit verbunden eine größere Sicherheit und Zufriedenheit, einher, welche wiederum für das Realisieren von Leistungspotentialen eine Voraussetzung sind.³³³

Heike Hengstenberg entkräftet in ihrer Untersuchung einige gängige Vorurteile für die Ingenieur_innenarbeit. So betont sie, dass die hohe, zeitliche Belastung durch die gängige Projektarbeit und die dazugehörigen Projektrhythmen relativiert wird und es dadurch auch lockere Zeiten gibt. Die vorherrschende Meinung der Unteilbarkeit von Jobs entgegnet sie, dass durch vorherrschende Vertretungsregeln für Krankheit und Urlaub gezeigt wird, dass Aufgaben auf zwei Personen teilbar wären, dies nur aus Kostengründen oft nicht gemacht wird³³⁴.

³²⁷ Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S.22

³²⁸ Vgl. Könekamp (2007), S.65f, nach Solga/ Pfahl (2009), S.24

³²⁹ Vgl. Haffner et al. (2006), S.24

³³⁰ Vgl. Solga/ Pfahl (2009b), S.24

³³¹ Vgl. Haffner et al. (2006), S.45

³³² Vgl. ebd., S.47

³³³ Vgl. Haffner et al. (2006), S.50

³³⁴ Vgl. Hengstenberg (1992), S.196ff

Das Vorurteil, dass aufgrund des technologischen Wandels kein vorübergehender Ausstieg aus dem Beruf möglich wäre, entkräftet sie dadurch, dass dies darauf verweist, dass auch in vielen anderen Branchen die ständige Weiterbildung nötig ist. Zusätzlich betont sie, dass ständiges Dazulernen sowieso zum Technikberuf gehört und unabhängig von einem vorübergehenden Ausstieg ist und gezielte Informations- und Personalpolitiken einen vorübergehenden Ausstieg ermöglichen können. Dem sehr häufig vorherrschenden Vorurteil, dass die potentielle Mutterschaft Frauen zu personalpolitisch unsicheren Kandidat_innen macht, entgegnet sie, dass Frauen im Vergleich zu Männern meist betriebstreuer sind und Männer aufgrund ihrer Karrierevorstellungen häufiger den Arbeitsplatz wechseln³³⁵.

Daraus wird ersichtlich, wie vielfältig die strukturellen Barrieren sind, mit welchen die Frauen konfrontiert sind. Allerdings wird auch ersichtlich, dass diese keine fixen Gegebenheiten sind, sondern auch gemacht/ konstruiert sind, und es durchaus Alternativen gäbe, um Frauen nicht zu benachteiligen bzw. auszuschließen.

4.3.2 GENDER-EXKLUDIERENDE PRAKTIKEN IN DER ALLTÄGLICHEN INTERAKTION

Die Frauen sind in ihrem Arbeitsalltag nicht nur strukturellen Barrieren ausgesetzt, sondern auch soziale Praktiken können eine exkludierende Wirkung haben. Faulkner erforscht im Detail die Arbeitskultur im Ingenieur_innenberuf und beleuchtet dabei, wie weibliche Ingenieur_innen sich an die maskuline Arbeitskultur anpassen müssen. Ihr zufolge sind es nicht nur die häufig beleuchteten strukturellen Barrieren, die den geringen Frauenanteil im Ingenieur_innenberuf bedingen, sondern vielmehr subtile Mechanismen und Gender-Dynamiken im alltäglichen Handeln, die den Männern die berufliche Integration erleichtern³³⁶. Unter Arbeitskultur versteht sie die täglichen Interaktionen im Arbeitsfeld und betont, dass „doing work“ zumeist „doing gender“ inkludiert³³⁷. Dabei zeigt sich deutlich, dass die Verknüpfung zwischen Frauen und dem Ingenieur_innenberuf viel schwächer ist als bei den Männern und Frauen mehr arbeiten müssen, um im Beruf genauso akzeptiert zu werden wie Männer³³⁸.

Allgemein betont Faulkner, dass es sowohl inkludierende wie auch exkludierende Praktiken in der Arbeitskultur der Ingenieur_innen gibt. Als inkludierend streicht sie den oft respektvollen Kommunikationsstil, die weitreichenden Gesprächsthemen, die Bemühungen offensive Witze zu vermeiden und die oft geschlechtlich gemixten

³³⁵ Vgl. ebd., S.196ff

³³⁶ Vgl. Faulkner (2009a), S.15

³³⁷ Vgl. ebd., S.3f

³³⁸ Vgl. ebd., S.6

sozialen Netzwerke hervor³³⁹. Jedoch identifiziert sie auch eine Reihe von gender-exkludierenden Dynamiken im Arbeitsfeld. Dazu gehören vor allem die häufige Verwendung des generischen Maskulinums in der Kommunikation wie z.B. das gegenseitige Begrüßen mit „Hey Mann!!“, die oft stereotyp männlichen Gesprächsthemen, die heteronormative sexualisierte Kultur und machtvolle Männernetzwerke³⁴⁰. Weiters betont Faulkner, dass Fluchen und Schimpfen in einigen Berufsfeldern dazu benutzt wird, um die Zugehörigkeit zur „vorherrschenden“ Männlichkeit zu zeigen. Allerdings streicht Faulkner auch hervor, dass sich nicht alle Männer mit dieser „vorherrschenden Männlichkeit“ identifizieren³⁴¹.

Üblich ist es auch, sich gegenseitig aufzuziehen bzw. Scherze über andere zu machen, wobei Personen die damit nicht umgehen können, wenig Toleranz entgegengebracht wird. Teilweise kann der Humor auch sehr grob und offensiv sein und auch sexistische bzw. rassistische Inhalte enthalten³⁴². Weibliche Ingenieurinnen sind bei dem ersten Kontakt mit diesen Umgangsformen meist geschockt, finden für sich jedoch meist eine Strategie, damit umzugehen, wie z.B. es zu ignorieren oder zu betonen, dass sie nicht so leicht zu beleidigen sind³⁴³. Diese Anpassungsstrategien müssen jedoch kritisch gesehen werden, da den Frauen meist keine andere Wahl bleibt, außer ihre eigenen Bedürfnisse der Arbeitskultur unterzuordnen.

Im Einzelnen lassen die gender-exkludierenden Praktiken vielleicht nicht gleich ihre enorme Wirkung erkennen, jedoch macht die Summe dieser Praktiken es für marginalisierte Gruppen schwer, in der Arbeitskultur ihrem Job nachzugehen und beruflich voranzukommen und ihr Potential voll auszunutzen³⁴⁴.

In Bezug auch Connells Hegemoniale Männlichkeit³⁴⁵ betont Faulkner, dass im Feld sogenannte „Alpha-Männer“ zu identifizieren waren. Diese waren beruflich erfolgreich und/oder wurden für gute Ingenieure gehalten, und ihre performte Männlichkeit war prägend für die Arbeitskultur und galt für die anderen männlichen Kollegen als Modell³⁴⁶. Im Allgemeinen zeigt Faulkner jedoch auf, dass in der Arbeitskultur der Ingenieur_innen eine Vielzahl von Männlichkeiten anzutreffen ist, wenn auch teilweise marginalisiert. Diese verschiedenen Männlichkeiten unterscheiden sich auch in den

³³⁹ Vgl. ebd., S.15

³⁴⁰ Vgl. ebd., S.15

³⁴¹ Vgl. ebd., S.7

³⁴² Vgl. ebd., S.10f

³⁴³ Vgl. Faulkner (2009a), S.11f

³⁴⁴ Vgl. ebd., S.15

³⁴⁵ Vgl. Connell (1987)

³⁴⁶ Vgl. Faulkner (2009a), S.13

jeweiligen Arbeitsfeldern. Beispielsweise sind im IT-Bereich andere Männlichkeitsformen anzutreffen wie im Bauingenieurwesen³⁴⁷.

Aufgrund der diversen Männlichkeit im Feld fühlt sich ein Großteil der Männer in der Arbeitskultur wohl und zugehörig. Je stärker sich die Männer mit der hegemonialen Männlichkeit identifizieren bzw. sich dieser zugehörig fühlen, desto stärker ist das Zugehörigkeitsgefühl zum Arbeitsfeld³⁴⁸. Frauen und marginalisierte Männer haben es dementsprechend in einer solchen Arbeitskultur schwerer, sich zurechtzufinden und vor allem auch in den „inneren Kreis“ – z.B. in machtvollen Positionen etc. – vorzudringen.

Laut Faulkner ist die relative Anzahl der Frauen und Männer in dem jeweiligen Arbeitsfeld entscheidend dafür, wie genderinkludierend oder -exkludierend die Arbeitskultur ist. Bezogen auf das Arbeitsfeld der Ingenieur_innenwissenschaften bedeutet dies, dass die relative Anzahl der Frauen in dem Arbeitsfeld und die Zusammenarbeit mit den jeweiligen anderen Berufsgruppen – denn auch diese prägen das Arbeitsfeld – jene Faktoren darstellen, die den Grad der Genderinklusion oder -exklusion der Arbeitskultur beeinflussen³⁴⁹. So zeigte Faulkner mehrfach, dass sich die Arbeitskulturen durch eine steigende Anzahl an Frauen in einem Beruf ändern können. Die Anzahl der Frauen alleine genügt jedoch nicht, um eine Arbeitskultur zu ändern, da die subtilen Gender-Dynamiken sehr resistent sind³⁵⁰.

Ein weiteres Phänomen mit dem die Frauen in ihrem technischen Beruf immer wieder konfrontiert sind, ist das In/visible-Paradox, welches Faulkner identifiziert hat. Demnach sind die Frauen auf der einen Seite im technischen Feld als Frauen sehr sichtbar und stechen aus der Gruppe heraus, und auf der anderen Seite sind sie als Ingenieurinnen unsichtbar³⁵¹. Dies zeigt sich beispielsweise dadurch, dass sie von Fremden für eine Sekretärin gehalten werden³⁵².

In diesem Zusammenhang sind die Frauen oft damit konfrontiert als Ingenieurin nicht ernst genommen zu werden. Dies ist für die Frauen meist ein anstrengender Kampf, im Feld die Kompetenzen zu beweisen und anerkannt zu werden. Zwar haben junge männliche Ingenieure bei ihrem beruflichen Einstieg auch eine Phase zu durchleben, in welcher sie sich beweisen müssen, doch zeigt sich deutlich, dass diese Phase bei den Frauen meist nicht zeitlich begrenzt ist. So berichten ältere Ingenieurinnen, dass sie sich immer wieder beweisen müssen, wenn sie neue Kunden kennenlernen oder einen

³⁴⁷ Vgl. ebd., S.14

³⁴⁸ Vgl. ebd., S.14

³⁴⁹ Vgl. Faulkner (2009a), S.16

³⁵⁰ Vgl. ebd., S.16f

³⁵¹ Vgl. Faulkner (2009b), S.172

³⁵² Vgl. ebd., S.174

neuen Kollegen bekommen, was sich zusätzlich oft auch negativ auf das berufliche Selbstbewusstsein auswirkt³⁵³.

All dies sind gender-exkludierende Praktiken mit denen die Frauen in technischen Berufen immer wieder konfrontiert sind. Welche der gender-exkludierende Praktiken in der hier durchgeführten Studie identifiziert werden, wird in dem folgenden Empirieteil erläutert.

³⁵³ Vgl. ebd., S.174ff

5 METHODIK

Folgender Abschnitt beschäftigt sich sowohl mit dem Forschungszugang und –design als auch mit dem methodischen Vorgehen. Ziel war den Forschungsprozess möglichst nachvollziehbar darzustellen.

5.1 FORSCHUNGSZUGANG UND –DESIGN

Für diese Untersuchung wurde ein qualitativer Forschungszugang gewählt. Demzufolge wird der Forschungsprozess möglichst offen und zyklisch organisiert. Weiters wird das Vorgehen an den Maximen und methodologischen Basisüberlegungen der interpretativen Sozialforschung angelehnt, die wie folgt lauten³⁵⁴:

- Unentwegtes Ineinandergreifen von Erhebung und Interpretation;
- Permanente Reflexion des Forschungsstandes auf inhaltlicher und methodischer Ebene;
- Abgrenzung von klaren Lehrbuchmethoden zugunsten einer flexiblen und variablen Gestaltung der Erhebungs- und Interpretationsverfahren;
- Permanente Prüfung und Modifikation der vorläufigen Ergebnisse;
- Darstellung von vorläufigen Teilanalysen.

Durch eine Besonderheit der Interviewsituation, mit der diese Arbeit umgehen muss, ist jedoch vor allem das Ineinandergreifen von Erhebung und Interpretation schwer zu erfüllen. Die hier geführten Interviews sind an andere Interviews – die von mir im Zuge meiner Erwerbsarbeit bei einem außeruniversitären Forschungsinstitut gemacht wurden – gekoppelt, deren terminliche Planung keine, im qualitativen Forschungsprozess übliche zyklische Organisation von Auswertungs- und Erhebungsphasen, zulässt. Die Interviews wurden innerhalb von einem Zeitraum von drei Wochen im Mai 2013 geführt, was keine Auswertungsphasen zwischendurch erlaubte. Um möglichst zyklisch vorzugehen, wurde folgende Lösung gefunden: Nach jedem Interview fand eine Reflexion bzgl. der Interviewsituation und des Gesprächsverlaufs statt. Diese wurde allein durchgeführt und in schriftlichen Memos festgehalten. Aufbauend auf diese Reflexion wurde der Leitfaden überarbeitet und auch die Interviewsituation verbessert. Bei der Auswertung wurden laufend Reflexionen und Prüfungen der vorläufigen Ergebnisse in den Interpretationsprozess integriert. Im Speziellen wurde nach der Auswertung jedes Interviews eine Zwischenbilanz gezogen und die vorläufigen Ergebnisse reflektiert und, darauf aufbauend, die Analyse des nächsten Interviews geplant. Durch diese permanenten

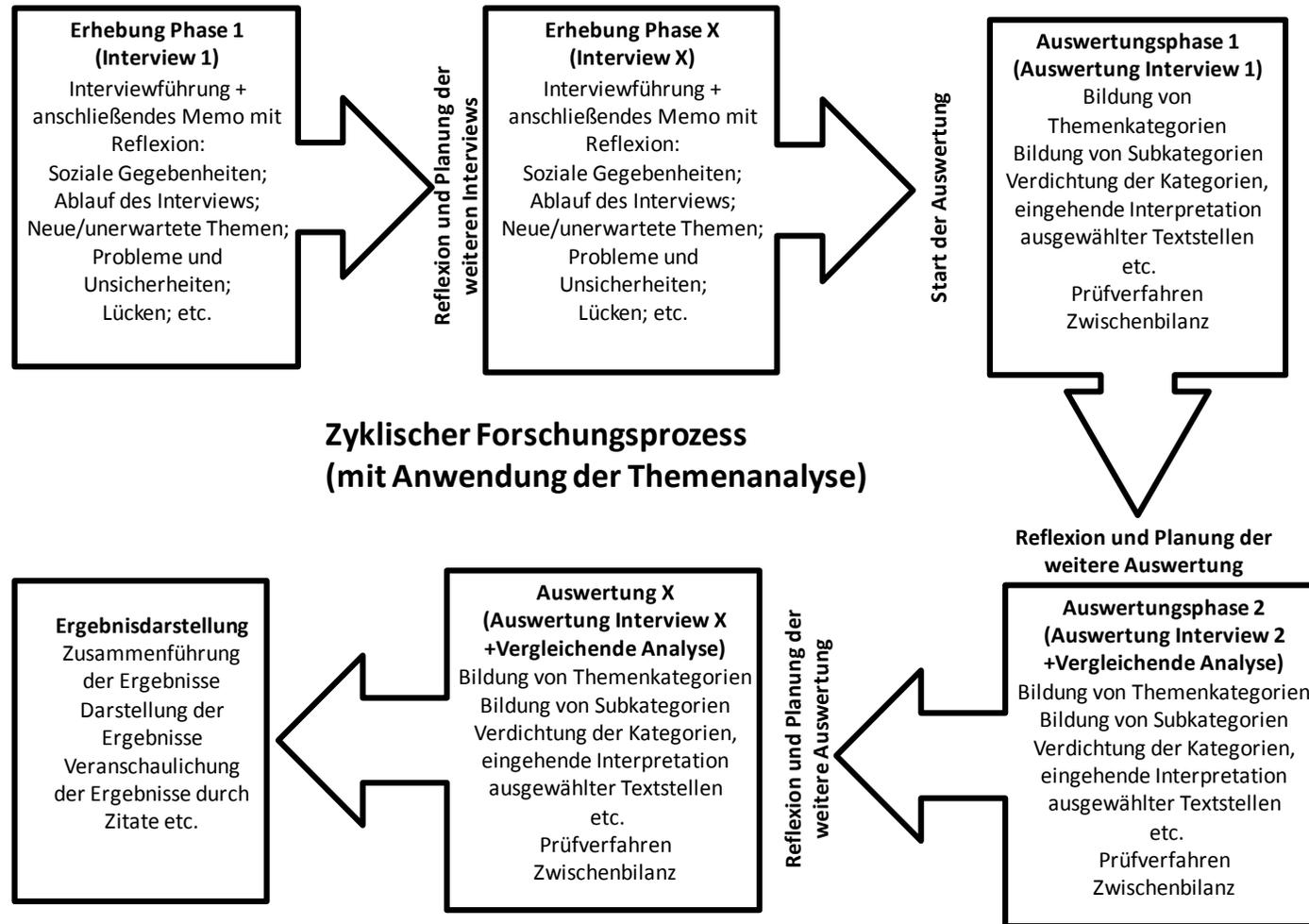
³⁵⁴ Lueger (2000), S.66

Reflexions- und Prüfungsphasen sowie Zwischenbilanzen, war es möglich, den Forschungsprozess doch an ein zyklisches Vorgehen anzulehnen. Ausgewertet wird mit der Methode der Themenanalyse von Froschauer und Lueger³⁵⁵, wobei die Variante des Codierverfahrens angewendet wird. Im Detail wird die Themenauswertung im Kapitel 6.5 erläutert.

Die konkrete zyklische Gestaltung des Forschungsprozesses ist in Abbildung 2 zu erkennen. Diese inkludiert sowohl die Erhebungsphase wie auch die Auswertung.

³⁵⁵ Froschauer/ Lueger (2003)

Abbildung 2: Zyklischer Auswertungsprozess (anhand der Themenanalyse)



Quelle: eigene Grafik. Inhalte bzgl. Themenanalyse Froschauer/ Lueger (2003)

Eine weitere Besonderheit kennzeichnet diese Arbeit. Da sich die Möglichkeit der Interviewführung kurzfristig ergeben hat und diese an den Mai 2013 gebunden war, startet diese Untersuchung mit der qualitativen Datenerhebung und stellt die theoretische Annäherung an das Thema als Arbeitsschritt hinten an. Um ein theoretisches Grundwissen zu haben und auch einen Leitfaden erstellen zu können, wurde im April 2013 ein grundlegendes Literaturstudium durchgeführt. Darauf aufbauend wurde der Leitfaden erstellt. In der schriftlichen Darstellung der hier vorliegenden Masterarbeit wird die theoretische Analyse vor dem methodischen Teil dargestellt, um den Leser_innen eine schlüssige inhaltliche Annäherung an das Thema zu ermöglichen.

Da die Interviewauswertung vor der Erarbeitung eines ausführlichen theoretischen Rahmens und detaillierten Forschungsstandes stattfindet, hat aber auch einen Vorteil für die Analyse der Interviews, da besonders unvoreingenommen an die Interpretation herangegangen werden konnte. Die konkrete, vertiefte Ausformulierung des theoretischen Rahmens und des Forschungsstandes fanden im Anschluss an die Auswertung statt. Im Anschluss daran wurden die Ergebnisse der Untersuchung und die Theorie in Zusammenhang gebracht. Dies passiert sowohl in kurzen Zusammenfassungen am Ende jedes einzelnen thematischen Punktes der Ergebnisse als auch abschließend in einem allgemein zusammenführenden Fazit. Den Abschluss bildet eine kritische Reflexion des Forschungsprojektes.

Zusammenfassend lässt sich bei dieser Untersuchung folgender Forschungsablauf skizzieren:

1. Entdeckung des Forschungsinteresses und der Möglichkeit, Interviews zu diesem Thema zu führen;
2. Formulierung einer Forschungsfrage;
3. Grundlegendes Theoriestudium zur Erstellung des Leitfadens;
4. Interviewführung mit Reflexion des Leitfadens nach jedem einzelnen Interview;
5. Zyklische Auswertung der Interviews;
6. Vertiefte theoretische Annäherung an das Thema;
7. Zusammenführung der Ergebnisse der Analyse mit zentralen theoretischen Überlegungen und Beantwortung der Forschungsfrage;
8. Zusammenfassende Überlegungen und Ausblick.

Detailliertere Informationen zum Forschungsablauf sind im Methodenteil in Kapitel 6 zu finden.

5.2 METHODISCHES VORGEHEN

An dieser Stelle wird das methodische Vorgehen genauer erläutert. Dabei wird die Auswahl sowie Zusammensetzung der Interviewpartnerinnen dargestellt, die Interviewsituation verdeutlicht und Methode der Interviewauswertung erläutert.

5.2.1 BESONDERHEIT BEIM FELDZUGANG

Im Zuge meiner beruflichen Tätigkeit bei dem außeruniversitären Forschungsinstitut abif – analyse, beratung und interdisziplinäre forschung – haben ich und meine Kolleginnen für eine Studie zur nicht-traditionellen (technischen) Berufswahl von Frauen Interviewpartnerinnen akquiriert, die im technischen Feld tätig sind. Diese Chancen, Kontakt zu diesen Frauen zu haben, habe ich genutzt, um eine weitere Untersuchung zu dieser Thematik zu machen. Da die Interviews der Masterarbeit zeitlich an die anderen gekoppelt waren, brachte dies zwar methodische Einschränkungen mit sich, aber ich empfand es trotzdem sinnvoll, diese Chance zu nutzen und durch diesen Zugang zum Feld wertvolle Ergebnisse zu generieren.

5.2.2 SAMPLE-AUSWAHL

Bei den Interviewpartnerinnen von abif wurden Frauen gesucht, die seit mehreren Jahren in einem technischen Beruf tätig sind und als höchsten Bildungsabschluss einen Lehrabschluss oder Matura haben. Dieser Auswahl liegt die Annahme zugrunde, dass im akademischen Feld andere Faktoren für die Berufswahl gelten und dieses daher nicht in die Analyse mit einbezogen wurde. Die unterschiedlichen Einflussfaktoren auf die Berufswahl lassen sich dadurch erklären, dass die Berufswahl für eine höhere Schule bzw. eine Lehre viel früher im Lebenslauf stattfindet als die Wahl eines Studiums. Für die hier bearbeitete Forschungsfrage sind zwar die Einflussfaktoren der Berufswahl irrelevant, die Einschränkung auf dieses Sample ist aber unproblematisch, da ohnehin die Gruppe der Personen mit Maturaniveau als Zielgruppe erwählt wurden. Diese wurde erwählt, da erstens, besonders wenig Ergebnisse zu dieser Zielgruppe vorhanden sind und auch zu vermuten ist, dass die Arbeitssituation auf den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus stark variiert, und daher eine Einschränkung gemacht werden sollte.

Akquiriert wurden die Frauen durch direkten Kontakt zu technischen Unternehmen. Die Unternehmen wurden dabei gefragt, ob sie Mitarbeiterinnen in technischen Berufen haben, die bereit wären, an Interviews teilzunehmen. Nach der Vermittlung von Kontaktdaten, wurden alle weiteren Details mit den Frauen persönlich geklärt. Dabei wurden aus pragmatischen Gründen verstärkt große Unternehmen angeschrieben, um

aufgrund der größeren Mitarbeiter_innenanzahl die Chancen zu erhöhen, Frauen in technischen Berufen zu erreichen. Dies verzerrt vor allem hinsichtlich der Forschungsfrage dieser Masterarbeit die Ergebnisse, da in großen Unternehmen teils andere Arbeitsbedingungen vorherrschen als in kleinen Unternehmen. Dies wird bei der Auswertung berücksichtigt, indem mitgedacht wird, dass größere Unternehmen, teils aus strukturellen, teils aus finanziellen Gründen, mehr Spielraum bzgl. der Rahmenbedingungen der Arbeitssituation haben als kleinere Unternehmen. Andererseits haben große Unternehmen oft Vorbildwirkung für andere Unternehmen, was wiederum die Auswahl rechtfertigt.

Aus den insgesamt 16 akquirierten Personen wurden für die Masterarbeit jene acht Frauen gewählt, die einen Beruf mit dem Qualifikationsniveau einer höheren Schulausbildung ausüben. Diese Auswahl wurde getroffen, da anzunehmen ist, dass sich die Arbeitsbedingungen und die Arbeitssituation zwischen Lehrberufen und Berufen auf Maturaniveau unterscheiden, und daher wurde der Schwerpunkt auf die Gruppe der Personen mit Berufen auf Maturaniveau gelegt.

Da in dieser Arbeit ein allgemeiner Blick auf die Arbeitssituation der Frauen in technischen Berufen geworfen wird und nicht der Berufseinstieg beleuchtet werden sollte, war es wichtig, dass die befragten Frauen bereits mehrere Jahre in einem technischen Beruf tätig sind. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass vor allem Frauen in technischen Berufen, zu Berufseinstieg oft mit schlechteren Arbeitsbedingungen konfrontiert sind, was nicht Thematik dieser Arbeit sein sollte.

5.2.3 SAMPLE- ZUSAMMENSETZUNG

Die befragten Frauen üben alle seit mindestens zwei Jahren einen technischen Beruf aus und sind zwischen 25 und 50 Jahre alt. Bei den Berufen handelt es sich um sehr unterschiedliche technische Tätigkeiten:

- zwei Bautechnikerinnen,
- zwei Softwareentwicklerinnen,
- eine Kriminaltechnikerin,
- eine Leiterin technische Infrastruktur,
- eine Assistentin und Sicherheitsfachkraft der Gewerkschaft ,
- eine Projektmanagerin und Datenanalystin.

Alle Befragten sind in großen Unternehmen bzw. Institutionen tätig, wobei drei der Befragten im öffentlichen Dienst tätig sind bzw. Beamtenstatus haben.

5.2.4 INTERVIEWSITUATION

Mit den acht ausgewählten Frauen wurde gekoppelt an das von dem Forschungsinstitut abif – bzw. von mir als abif-Mitarbeiterin – durchgeführte Interview, ein Interview zum Thema Arbeitssituation in technischen Berufen, durchgeführt.

Es wurden teilstandardisierte Leitfadeninterviews geführt. Mit diesen wurde versucht, eine offene Zugangsweise zu ermöglichen und die befragten Frauen frei antworten zu lassen. Zu Beginn wurde mit einer offenen Frage gestartet, die die befragten Frauen zu Erzählungen anregen sollte. Nach dem offenen Einstieg wurde bei bestimmten Themen nachgefragt, die als relevant für die Forschungsfrage identifiziert wurden. Durch den Interviewleitfaden wurde folglich schon zu, für die Fragestellung relevanten, Themen geleitet. Die Frauen konnten dabei, wie im qualitativen Zugang üblich, die Antworten offen formulieren und die verschiedenen Themenanregungen haben fast immer zu längeren Erzählungen motiviert.

Die Interviews wurden in den Räumen des Forschungsinstituts abif in einem kleinen Besprechungszimmer geführt. Zwei Frauen war es terminlich nicht möglich, ein persönliches Interview zu führen, weshalb diese Interviews telefonisch geführt wurden. Vor dem Interview wurden die Frauen darüber informiert, dass die Daten sowohl für eine Studie von abif, wie auch für eine Masterarbeit verwendet werden. Die Teilnehmer_innen wurden über den Zweck der Tonbandaufnahme, den Ablauf und die Länge (1,5-2h) des Interviews informiert. In der realen Interviewsituation haben die Interviews meist 1,5h gedauert, wobei der Teil des Interviews für diese Masterarbeit ca. 45 Minuten gedauert hat.

Am Beginn des Interviews wurde vorab das Thema Berufswahl für das Forschungsinstitut abif behandelt und dann zu dem Thema für die Masterarbeit „Arbeitssituation im technischen Bereich“ übergeleitet.

Nach jedem Interview wurde ein Zusatzprotokoll geführt. Dabei wurden Informationen zu den Rahmenbedingungen, der Interviewsituation, dem Gesprächsverlauf und den Dingen, die nach dem Abdrehen des Tonbandes bzw. der Beendigung des Interviews gesprochen wurden etc., aufgezeichnet. Aufbauend darauf wurde der Leitfaden erneut überdacht und angepasst bzw. die gesamte Interviewsituation reflektiert und bei Bedarf adaptiert.

Die Interviews wurden in den ersten drei Mai Wochen 2013 geführt, wobei die Teilnehmerinnen sich selbst den Termin aussuchen konnten. Täglich wurde maximal ein Interview geführt, um eine kurze Reflexion und Überarbeitung des Leitfadens zu ermöglichen.

5.2.5 DATENAUSWERTUNG

Die geführten Interviews werden von externen Personen gegen Bezahlung transkribiert. Bei der Transkription werden Pausen, nichtverbale Äußerungen (Lachen), Betonungen etc. berücksichtigt. Dies ist für die Themenanalyse eigentlich nicht Voraussetzung, wird jedoch gemacht, um einzelne Textpassagen, auch einer genaueren Interpretation unterziehen zu können.

Die Interviews werden mittels der Themenanalyse von Froschauer und Lueger³⁵⁶ ausgewertet. Diese Methode ist gut geeignet, um sich einen Überblick über bestimmte Themen zu verschaffen, bestimmte Themen in ihrer Differenziertheit zu erfassen und auch in Argumentationsstrukturen vorzudringen³⁵⁷. In dieser Arbeit wurde von der Themenanalyse die Variante des Codierverfahrens gewählt. Der Text wird dabei nicht nur komprimiert, sondern auch analytisch erweitert³⁵⁸. Bei diesem Verfahren werden Themenkategorien und Subkategorien identifiziert, im Detail beschrieben und strukturiert. Im Anschluss werden einzelne Textpassagen einer eingehenden Interpretation unterzogen, mit dem Ziel einer theoretischen Konzeption des Textes im Hinblick auf die Forschungsfrage³⁵⁹. Im Detail lief dies wie folgt ab³⁶⁰:

1. *Bildung von Themenkategorien:* Hierbei wurden die einzelnen Textpassagen nach den zentralen Aussagen benannt bzw. kategorisiert. Teils waren in dieser Untersuchung die Themenkategorien schon durch den Leitfaden vorstrukturiert, vielfach kamen jedoch sehr unterschiedliche und diverse Themen zum Vorschein.
2. *Analyse der Themenkategorien nach Subkategorien:* Die Themenkategorien wurden dabei nach Subkategorien abgesucht, welche wiederum nach untergeordneten Kategorien abgesucht wurden. Dabei werden (hierarchische) Netzwerken gebildet, bei welchen die Themenkategorien und Subkategorien in einen über- und untergeordneten Zusammenhang gebracht werden. Bei diesem Schritt sind auch latente Sinngehalte von Bedeutung. Bei diesem Arbeitsschritt wurde die Differenziertheit der einzelnen Themen ersichtlich, die mit einer quantitativen Studie, wie bei dem Thema Arbeitssituation meist üblich, niemals entdeckt werden könnte. Dabei sind vor allem die Subkategorien von zentraler Bedeutung, da die Themenkategorien teils im Leitfaden vorgegeben waren und die

³⁵⁶ Vgl. Froschauer/ Lueger (2003)

³⁵⁷ Vgl. ebd., S.158f

³⁵⁸ Vgl. ebd., S.163

³⁵⁹ Vgl. ebd., S.163f

³⁶⁰ Vgl. ebd., S.163f

Subkategorien es ermöglichen, in die Tiefe der verschiedenen Themen vorzudringen, diese in ihrer Differenziertheit zu erfassen und analytisch zu erweitern.

3. *Strukturierung der Themenkategorien und Subkategorien:* Bei diesem Arbeitsschritt wurden nun die Themenkategorien und Subkategorien nach ihrer Bedeutung im Text bzw. für die Forschungsfrage strukturiert. Dabei werden die Themenkategorien und Subkategorien weiter verknüpft und das hierarchische Netzwerk, mit dessen Bildung bereits im vorherigen Schritt begonnen wird, vervollständigt.
4. *Interpretation:* Hierbei wurde das hierarchische Kategoriensystem, ein erstelltes Netzwerk über den Zusammenhang der Kategorien, interpretiert und Thesen für die Forschungsfrage abgeleitet. Dabei wurden entsprechende Textpassagen einer eingehenderen Interpretation unterzogen. Dieser Schritt ist wichtig, um in die Tiefe des Textes vorzudringen und eröffnet neue Blickwinkel und Erkenntnisse.
5. *Vergleichende Analyse:* Diese dient dazu, die Interviews und deren Themenkategorien und Subkategorien zu vergleichen, mit dem Ziel einer Theoriebildung. Dabei wird wie folgt vorgegangen: Texte und Kategorien werden nach Ähnlichkeiten und Unterschieden ihrer Themenkategorien und Subkategorien verglichen; textübergreifende Theorien (Schlüsselkategorien), die über mehrere Interviews hinweg bedeutsam sind, werden identifiziert. Die Schlüsselkategorien werden in dieser Arbeit auf der Ebene der Subkategorien gebildet, da diese in die Tiefe des Themenbereiches eindringen und die zentralen Ergebnisse der Studie darstellen. In einen nächsten Schritt werden die Schlüsselkategorien über die verschiedenen Interviews hinweg vernetzt und die inhaltliche Dimension der Kategorien wird über die Interviews hinweg analysiert, mit dem Ziel eine Theorie zu bilden.

Um das zyklische Element der qualitativen Sozialforschung zu ermöglichen, wird nach der Analyse jedes einzelnen Interviews eine Zwischenbilanz gezogen und aufbauend auf eine Reflexion die weitere Auswertung geplant. Durch die methodische Einschränkung in dieser Arbeit, dass nicht zyklisch zwischen Erhebung und Auswertung gewechselt werden konnte, konnte die Forschung nicht nach dem Konzept des theoretischen Samplings gestaltet werden. Bei diesem ist nämlich das Wechselspiel zwischen Datenerhebung und Analyse ein zentrales Element und die Datenauswahl wird nicht im Vorhinein festgelegt, sondern

während der Untersuchung entwickelt³⁶¹. Dieses Wechselspiel wird solange vollzogen, bis die theoretischen Sättigung erreicht ist³⁶².

Um mit dieser methodischen Einschränkung umzugehen wurde entschieden, das gesamte vorhandene Material zu nutzen und alle acht Interviewtranskripten zu analysieren. Am Ende der Analyse zeigte sich, dass eine Sättigung erreicht wurde, da die letzten Interviews keine neuen Inhalte mehr aufzeigten. Allerdings war vor der Analyse nicht klar, dass mit den vorhandenen Interviews eine theoretische Sättigung³⁶³ erreicht werden konnte.

Den Abschluss bildet eine Zusammenführung der Ergebnisse der Analyse mit den Erkenntnissen der theoretischen Arbeit. Dabei wird neben einer allgemeinen Darstellung der Erkenntnisse auch die Frage beantwortet, ob die Arbeitssituation fördernd oder hemmend für die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt ist.

³⁶¹ Vgl. Strauss/ Corbin (1996), S.149ff

³⁶² Vgl. Kelle/ Kluge (1999), S.45f, nach Lamnek (2010), S.171

³⁶³ Vgl. Kelle/ Kluge (1999), S.45f, nach Lamnek (2010), S.171

6 DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE

Folgender Abschnitt stellt die Ergebnisse der Auswertung in ihrer Differenziertheit dar und verdeutlicht diese durch Zitate aus den Interviews. Gegliedert wurde die Darstellung der Ergebnisse nach den Themenkategorien, da diese den Themenbereich Arbeitssituation gut strukturieren. Die **SCHLÜSSELKATEGORIEN**, welche wie oben erläutert auf der Ebene der Subkategorien gebildet wurden, werden durch Kapitälchen hervorgehoben, um zentrale Ergebnisse zu unterstreichen. Bei den Interpretationen, die in einem Abschnitt dargestellt werden, werden bereits erste Rückschlüsse auf die Theorie gezogen. Eine umfassende Zusammenführung der Ergebnisse mit der Theorie findet im Anschluss im Kapitel 8 statt.

6.1 TÄTIGKEITEN UND QUALIFIKATIONSNIVEAU

Alle befragten Frauen üben einen technischen Beruf aus, wobei diese Berufe sehr unterschiedlicher Art sind. Trotz der verschiedenen Arten beschreiben die Befragten ihre Arbeit durchgehend als **SPANNENDE UND ERFÜLLENDE TÄTIGKEIT**. Eine Befragte beschreibt ihren Job wie folgt: „[...] es ist ein erfüllender Job [und] es ist ein guter Job.“ (Interview 3, S.16)

Dieselbe Befragte geht auch noch mehr ins Detail und berichtet, was ihr an ihrem Job so gut gefällt, wobei sie ihre technische Tätigkeit mit der früheren Tätigkeit als Sekretärin vergleicht. Auf die Frage hin, was ihr im Job wichtig ist, antwortet sie folgendermaßen:

„[...] dass ich am Abend heimgehen kann und mir denken kann: Ja, ich hab heute etwas geschafft. Und das hab ich einfach beim [...] Programmieren gefunden. Also das ist, das ist anders wie es zum Beispiel war, eben wie ich als Sekretärin gearbeitet habe. [...] das war nichts selber Erzeugtes, nichts [...] Kreatives [...] Durchdachtes aus mir heraus Produziertes.“ (Interview 3, S.17)

Auch eine weitere Befragte beschreibt im Detail, wieso sie sehr glücklich ist mit ihrem Job:

„Ich bin eigentlich sehr glücklich. Also wirklich, ich fühle mich sehr wohl. Obwohl ich das jetzt schon seit 2007 mache, da hätte ich normalerweise schon ein bisschen unruhig werden müssen. [...] ich hab aber immer das Gefühl, dass ich noch was tun kann und wirklich was bewegen kann. Ich hab nicht nur das Gefühl, sondern ich merke auch, dass ich noch was bewegen kann.“ (Interview 6, S.8)

Eine weitere Befragte schildert, dass sie ihre Tätigkeit sehr erfüllt und sie die Selbstständigkeit bei ihrer Tätigkeit sehr schätzt.

„[...] mir gibt das so viel, wenn ich meine Dinge selber machen kann und wenn ich sehe, [dass] ich das und das jetzt gemacht hab und das erfolgreich war und ich das und das beim nächsten Mal ganz neu mache. Oder ich hab das verstanden und jetzt kann ich mehr machen. Ich versuch halt, Dinge zu verbessern.“ (Interview 1, S.16)

Es zeigt sich in den Schilderungen der Frauen, dass sie sehr zufrieden mit ihrer technischen Tätigkeit sind. Sie beschreiben diese als spannend und erfüllend und können auch konkret vermitteln, was ihnen an ihrer Tätigkeit gefällt. Es gefällt ihnen, etwas Selbstständiges, Kreatives zu machen, Dinge zu verändern, zu verbessern und zu erzeugen.

Zusätzlich zeichnet sich ihre Tätigkeit oft durch eine hohe **SELBSTÄNDIGKEIT** und **EIGENVERANTWORTLICHKEIT** aus. Die Befragten betonen, dass sie sehr selbständig arbeiten können, eine verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben und beides sehr schätzen. So schildert eine Befragte, dass sie die Eigenverantwortlichkeit sehr schätzt und es ihr wichtig ist, auch Tätigkeiten, die über ihrem normalen Zuständigkeitsbereich liegen, auszuüben. Sie beobachtet, dass andere Kollegen, in dem Fall sind das alles männliche Kollegen, oft nicht so zielorientiert sind und solche Tätigkeiten oft nicht ausüben dürfen.

„Mein Bauleiter gibt mir halt auch eine sehr freie Hand bezüglich der Dinge, die ich halt abwickle. Und ich bekomme auch ganze Themen, wo es nicht mal irgendwelche Referenzen gibt, mit 'Beschäftige dich mit der Materie [...] so, dass das und das dabei rauskommt [...] wie das genau aussieht, ist ihr Kaffee. [...] Wenn man jetzt nicht so zielorientiert ist über Jahre hinweg, würd der so was niemals bekommen.“ (Interview 1, S.15)

Eine weitere Befragte schildert, dass sie ihre Tätigkeit auch sehr selbständig ausführt und eigenverantwortlich arbeitet. Sie spricht davon, wie sie einzelne Fälle ganz selbstständig bearbeitet und anschließend den fertigen Bericht ihrem Chef gibt.

„Das ist eigentlich total selbständig. Also, ich hab halt meine Fälle zugeteilt, aber wie ich das mach, dass ich das fertig bring, das ist eigentlich nicht so wichtig. Wenn ich den Untersuchungsbericht fertig hab, wird der nochmals von meinem Vorgesetzten gelesen [...] der probiert das und schaut halt, ob das schlüssig ist. [...] Aber im Endeffekt ist es meine Verantwortung.“ (Interview 5, S.12)

Eine weitere Befragte betont in ähnlicher Weise, dass sie ein sehr selbständiges Aufgabengebiet hat. Sie ist eigentlich die Einzige in der Firma, die diese Tätigkeit ausübt, und trägt dafür die Hauptverantwortung.

„Ich bin die Einzige, die das macht in der Firma, [...] das ist ein eigener Softwarebereich [...] eine eigene Programmiersprache, die hauptsächlich, also ich würd sagen zu 99 Prozent, ich ausübe. Bis auf ein paar Ausnahmen und ja, das ist meine Hauptverantwortung.“ (Interview 3, S.10)

Die von den Befragten geschilderte Selbstständigkeit und Eigenverantwortung wird von ihnen sehr geschätzt. Unterschiedlich ist, dass diese Eigenverantwortung sich teils aus der Logik und Struktur des Arbeitsfeldes ergibt, teilweise jedoch personenbezogen ist. So scheint bei manchen Befragten diese Eigenverantwortung in diesem Tätigkeitsbereich üblich, wohingegen andere diese Selbstständigkeit selbst, beispielsweise durch eine hohe Zielstrebigkeit, erarbeitet haben.

Zusätzlich ist zu beobachten, dass die Befragten in ihrer Tätigkeit immer wieder eine **NEUE HERAUSFORDERUNG UND ENTWICKLUNG SUCHE**n und auch **FINDEN**. So beschreibt eine der Befragten, die sich im Unternehmen schon in viele verschiedene Richtungen entwickelt hat, dass sie hofft, sich auch zukünftig, obwohl kaum Aufstiegschancen vorhanden sind, noch eine Veränderung und Entwicklung suchen zu können.

„Also, ich bin Gott sei Dank zufrieden und ich hoff´, dass irgendwann in den nächsten Jahren [...] ich tät´ mir halt wünschen, dass ich mir die Veränderung noch suchen kann.“ (Interview 6, S.11f)

Es ist also zu erkennen, dass es der Befragten wichtig ist, sobald sie nicht mehr zufrieden ist, sich ihren Interessen nach neue Veränderungen zu suchen. Interessant dabei ist, dass diese Befragte sich eine Veränderung wünscht, diese aber – da sie zuvor betont, dass es für sie aus strukturellen Gründen keine Aufstiegschancen mehr gibt – nicht mit einem Aufstieg gleichsetzt.

Eine weitere Befragte betont, dass für sie die Entwicklung wichtig ist und sie sich von der Firma getrennt hätte, hätten sie ihr diese Entwicklung nicht ermöglicht. Die Befragte hat vor einem Jahr eine neue Herausforderung gesucht und wollte von einer reinen Bürotätigkeit auf die Baustelle wechseln.

„Ich war letztes Jahr im März/ April bei meinem Bereichsleiter und hab´ ihm gesagt, dass ich auf die Baustelle raus will. Und wenn sie mich da nicht gehen hätten lassen, wär ich wahrscheinlich gegangen, weil ich gesehen hätt´, da ist grad keine Entwicklung da. Da geht nix.“ (Interview 1 S. 20)

Dieselbe Befragte betont weiter, dass sie auch in der momentanen Arbeitssituation immer die Entwicklung sucht und mehr neue Dinge übernehmen will. *„[...] überhaupt, wenn ich dann älter bin, [...] ich will halt mehr machen und nicht weniger machen.“* (Interview 1, S.15) Für die Befragten scheint die laufende Weiterentwicklung sehr wichtig für ihre Arbeitszufriedenheit zu sein.

Eine weitere Befragte schildert auch konkret, dass es ihr wichtig ist, sich zu entwickeln. Sie beschreibt ihre Tätigkeit als für den Moment passend, dass sie noch viel lernen kann und muss, dann jedoch anstrebt einmal einen leitenden Posten zu haben.

„[...] Ich bin eineinhalb Jahre dabei und bin Technikerin und fühl mich so wohl, ich kann noch recht viel lernen und muss auch noch recht viel lernen [...] aber anstreben tu´ ich sicher einmal, dass ich auch einmal selbständige Bauleiterin bin.“ (Interview 4, S.9)

Eine weitere Befragte, die im Laufe des Interviews immer wieder betont, dass Fremdsprachen nicht so ihr Ding sind, betont zu einem späteren Zeitpunkt jedoch, dass sie unbedingt in ihrem aktuellen Projekt dabei sein wollte, weil sie in diesem Projekt viel Englisch sprechen muss und sie auch die *Herausforderung* sucht.

„Und ich habe eigentlich auch bei dem Projekt dabei sein wollen, weil es international ist. Klingt jetzt komisch, weil ich immer so gegen die Sprachen ´gehusst´ habe, aber es ist halt irgendwie glaube ich, [...] wenn ich irgendwas gerade nicht gut kann, [will] ich immer dann umso mehr.“ (Interview 8, S. 14)

Dieselbe Befragte schildert weiter, dass es sich um ein tolles Projekt mit vielen Herausforderungen handelt. *„ [Das] Projekt als solches ist eigentlich ein tolles, durchdachtes und eigentlich vielschichtiges Projekt, das große Herausforderungen an sich zieht.“ (Interview 8, S. 21)*

Zusätzlich wird auch von Frauen, denen die laufende Entwicklung sehr wichtig ist, betont, dass sie, falls sie zukünftig keine Entwicklungschancen sehen, auch an ganz neue berufliche Bereiche denken. So betont eine der Befragten, dass sie, sollte sie merken, dass sie sich nicht mehr entwickeln kann, auch Interesse am Personalbereich hätte und sich vorstellen könnte, in diesen Bereich zu wechseln. So beschreibt und fantasiert sie über ihre zukünftige Entwicklung wie folgt:

“Wo das hingeht, ich tendier´ manches Mal, sehr oft sogar, dazu – auch wieder aus Neugierde am Leben, an Mitarbeitern und Personen – in den Personalbereich zu gehen.“ (Interview 6, S.12)

Eine weitere Befragte betont, dass sie auch großes Interesse an Sprachen hat und sich gut vorstellen könnte, nachdem sie ihr nebenberufliches Studium abgeschlossen hat, ihren technischen Beruf mit Sprachen zu kombinieren.

„[...] ich hab´ jetzt begonnen in der Schule auch Spanisch zu lernen. [...] Und ich hätt´ mir überlegt, den Zeitpunkt, wenn das Projekt abgeschlossen ist und ich nicht mehr in der FH bin, dass ich die Zeit nütze, um sprachlich besser zu werden. [...] Ich will nicht aus der Branche raus, ich hätte nur gern ein bisschen was Übergreifendes.“ (Interview 1. S.19)

Es kann also beobachtet werden, dass es den Befragten sehr wichtig ist, sich weiterzuentwickeln, neue Dinge zu lernen und auch beruflich weiterzukommen. Wobei dies nicht gezwungenermaßen mit einem beruflichen Aufstieg zu tun hat, sondern oft mit einer inhaltlichen Entwicklung der Tätigkeit. Mehr zum beruflichen Aufstieg im Kapitel Aufstiegschancen.

Bezogen auf das **QUALIFIKATIONSNIVEAU** muss betont werden, dass alle befragten Frauen eine ihrer Ausbildung adäquate Tätigkeit ausüben. Insofern bekannt, haben auch die meisten der Frauen bei ihrem Berufseinstieg eine der Ausbildung adäquate Beschäftigung ausgeübt.

Teilweise betonen die Frauen sogar, dass Kolleg_innen, aufgrund des technischen Feldes meist männliche Kollegen, in derselben Position eine höhere Ausbildung haben. So berichtet eine Befragte, die im IT-Bereich tätig ist, dass viele ihrer Kolleg_innen studiert haben, sie selbst jedoch nicht.

„Es gibt viele, [...] die wirklich auch Informatik studiert haben, [...] die haben natürlich ganz eine andere Ausbildung wie ich. Also ich bin eher die Autodidaktikerin, die sich da selber [lacht] eingearbeitet hat.“ (Interview 3, S.11)

Eine weitere Befragte, die selbst einen Pflichtschulabschluss hat, berichtet, dass ihre Kolleg_innen in selber Position meist einen Magistertitel haben, sie also eine absolute Ausnahme sei.

„Ja, normalerweise, bei dem Job, den ich mache, hat man mindestens an Magister FH. Also muss i schon sagen, [da] bin ich a große Ausnahme.“ (Interview 6, S.9)

In diesen Fällen ist natürlich interessant, dies im Zusammenhang mit dem Gehalt der betreffenden Frauen zu reflektieren. Im Vorgriff auf die Kapitel 7.6, in welchen auf das Einkommen eingegangen wird, muss kritisch angemerkt werden, dass eine dieser beiden Befragten explizit betont, weniger als ihre männlichen Kollegen zu verdienen, und die anderen betonen, im Mittelfeld zu liegen.

Abgesehen von diesen Ausnahmen, bei welchen die Befragten sogar über Ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind, sind die anderen Befragten adäquat beschäftigt. Es kann also bei den interviewten Frauen keineswegs davon gesprochen werden, wie in anderen Studien oft festgestellt, dass sie unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sind. Auch bezogen auf ihren Berufseinstieg, der teilweise allerdings nicht bekannt ist, kann nicht davon gesprochen werden, dass sie unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt waren. Bei jenen Frauen, die über ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind, muss jedoch kritisch angemerkt werden, dass sich dies, im Vergleich zu den männlichen Kollegen mit derselben Tätigkeit, in einem niedrigeren Einkommen niederschlagen kann.

Interpretation für den Themenbereich Tätigkeit und Qualifikationsniveau:

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich bei den Befragten eine große Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit zeigt und diese als spannend und erfüllend beschrieben wird. In dieser Hinsicht war die technische Berufswahl für die Befragten gewinnbringend und ermöglichte das Erschließen eines Berufsfeldes, das ihrem Interesse entspricht.

Die Befragten haben sich erfolgreich im technischen Feld etabliert, wurden nicht – wie häufig in der Literatur identifiziert – in Randbereiche gedrängt³⁶⁴ und konnten die impliziten Mechanismen, die Frauen aus den Kernberufen der Technik ausschließen,³⁶⁵ erfolgreich überwinden.

³⁶⁴ Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S.16

³⁶⁵ Vgl. Schreyer (2008), S.111

Interessant ist die hohe Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit, die das Arbeitsfeld der Befragten kennzeichnet. Diese Aspekte sind teils aus strukturellen Gründen im Arbeitsablauf bereits vorhanden oder wurden teilweise von den Frauen selbst erarbeitet. Im Gegensatz zu vielen typischen Frauenberufen führen die Befragten keine Assistenz Tätigkeit³⁶⁶ aus und empfinden die Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit als sehr gewinnbringend.

Zusätzlich ist zu beobachten, dass es den Befragten wichtig ist, sich weiterzuentwickeln und beruflich weiterzukommen, was ihnen teils auch bereits gelungen ist. Dabei geht es jedoch nicht zwingend um einen beruflichen Aufstieg, sondern um eine Weiterentwicklung der Tätigkeit. Es ließ sich also auch in dieser Untersuchung deutlich erkennen, dass – wie in anderen Studien identifiziert³⁶⁷ – die Frauen ein besonders hohes Engagement aufweisen.

Die Befragten sind ihrem Qualifikationsniveau entsprechend beschäftigt und haben teils sogar ein niedrigeres Qualifikationsniveau als die Kolleg_innen in derselben Position, wobei hier kritisch anzumerken ist, dass diese Befragten betonen, weniger zu verdienen als ihre Kolleg_innen. Wichtig anzumerken ist dabei auch, dass nur eine der Befragten ein Kind hat und Dequalifizierung ein häufiges Problem nach dem Wiedereinstieg darstellt³⁶⁸.

6.2 ARBEITSATMOSPHERE

Im ersten Ansatz wird die **ARBEITSATMOSPHERE** von den Befragten als **GUT** beschrieben, wobei diese immer verschiedene positive Aspekte herausgreifen. So beschreiben die Befragten die Atmosphäre wie folgt:

„Wir haben eigentlich immer sehr partnerschaftlich gearbeitet.“ (Interview 7, S.13)

„Wir haben eher einen freundschaftlichen Umgang, sag´ ich jetzt mal.“ (Interview 5, S.14)

„Also ich denk´, nach einer gewissen Eingewöhnungsphase würde ich es eigentlich ganz gut einschätzen.“ (Interview 4, S.11)

„[...] freundschaftlich ist nicht der richtige Ausdruck, aber sozial irrsinnig kompetent in alle Richtungen. [...] Das ist aber nicht durchgehend, dass wir alle so den Kuschelkurs halten können, das geht natürlich nicht. Aber es ist ein faires, angenehmes Arbeitsklima.“ (Interview 6, S.10)

Nach einer ausführlicheren Beschreibung der Arbeitsatmosphäre bzw. einem geschärften Blick auf die Formulierungen der Befragten ist jedoch zu erkennen, dass die **ARBEITSATMOSPHERE** tendenziell doch etwas **ZWIEGESPALTEN** gesehen wird. Die

³⁶⁶ Vgl. Wetterer (2002), S.73

³⁶⁷ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.67

³⁶⁸ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.41

Befragte, die oben von einer Eingewöhnungsphase spricht, betont, dass der Umgangston anfangs sehr rau war und sie sich erst daran gewöhnen musste bzw. sich durch ihre Anwesenheit die Atmosphäre auch geändert hat. Eine weitere Befragte betont zu Beginn, dass die Arbeitsatmosphäre eher durchschnittlich und eigenbrötlerisch ist, resümiert dann jedoch, dass die Atmosphäre in Summe eigentlich gut ist.

„Und jetzt auf der Baustelle, hm es geht. Es geht. Es ist auch hin und wieder sehr eigenbrötlerisch. [...] Und es ist nicht so, dass wir streiten oder schimpfen, wir versuchen höflich zu sein, und ich mein´ ich fühle mich auch wohl in der Arbeit. [...] eigentlich, wenn ich drüber nachdenk, eigentlich ist es schon gut“ (Interview 1, S.16f)

Hier ist deutlich diese zwiespältige Sichtweise der Arbeitsatmosphäre zu erkennen. Die Befragte startet mit einer mittelmäßigen Einschätzung der Atmosphäre und streicht in einem zweiten Schritt heraus, dass immerhin nicht gestritten und geschimpft wird, was sie positiv empfindet, jedoch scheinbar nicht selbstverständlich ist. Auch die hier gewählte Formulierung des Versuchs höflich zu sein, lässt mitklingen, dass dies nicht unbedingt standardmäßig so ist und es scheinbar doch eines Aufwands bedarf, den höflichen Umgang zu pflegen. Erst zum Schluss resümiert die Befragte, dass die Atmosphäre eigentlich gut ist.

Eine weitere Befragte schildert, dass es zwar immer wieder etwas problematisch mit einzelnen Personen ist, grundsätzlich die Zusammenarbeit aber gut läuft.

„Also in der Abteilung, in der ich arbeite, würde ich sagen, funktioniert die Teamarbeit ganz gut – zu 70, 80 Prozent. Es gibt immer Personen, wo das halt nicht so funktioniert. Es gibt immer Chefs, [...] mit denen man nicht so gern zusammenarbeitet oder einen Mitarbeiter, der halt mehr Alphanier ist und wo das nicht so funktioniert. Aber grundsätzlich würd´ ich sagen, [...] dass wir ein ganz gutes Team sind.“ (Interview 3, S.12f)

Hinzuzufügen ist, dass bei zwei Befragten in der Firma gerade **UMSTRUKTURIERUNGEN** und Personalabbau stattfinden, was das **BETRIEBSKLIMA TEILWEISE VERSCHLECHTERT**. Allerdings sind beide Befragten davon nicht direkt betroffen, da sie sich in gesicherten Positionen befinden. Aber beide spüren, dass diese Aktionen das Betriebsklima doch beeinflussen.

„Es ist halt so, dass da jetzt eine Firmenzusammenführung ist, [...] da merke ich jetzt von Internen. Da geht es halt ab. [...] Es wird angefangen zu intrigieren, eben Intrigen laufen, also man merkt schon, es ist ein unterschiedliches Arbeitsklima.“ (Interview 2, S.12)

Eine weitere Befragte betont ebenfalls, dass das Betriebsklima aktuell eher schlecht ist.

„In einem Punkt ist das Betriebsklima schlecht wegen der Abbauaktivitäten, die gerade passieren. [...] und das andere ist einfach, dass wirklich im Moment in

meinem Projekt auf [...] Work-Life-Balance Null geachtet wird.“ (Interview 8, S.18)

In beiden Fällen verschlechtern strukturelle Gegebenheiten das Betriebsklima, scheinbar sogar enorm, da es auch zu Intrigen etc. kommt. In diesem Fall ist die Befragte jedoch eine Außenstehende, da ihr eigener Arbeitsplatz nicht gefährdet ist. Es wäre allerdings interessant gewesen, wie sich das schlechte Betriebsklima auf die Befragte, eine der wenigen Frauen im Unternehmen, auswirkt und ob sich etwaige Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts verschärfen.

Durch die hohe Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit, die die Tätigkeit der Befragten teils kennzeichnen, kommt es auch teils zu wenig intensiver Zusammenarbeit im Team. Auch die Arbeitsatmosphäre ist aus diesem Grund oft durch **HOHE EIGENSTÄNDIGKEIT** geprägt. Dies zeigt sich vor allem dadurch, dass es seltener eine intensive Teamarbeit gibt, sondern eher nebeneinander gearbeitet wird.

„Es ist jeder sehr selbstständig. Macht sein Ding. Aber wenn es Fragen gibt – oder man sagt: ‘Kannst du da mal drauf schauen? Sag du mir, was du drüber denkst?’ – dann ist das überhaupt kein Thema.“ (Interview 5, S.14)

Auch eine weitere Befragte, die auch die Selbstständigkeit in ihrer Tätigkeit sehr schätzt, schildert eine Arbeitsatmosphäre, die durch viel Einzelarbeit geprägt ist.

„[...] der macht jetzt seinen Part, der macht seinen Part und ich mach´ meinen Part. Und Schnittstellen zum Besprechen klarerweise. Der braucht was von dem, der braucht was von dem und hin und her, aber es arbeitet jeder sehr selbstständig.“ (Interview 1, S.17)

Es ist also zu beobachten, dass auch die Arbeitsatmosphäre von der hohen Selbstständigkeit im Feld geprägt ist. Die Befragten schildern das jedoch keineswegs negativ, sondern eher als Tatsache, die sie beobachten und die für sie passt.

Es zeigt sich weiters, dass ein gutes Arbeitsklima bzw. eine **GUTE ATMOSPHÄRE UND RESPEKT** in der Arbeit für die Befragten eine **HOHE PRIORITÄT** hat. Auf die Frage hin, was ihr bei den Arbeitsbedingungen besonders wichtig ist bzw. für sie oberste Priorität hat, antwortet eine Befragte wie folgt:

„Mein soziales Umfeld. Absolut. Ich muss mich dort wohlfühlen. Ich muss mich auch mit meinem Chef, also ich muss dort ah das Gefühl haben, dass wir beide nicht aneinander ständig vorbeireden. Dass ich akzeptiert bin. Auch, dass ich akzeptiere. [...] Also das ist für mich eine ganz wichtige Komponente.“ (Interview 6, S.12)

Ähnlich betont eine weitere Befragte, dass es ihr wichtig ist, von ihren Kollegen, in diesem Fall nur männliche, respektiert zu werden.

„Ja also, mir ist einfach wichtig, dass ich grad mit meinen Kollegen, [...] mit denen ich zusammenarbeite, dass da ein gewisser Respekt da ist und dass [...] ich wie eine Kollegin behandelt werde und nicht, [...] dass ich von denen irgendwie blöd angedredet werde oder so.“ (Interview 4, S.13)

Die Themen Respekt und Akzeptanz scheinen im Feld wichtige Themen zu sein und gleichzeitig nicht selbstverständlich. Es scheint bei der eben zitierten Befragten auch nicht selbstverständlich zu sein, wie eine Kollegin behandelt zu werden. In diesem Zusammenhang wäre es interessant zu wissen, ob Respekt und Toleranz nur für die Frauen in dem technischen Feld nicht selbstverständlich sind oder ob auch ihre männlichen Kollegen sich diese erst „erarbeiten“ müssen.

Eine weitere Befragte streicht auf die Frage hin, was ihr bei Arbeitsbedingungen besonders wichtig ist, Teamarbeit und Hilfsbereitschaft heraus.

„Also besonders wichtig ist mir Teamarbeit und Hilfsbereitschaft. [...] Also wenn ich Hilfe brauche mit Irgendwas, weil ich mich nicht auskenne oder weil jetzt nicht weiß, wo das Problem jetzt liegt, [...] dass ich zu jemanden gehen kann und der mir auch gerne hilft.“ (Interview 3, S.17)

Eine weitere Befragte geht noch darüber hinaus und betont, dass ihr die Atmosphäre bzw. das Team selbst wichtiger ist als der Job an sich. Sie streicht dabei die gute Atmosphäre im Team als oberste Priorität hervor.

„Mir ist sicher das Team wichtiger als der Job selber. [...] Der geilste Job nutzt mir nichts, wenn die Leute nicht packbar sind.“ (Interview 5, S.18)

Diese Aussagen, dass die Atmosphäre im Team eine der wichtigsten Arbeitsbedingungen für viele Befragte ist und die Tatsache, dass die Befragten teilweise betonen, den Job zu wechseln, wenn dies nicht passt, bestätigt wiederum das Ergebnis, dass die Atmosphäre in den Teams im Großen und Ganzen gut für die Befragten passt. Wichtig ist jedoch zu erwähnen, dass die Befragten sich teilweise erst an die Atmosphäre wie z.B. den rauen Umgangston gewöhnen mussten und dies auch ein Zeichen dafür ist, dass gewisse persönliche Bedürfnisse zurückgestellt wurden.

Typisch für die befragten Frauen ist es, in ihrem konkreten Arbeitsumfeld die einzige Frau bzw. die einzige Frau im technischen Bereich zu sein oder nur eine/wenige weibliche Kolleginnen zu haben. Folglich sind sie in einer sehr **MÄNNLICH GEPRÄGTEN ARBEITSUMGEBUNG** tätig. Die Zusammensetzung in ihrem Team beschreibt eine Befragte wie folgt:

„Ich sehe es jetzt von unserer Abteilung, ich bin jetzt die einzige Technikerin und eine Bauleiterin gibt es auch nicht [und] was ich von Erzählungen weiß, [hat es] noch nie eine Bauleiterin gegeben.“ (Interview 4, S.10)

In ähnlicher Weise schildert eine weitere Befragte die Zusammensetzung ihres Teams.

„Ich kann nur davon reden, wie es bei uns da [...] ist und wir sind 45 oder 50 Leute und von dem Büro da [...] ist sonst niemand als Frau in dem technischen Bereich, nein.“ (Interview 3, S.12)

Den Frauen scheint sehr bewusst zu sein, dass sie die einzige /eine der wenigen Frauen im Feld sind. Gleichzeitig scheint es jedoch auch schon alltäglich für sie zu

sein, da sie es teilweise nur auf konkrete Nachfrage hin äußern. Sie scheinen sich auch schon aktiv mit der Thematik „die einzige Frau zu sein“ auseinandergesetzt zu haben und haben dabei für sich auch Vorteile gefunden, die sie im Folgenden auch erläutern.

Eine Befragte betont beispielsweise, dass sie die Situation, die einzige Frau zu sein, mag: „Witzigerweise war ich immer in den Teams jeweils die einzige Frau. Was mir auch nicht unrecht war.“ (Interview 2, S.10)

Eine weitere Befragte betont explizit, dass sie die Zusammenarbeit mit den männlichen Kollegen als großen Vorteil in ihrem Job sieht.

„Ein Riesenvorteil an diesem Job ist, dass man viel mit Männern zusammenarbeitet. Also das klingt jetzt zwar seltsam [...] also in meinem Empfinden ist es einfacher mit Männern zu arbeiten als mit Frauen.“ (Interview 3, S.16)

Sie begründet dies weiter mit Beobachtungen, die sie in anderen Abteilungen mit mehr Frauen macht.

„Also ich krieg´ einfach mit, in anderen Abteilungen, wo mehr Frauen sind – Ich mein, ich sprech´ jetzt gerade gegen uns Frauen – aber ich würd´ der weiblichen Arbeitswelt wünschen, dass sie etwas – nicht strukturierter – aber weniger die Emotionen spielen lassen in der Zusammenarbeit mit den Kollegen. Ich weiß nicht, ob Sie mich da verstehen, ich mein, ich krieg einfach mit [...] in anderen Abteilungen mit, dass sehr viel [...] Streit [...] und das zieht sich oft wirklich über Wochen oder noch länger, [...] wo aber einfach eine Missstimmung ist. Es gibt [Anmerkung: in ihrer Abteilung] auch Streits und es gibt auch Konflikte und so, aber das tragt man aus und am nächsten Tag arbeitet man wieder einfach professionell weiter.“ (Interview 3, S.18)

Die Beobachtungen und Begründungen dieser Befragten spiegeln eindeutig Geschlechterklischees wider, durch die sie jedoch für sich Vorteile gefunden hat, in einem rein männlichen Team zu arbeiten. Es scheint für die befragten Frauen teils eine zentrale Bedeutung zu haben, hervorstreichen, dass es für sie Vorteile hat, in einem rein männlichen Team zu arbeiten. Es scheinen mit Hilfe der Geschlechterklischees Vorteile konstruiert zu werden, die eventuelle andere nichtangesprochene Nachteile – z.B. ungleiche Machtstrukturen – überdecken.

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. So berichtet eine der Befragten, dass es teilweise im Team „rau“ zugeht und es einen eher „raueren“ Umgangston gab und dies für sie gewöhnungsbedürftig war. Gleichzeitig berichtet sie jedoch auch, dass sich dieser Umgangston auch gebessert hat.

„Ja das war für mich am Anfang, wie ich ins Berufsleben eingestiegen bin, [da] war schon ein Unterschied, es war auch das Klima noch anders, [...] weil vorher eben auch keine Frau im technischen Bereich war und ich finde, es hat sich auch

der Umgangston und alles schon sehr gebessert. [...] Anfangs hat es mich selber ein wenig gewundert, wie oft teilweise geredet wird.“ (Interview 4, S.11)

Diese Befragte betont zusätzlich, dass der Umgangston „rein von ihrem Empfinden“ her rau war. Daraus lässt sich lesen, dass sie eher den Eindruck hat, alleine mit dieser Empfindung dazustehen und diese Wahrnehmung vielleicht auch nicht von ihren Kollegen, in diesem Fall nur männliche, geteilt wurde. Durch das bisher rein männliche Team scheint sich deutlich eine männlich dominierte Arbeitskultur entwickelt zu haben.

Die Befragte spricht zwar davon, dass sich die Situation gebessert hat, andererseits sie sich aber auch daran gewöhnt hat, was wiederum auch mit dem Zurückstellen eigener Bedürfnisse einhergehen kann. Zusätzlich spricht sie im Zusammenhang mit den Verbesserungen nicht nur vom Umgangston, sondern von Verbesserungen in „allem“. Auch wenn sie dieses „alles“ nicht genau spezifiziert, lässt sich doch erkennen, dass die Arbeitsatmosphäre auf mehreren Ebenen weniger positiv war.

Auch eine weitere Befragte berichtet davon, dass in ihrem Arbeitsumfeld eher ein rauher Umgangston herrscht. *„Baustellendeutsch ist halt sehr schimpfend und nicht sehr hübsch.“ (Interview 1, S.22)* Der Befragten fällt dieser raue Umgangston bewusst auf, sie hebt jedoch hervor, allgemein kein Problem damit zu haben. Sie betont jedoch gleichzeitig, dass sie es wertschätzt, dass ihr direkter Chef keinen rauhen Umgangston hat. Daraus ist erneut zu erkennen, dass der raue Umgangston nicht ihrem persönlichen Bedürfnis im sozialen Umgang entspricht.

Eine weitere Befragte beschreibt, dass auch in Ihrem Arbeitsumfeld ein eher rauere Umgangston herrscht, sie selbst aber damit kein Problem hat.

„Es ist halt ein bissl' ein rauer Beton, grad auch mit den Kollegen von der Exekutive. Aber da hab ich kein Problem mit.“ (Interview 5, S.14)

Interpretation für den Themenbereich Arbeitsatmosphäre: Die Befragten beschreiben die Arbeitsatmosphäre sehr unterschiedlich. Die Facetten reichen von freundschaftlich, partnerschaftlich, fair bis hin zu durchschnittlich und eher schlecht. Besonders interessant ist, dass einzelne Befragte die Arbeitsatmosphäre zwiegespalten beschreiben. Beispielsweise beschreibt eine Befragte die Atmosphäre von „es geht“, bis hin zu dem Versuch, höflich zu sein, über „nicht Streitend“ oder „schimpfend“, um dann doch mit „gut“ zu resümieren.

Zusätzlich spiegelt sich in der Arbeitsatmosphäre die Selbständigkeit und Eigenverantwortung, durch welche die Tätigkeiten der Frauen geprägt sind, wider.

Ein Aspekt, der teilweise in den Interviews auftaucht, ist der raue Umgangston. Auch wenn teilweise davon gesprochen wird, dass dieser kein Problem ist, ist doch deutlich zu erkennen, dass dieser nicht den persönlichen Wünschen der Befragten im Umgang

mit Kolleg_innen entspricht. Eine Befragte spricht auch von anfänglicher Befremdung und dass sie sich daran gewöhnen musste. Das von Faulkner als gender-exkludierende-Praktik identifizierte Fluchen und Schimpfen³⁶⁹, welches auch die Zugehörigkeit zur „vorherrschenden“ Männlichkeit ausdrückt, zeigt auch in diesem Untersuchungsfeld seine Wirkung und versetzt die Frauen in eine ungewohnte, gewöhnungsbedürftige Situation.

Der raue Umgangston wird im Feld berufsgruppenspezifisch wahrgenommen und scheint auch berufsgruppenspezifisch zu sein, da nur Befragte aus spezifischen Berufsfeldern – beispielsweise dem Bauwesen und der intensiven Zusammenarbeit mit der Exekutive – davon berichten. Die Frauen sehen den Umgangston in diesen Berufsfeldern als standardmäßig an und sprechen davon, dass es auf der Baustelle oder im Umgang mit der Exekutive eben so ist. Auch Faulkner hat schon darauf hingewiesen, dass in den verschiedenen technischen Feldern unterschiedliche Männlichkeitsformen vorherrschen, was erneut auch in dieser Untersuchung durch die unterschiedlichen Schilderungen der Befragten bestätigt werden kann³⁷⁰.

Den verschiedenen Arbeitsfeldern der Befragten ist jedoch gemein, dass die Arbeitskultur durch die starke Dominanz der Männer sehr stark männlich geprägt ist. Die Frauen sind tendenziell die einzigen, wenn nicht sogar ersten Frauen in ihrem Team oder eine der wenigen Frauen. Zusätzlich scheint es, auch wenn die Frauen teilweise davon sprechen, dass sich der raue Umgangston auch durch ihre Anwesenheit geändert hat, an den Frauen selbst zu liegen, sich anzupassen bzw. sich mit der Situation zu arrangieren.

Respekt und Akzeptanz seitens der Arbeitskolleg_innen sind für die Frauen von zentraler Bedeutung. Der Respekt und die Akzeptanz müssen von den Frauen erst erarbeitet werden und sind keinesfalls selbstverständlich. Faulkner verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass dies für Frauen nicht nur in der Einstiegsphase so ist, sondern diese sich laufend Respekt und Akzeptanz erkämpfen müssen³⁷¹. Dies wiederum bedeutet einen Zusatzaufwand, den Männer vermutlich nicht leisten müssen. Anhand der Schilderungen einer Befragten ist zu erkennen, dass es auch nicht selbstverständlich zu sein scheint, als Kollegin anerkannt zu werden und dementsprechend behandelt zu werden. Es lassen sich dabei Parallelen zu Faulkners In/visible Paradox³⁷² erkennen, nach welchem Frauen in der Technik als Frauen so sichtbar sind, dass sie als Ingenieurinnen unsichtbar sind. Auch in dieser

³⁶⁹ Vgl. Faulkner (2009a), S.7ff

³⁷⁰ Vgl. Faulkner (2009a), S.14

³⁷¹ Vgl. Faulkner (2009b), S.174ff

³⁷² Vgl. Faulkner (2009b), S.12

Untersuchung müssen die Frauen dafür arbeiten, um als Kollegin und – in dem Sinne – als Technikerin anerkannt zu werden und dementsprechend behandelt zu werden.

Interessant ist auch, dass es von den Befragten die Tendenz gibt, hervorzuheben, dass es auch Vorteile gibt, in einem reinen Männerteam zu arbeiten. Diese werden auch auf geschlechtsspezifischen Rollenklischees aufgebaut und scheinen unter anderem auch dazu zu dienen, gewisse Nachteile – ungleiche Machtverteilung etc. – abzuschwächen und teils sogar zu überdecken. Es kommt dabei zu einer Abgrenzung von klischeehaftem Verhalten von Frauen und dadurch auch zu einer Stärkung zur Zugehörigkeit zum männlich geprägten Team.

6.3 ERFAHRUNGEN MIT VORURTEILEN UND DISKRIMINIERUNGEN

Die Erfahrungen mit Diskriminierungen und Vorurteilen am Arbeitsplatz sind sehr unterschiedlich. Auch das Erleben und Wahrnehmen von diesen variiert stark. So betont beispielsweise eine der Frauen, nie mit Diskriminierungen zu tun gehabt zu haben, dass sie jedoch häufig unterschätzt wurde und ihr weniger zugetraut wurde. Daraus wird ersichtlich, wie unterschiedlich Diskriminierung und Vorurteile wahrgenommen werden. So werden teils gewisse Situationen, die eindeutig diskriminierende Elemente enthalten, von den befragten Frauen nicht als solche erlebt.

Einige der Frauen berichten deutlich, dass sie **KEINERLEI DISKRIMINIERUNGEN** oder **VORURTEILEN** ausgesetzt waren und keinerlei negative Erlebnisse hatten. Beispielsweise antworten die Befragten auf die Frage hin, ob sie in ihrem Beruf mit irgendwelchen Vorurteilen konfrontiert sind, weil sie eine Frau sind, wie folgt:

„Nein überhaupt nicht. Also jetzt in meinem Beruf in der Firma selber [war es] nie irgendwie ein Thema, dass ich eine Frau bin.“ (Interview 1, S.18)

„Also ich habe nie das Problem gehabt bei der Zusammenarbeit jetzt, mit Männern. [...] Ich habe nie das Gefühl gehabt, dass ich jetzt benachteiligt bin im Team oder so irgendwas.“ (Interview 7, S. 13)

Andere Frauen wiederum beschreiben dahingehend bewusst Situationen, wo sie als Frau Diskriminierungen ausgesetzt waren. Eine der Befragten berichtet, dass sie sich von Zeit zu Zeit als Frau diskriminierende Kommentare von männlichen Kollegen anhören muss. Zusätzlich erwähnt sie, dass bei beruflichen Feiern betrunkene Kollegen schon mal „aufdringlich wurden“, was eindeutig, wenn auch von ihr selbst nicht so benannt, als sexuelle Belästigung zu bezeichnen ist.

„Es ist vielleicht am ehesten noch so, dass man sich manchmal schon blöde Meldungen oder so anhören muss, generell als Frau, aber das hat mit der technischen Tätigkeit nichts zu tun.“ (Interview 5, S.14)

Interessanterweise ist es für diese Befragte wichtig zu betonen, dass dies mit ihrer technischen Tätigkeit nichts zu tun hat, sondern nur damit, dass sie eine Frau ist. Es scheint für diese Befragte einen Unterscheid zu machen ob sie als „Technikerin“ oder als „Frau“ diskriminiert wurde.

Andere Befragte berichten sehr wohl davon, dass sie in ihrem beruflichen Alltag **MASSIVEN VORURTEILEN** und **DISKRIMINIERUNGEN** ausgesetzt waren. So berichtet eine Befragte, dass sie in ihrer alltäglichen Arbeit als Frau auf einer Baustelle durchaus mit Vorurteilen konfrontiert ist.

„Ich bin halt auf den Baustellen selbst auch, also draußen vor Ort, und da ist es oft so, naja, dass ich halt irgendwelchen anderen Mitarbeitern von anderen Firmen zum Beispiel begegne, wo einfach eine gewisse, sag ich einfach so, eine gewisse Skepsis vorhanden ist.“ (Interview 4, S.11)

Die Befragte betont jedoch im selben Atemzug, dass sie in solchen Situationen zwar auf Verwunderung und Skepsis ihr gegenüber stößt, aber noch nie unangenehm angesprochen wurde. *„[...] aber nicht, dass ich dann irgendwie ungut angeredet werde, also das war noch nie.“ (Interview 4, S.12)*

Weiter berichtet die Befragte, dass es mit Respekt und ernst genommen werden von externen Firmen oft nicht so leicht ist, dies für sie aber ok ist, da die Zusammenarbeit meist von beschränkter Dauer ist.

„Und, ja, dass das vielleicht mit anderen, wenn wir z.B. mit fremden Firmen zu tun haben, nicht so einfach ist, weil mit denen hat man auch nicht so einen intensiven Kontakt jetzt, das stört mich auch nicht so, [...] da entstehen auch nicht so enge Verhältnisse, wenn das Projekt beendet ist, sieht man sich nicht mehr sozusagen.“ (Interview 4, S.14)

Hier ist erneut ersichtlich, dass es keinesfalls selbstverständlich ist, als Frau in einem technischen Beruf ernst genommen zu werden und respektiert zu werden. Die Kompetenzen der Befragten werden dabei massiv in Frage gestellt und müssen von der Befragten immer wieder neu bewiesen werden. Vor allem, wenn sie von wechselnden externen Firmen spricht, ist ersichtlich, dass sie permanent Arbeit leisten muss, um ihre Kompetenzen unter Beweis zu stellen.

Eine andere Befragte schildert eine diskriminierende Erfahrung wie folgt:

„Er [Geschäftspartner] wollte nie direkt mit mir reden. Er wollte immer nur mit meinem Chef reden, [...] auch wenn mein Chef die Antwort gar nicht gewusst hat. Er wollte nie direkt mit mir reden, [...] obwohl ich es gewusst hätte.“ (Interview 3, S.19)

Dieselbe Befragte schildert auch eine weitere diskriminierende Situation:

„Es hat Beispiele gegeben, wo ein Kunde angerufen hat und wenn man sich dann gemeldet hat, der dann wirklich gesagt hat: 'Nein, ich will bitte mit einer

kompetenten Person sprechen.´ Also alleine schon von der Stimme darauf geschlossen hat, dass man nicht kompetent ist.“ (Interview 3, S.13)

Auch diese Situation, dass die Befragte aufgrund ihrer weiblichen Stimme als nicht kompetent eingestuft wurde, erlebt sie bewusst als diskriminierend. Erneut zeigt sich, dass die Befragten als Frauen im technischen Feld immer wieder mit Situationen konfrontiert werden, in welchen ihre Kompetenzen in Frage gestellt werden.

Es ist zu beobachten, dass die befragten Frauen **VERSCHIEDENE STRATEGIEN** entwickelt haben, um mit den verschiedenen Formen der Diskriminierung, die teilweise gar nicht als solche erlebt werden, umzugehen. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass eine Befragte davon spricht, niemals negativen Diskriminierungen ausgesetzt gewesen zu sein. Sie war oft mit dem Vorurteil konfrontiert, unterschätzt worden zu sein, hat daraus aber im Nachhinein oft profitieren können und sieht dies daher nicht negativ. So antwortet sie auf die Frage, ob sie in ihrem Beruf als Frau Vorurteilen ausgesetzt ist, wie folgt:

„Ja, aber [das] war niemals negativ, [...], weil wenn dich jemand unterschätzt, das ist eine gute Position, aus der man heraus arbeiten kann. Also untergriffig ist wirklich niemand gewesen.“ (Interview 6, S.10)

Ein Teil der Strategie dieser Befragten besteht also darin, Vorurteile nicht als zwingend negativ zu sehen und daraus für sich doch eine gewinnbringende Situation zu machen. So schildert die Befragte weiter, wie sie mit der Situation, unterschätzt zu werden, umgeht.

„[...] am Anfang kränkt man sich natürlich. [...] Und dann [...] hab´ ich aus dem heraus eigentlich sehr viel Positives machen können, für mich. Und überraschen können. Natürlich sind Männer dann überrascht, wenn man dann mit ihnen mitredet und vielleicht sogar noch Recht hat oder einen Vorschlag einbringt, auf den sie nicht Nein sagen können, weil er einfach wirklich passt. Und so holt man sich dann viel mehr zurück. [...] Es ist dann noch eine bessere Achtung, genau von denen, die sie zuerst gar nicht gehabt haben.“ (Interview 6, S.10)

Daraus wird ersichtlich, dass es der Befragten gelungen ist, durch Wissen und Know-How ihre Position zu sichern bzw. sich diese erst zu erkämpfen. Zusätzlich wird jedoch auch ersichtlich, dass es in ihrem Arbeitsalltag für sie teils schon als normal erlebt wird, dass Männer überrascht sind, wenn sie als Frau mitreden kann und sogar Recht hat. Ihre Strategie, mit Geduld auf passende Situationen zu warten und dann mit Wissen zu überzeugen, war für sie jedoch erfolgreich und sie hatte das Gefühl, unterschätzt zu werden, sei eine gute Position, aus der gut agiert werden kann.

Eine weitere Befragte betont, dass sie sich in einer leitenden Funktion mit den „gestandenen Männern aus der Produktion“ (Interview 7, S.11) auseinandersetzen musste. Oft hatte sie das Gefühl, dass sie in diesem Zusammenhang Vorurteilen ausgesetzt war. Sie hatte das Gefühl, dass viele der Männer ihr mit den Gedanken

„Jetzt kommt die Frau und will mir sagen, wie es geht.“ (Interview 7, S.12) entgegengetreten sind. Wie sie mit dieser Situation umging, schildert sie wie folgt:

*„Ich sag´ mit reiner Frauenpower wär das sicher schwierig gewesen, aber mit etwas Charme und Witz *lacht* [...] und ich hab´ die Leute einfach gelassen und hab´ versucht, also die Hilfestellung zu geben, die sie brauchen, [und] hab eher versucht, Teamlösungen herbeizuführen. Was sicher die haltbarere Variante war im Vergleich, als zu sagen: ‘So, du musst das jetzt so machen und alles andere kannst du vergessen´.“ (Interview 7, S.11)*

In diesem Fall hat sich die Befragte mit Witz, Charme und einer wenig autoritären - sprich mehr demokratischen - Handlungsweise durchgesetzt. Die Strategie war für sie erfolgreich, da sie die leitende Funktion umsetzen konnte und Lösungen erzielt hat. Allerdings muss kritisch angemerkt werden, dass sie hierbei einen extra Aufwand hatte, nämlich Witz und Charme zu investieren, und sie somit einen Mehraufwand hatte, ihre leitende Funktion zu erfüllen.

Es ist zu erkennen, dass sich die Befragten laufend den **RESPEKT** und die **ANERKENNUNG ERARBEITEN** müssen. So berichtet eine der Befragten, dass sie dem Team erst vermitteln musste, dass sie ernst genommen und respektiert wird, dies jedoch erfolgreich geschafft hat.

„Ich glaub´ für mich, dass [ich] auch das so vermittelt habe, dass ich respektiert werde, und das ist mir eigentlich das Wichtigste, dass ich auch so ernst genommen werde, wie ich bin und dass die Kollegen, mit denen ich zusammenarbeite direkt, dass die das auch so sehen.“ (Interview 4, S. 13f)

Eine weitere Befragte schildert ihre Situation wie folgt:

„Ich hab den Bonus, dass ich halt so lange in der Firma bin und halt einfach schon ein gewisses Know-How habe und dass die Meisten das dann schon auch akzeptieren, respektieren. [...] Also wenn ich jetzt zum Beispiel neu in die Firma käme und diesen [...] Grundstock nicht hätte, dann wäre es vielleicht noch einmal was anderes.“ (Interview 3, S.14)

Die Befragte, die wie vorab geschildert, dem Vorurteil ausgesetzt war, technisch nicht kompetent zu sein und der Kunde deshalb nie mit ihr sprechen wollte, berichtet im weiteren Verlauf des Interviews, dass sich diese Sichtweise des Kunden im Laufe der Zeit durch ihr laufend gezeigtes Wissen und Können auch verändert hat.

„Ich war dann aber drei Jahre in der Firma und am Ende, wie ich dann gegangen bin, hat er mir die Hand gegeben und hat gesagt `Nein, ich finde es schade, dass Sie gehen`. Also es war dann schon so, dass er ein bisschen umgedacht hat, dann mit der Zeit, wo ich dann gearbeitet habe mit ihm, gezeigt habe: Ok, eine Frau kann auch technisch kompetent sein.“ (Interview 3, S.19)

Auch in diesem Fall konnte sich die Befragte durch ihr Wissen und Können beweisen und ein Umdenken bei dem Kunden bewirken. Allerdings zeigt sich in diesem Fall, dass dies doch ein langer, zeitintensiver Weg war, und sie erst nach langer Zeit dieses Umdenken bemerken konnte.

Interpretation für den Themenbereich Erfahrungen mit Vorurteilen und

Diskriminierungen: Resümierend kann gesagt werden, dass die Frauen mehrfach mit Vorurteilen und Diskriminierung konfrontiert sind. In einzelnen Fällen kann auch von sexueller Belästigung gesprochen werden.

Die subjektive Wahrnehmung von Vorurteilen und Diskriminierungen variiert stark zwischen den Frauen. So erleben manche die Vorurteile und Diskriminierungen sehr massiv, wohingegen andere anfangs betonen, diesen nicht ausgesetzt zu sein, wohingegen in ihren späteren Schilderungen deutlich diskriminierende Alltagssituationen erkennbar wurden. Wie in verschiedenen Studien³⁷³ bereits erforscht, scheinen auch hier die Frauen objektive Diskriminierungen nicht als solche wahrzunehmen oder zu thematisieren. Eine Begründung aus der Theorie kann auch hier zutreffen, nämlich, dass die Frauen ihre Eingebundenheit ins Feld sichern müssen³⁷⁴.

Ein zentraler Aspekt der Diskriminierung ist, dass die Frauen laufend damit konfrontiert werden, dass ihre Kompetenzen hinterfragt werden und sie diese immer wieder neu unter Beweis stellen müssen. Dabei ist zu erkennen, dass die Frauen laufend einen Mehraufwand leisten müssen, um ihre Kompetenzen zu beweisen und als kompetente Technikerinnen anerkannt zu werden. Darauf verweist bereits Faulkner, wenn sie betont, dass Frauen als Ingenieurinnen oft unsichtbar sind³⁷⁵. Für die Frauen ist dies schon eine alltägliche Situation geworden, wodurch manche es gar nicht mehr als Diskriminierung wahrnehmen. Es ist also auch in dieser Untersuchung, der von Thaler kritisierte Mehraufwand³⁷⁶, den Frauen leisten müssen, um ihre Kompetenzen zu beweisen und anerkannt zu werden, zu erkennen.

Gemeinsam ist all diesen Formen der Diskriminierung, dass sie eindeutig als symbolische Gewalt³⁷⁷ zu erkennen sind. Auffällig ist auch hierbei, dass die Diskriminierungen oft nicht als solche erkannt werden und keinesfalls – wie bei symbolischer Gewalt üblich – als Gewalt erkannt werden. Deutlich ist, dass die symbolische Gewalt hier dazu dient, die Machtverhältnisse und Ungleichheiten im Feld aufrechtzuerhalten und den Frauen klar eine untergeordnete Position zugeordnet wird.

³⁷³ Vgl. Riesenfelder et al. (2007), S.22f

³⁷⁴ Vgl. ebd., S.22f

³⁷⁵ Vgl. Faulkner (2009b), S.174

³⁷⁶ Vgl. Thaler (2006), S.164

³⁷⁷ Vgl. Bourdieu (2013), S.66

6.4 ARBEITSZEITEN

Das Forschungsfeld ist eindeutig durch die Vollzeitbeschäftigung gekennzeichnet und die befragten Frauen beschreiben ihre Arbeit fast durchgehend als sehr zeitintensiv. Jene Frauen, die ihren Beruf als nicht so zeitintensiv beschreiben, betonen, dass sie immer darauf geachtet haben, wenige Überstunden zu haben und sich die Zeit frei einzuteilen. Diese Befragten schildern ihre Situation wie folgt:

„Es gibt auch [Bereiche] wo viele Überstunden gemacht werden – Nein – das würde ich nicht. [...] meine Freizeit kann man nicht abgelden.“ (Interview 2, S.15)

„[...] seit drei Jahren [habe ich] etwas reduziert in der Arbeitszeit. [...] Seither nur 30 Stunden, weil ich auch Musikerin bin [...] und halt einfach auch Musik machen will und den Beruf ausüben will und [...] damit ich das zeitlich unterbringe [...] jetzt im Moment 30 Stunden.“ (Interview 3, S.10)

Ersichtlich wird aus beiden Beispielen, dass beide Frauen **AKTIV IHRE ARBEITSZEIT REDUZIEREN** bzw. Überstunden sehr gering halten. Es scheint also den aktiven Einsatz der Frauen zu benötigen, um weniger zeitintensive Arbeitszeiten zu haben, und ohne deren aktiven Einsatz scheinen umfangreiche Arbeitszeiten eher der Normalzustand zu sein. Das zeigt einerseits, dass bei aktivem Einsatz sich etwas an den intensiven Arbeitszeiten ändern lässt, andererseits ist jedoch ersichtlich, dass dies eher erst erarbeitet oder sogar erkämpft werden muss.

Die anderen Befragten haben sehr **UMFANGREICHE ARBEITSZEITEN**, die sich meist durch viele Überstunden und auch flexible Verfügbarkeit auszeichnen. Zusätzlich haben sie teilweise viele Dienstreisen und müssen diese auch kurzfristig planen. Die umfangreiche Arbeitszeit wird auch sehr bewusst erlebt, wenn auch teils als selbstverständlich angesehen.

Eine der Befragten beschreibt ihre Arbeitssituation wie folgt:

„Ich bin jetzt auf einer Baustelle [...] und ja [...] verbringe mein Leben dort. [...] Meine Arbeitszeiten, ich fang´ jetzt ungefähr um sechs [an] und geh´ heim um neun, normalerweise. Es kann auch Zeiten geben, wo teilweise viel zu tun ist, das heißt man geht heim, schaut, dass man wenigsten fünf Stunden oder viereinhalb Stunden schlafen kann, steht auf und fährt in die Arbeit.“ (Interview 1, S.12)

Durch die Wortwahl des „Lebensmittelpunktes“ zeigt die Befragte deutlich, welche zentrale Position die Arbeit in ihrem Leben hat und dass dadurch andere Lebensbereiche eingeschränkt werden.

Eine weitere Befragte beschreibt, dass sie in einem internationalen Projekt tätig ist und eigentlich rund um die Uhr arbeiten könnte/sollte:

„Arbeitszeit heißt, laut der Amerikanerin [Anmerkung: die Chefin], von Europa weg bis Amerika schlafen geht. Was so viel bedeutet [...] von 9 Uhr in der Früh bis 10 Uhr am Abend.“ (Interview 8, S.14)

Auch die anderen Befragten sprechen von sehr intensiven Arbeitszeiten, was im Feld als selbstverständlich und normal erlebt wird. Die **WAHRNEHMUNG DER ARBEITSZEITEN** ist jedoch sehr verschieden. Nicht immer ist diese umfangreiche Arbeitszeit den Befragten im selben Ausmaß bewusst. So beschreibt eine weitere Befragte ihre auch sehr umfangreiche Arbeitszeit, streicht aber keinesfalls heraus, dass sie diese als umfangreich wahrnimmt.

„Mein Arbeitsalltag: Ich fange so um zehn nach sieben circa an und schaue aber, dass ich um sechs eigentlich weg bin, also zwischen sechs und sieben. [...] Wenn es irgendwelche Ausfälle gibt oder Probleme, natürlich [...] bis zum bitteren Ende. Da sitzen wir auch mal bis 12 in der Nacht da. Aber mein Bestreben ist natürlich, Ausfälle zu vermeiden. [...] Und somit bin ich nicht viel da [Befragte lacht].“ (Interview 6, S.8)

Daraus wird ersichtlich, dass die umfangreiche Arbeitszeit nicht immer unbedingt als umfangreich empfunden wird, und was wiederum die Selbstverständlichkeit der langen Arbeitszeiten im technischen Feld widerspiegelt. Hierbei scheint es sich um eine im System des technischen Feldes vorhandene Selbstverständlichkeit zu handeln, die von den Beteiligten als eine solche übernommen wird.

Eine weitere Befragte schildert auch, dass in ihrem Arbeitsumfeld mehr Arbeitsstunden normal sind, sie bei Bedarf natürlich auch mehr Stunden da ist und dies für sie auch in Ordnung ist, da diese auch als Überstunden gezahlt werden.

„[...] ich mein´ Baustellen, die stellen um fünf jetzt nicht alles ab und gehen heim, so wie in einem Büro, so ist es halt nicht, und es wird meistens auch, grad im Sommer, wo die Hochsaison ist, wird oft bis sechs, sieben, acht gearbeitet. Es ist jetzt nicht zwingend, dass ich auch so lang da bin, [...] aber wenn Bedarf ist, dann bin ich sicher auch da, aber das stört mich jetzt nicht, weil es wird immerhin als Überstunde gezahlt.“ (Interview 4, S.12)

Auch hier ist wieder stark die Selbstverständlichkeit, mit der dieser umfangreichen Arbeitszeit entgegengetreten wird, ersichtlich.

Auch die **AKZEPTANZ** der **INTENSIVEN ARBEITSZEIT** ist sehr verschieden. Meist wird diese, wie bereits betont, als selbstverständlich wahrgenommen und akzeptiert. Dahingegen gibt es auch einzelne Befragte, die dies nicht vollständig akzeptieren bzw. nicht dauerhaft so haben möchten:

„Für den jetzigen Zeitpunkt und für mein Alter und für die Energie, die ich im Moment hab, ist es richtig. Für später ist es überhaupt nichts.“ (Interview 1, S.13)

Daraus wird deutlich, dass der Befragten die Intensität ihrer Arbeitszeit durchaus bewusst ist, sie diese für den Moment aber in Ordnung findet. Sie macht jedoch auch

deutlich, dass sie sich diese intensive Arbeitszeit nicht für ihr gesamtes Berufsleben bzw. dauerhaft als für sich passend ansieht.

Eine andere Befragte wehrt sich dahingegen stark gegen die aktuell sehr intensive Arbeitszeit:

„Also, ich sag, mal Gott sei Dank gibt es in Österreich ein Gesetz, wo ich nicht mehr als 10 Stunden arbeiten darf und [...] das nutze ich [...] auch immer, unter Anführungszeichen, aus und sag´ es geht nicht mehr`. Aber manchmal hat sie [die amerikanische Chefin] null Verständnis.“ (Interview 8, S. 14)

Daraus wird ersichtlich, dass die Befragte, die teils geforderte Arbeitszeit nicht akzeptiert und sich dem auch aktiv entgegenstellt.

Ein weiterer wichtiger Punkt, der die Arbeitszeit der Befragten charakterisiert, ist, dass diese durch **FLEXIBLE VERFÜGBARKEIT** gekennzeichnet ist, wie beispielsweise flexible Reisebereitschaft oder flexible Rufbereitschaft in Journaldiensten. Viele der Befragten schildern, dass sie bei Problemen, Ausfällen oder anderem Bedarf immer zur Verfügung stehen. Auch diese Flexibilität scheint von den Befragten als selbstverständlich angesehen zu werden und auch im Feld selbstverständlich verlangt werden. Bezogen auf die verlangte Flexibilität im Feld, äußern sich die Befragten folgendermaßen:

„Wenn es irgendwelche Ausfälle gibt oder Probleme, natürlich [...] bis zum bitteren Ende. Da sitzen wir auch mal bis 12 in der Nacht da.“ (Interview 6, S.8)

„Ich weiß zum Beispiel nicht wo ich am 15 Juni sein werde, weil ich weiß, dass ich jetzt die nächsten zwei Wochen in Bratislava bin, dann bin ich zwei Wochen auf Home-Office [...] und was nachher passiert, ich habe keine Ahnung.“ (Interview 8, S.14)

„Und ja, wenn die einen Einsatz haben, dann fahren die aus und wenn das in Vorarlberg ist, dann heißt [es] jetzt zusammenpacken, aufsitzen und dann sind die mal drei, vier Tage nicht da.“ (Interview 5, S.17)

Die Befragte aus dem letzten Zitat, schildert die Situation ihrer männlichen Kollegen, sie selbst hat sich allerdings bewusst gegen diese Form des Journaldienstes entschieden. Sie hat sich für einen anderen Journaldienst entschieden, bei welchem es nur um flexible Erreichbarkeit geht, der allerdings finanziell auch schlechter abgegolten ist.

„Ich bin in der Gruppe, die Telefonseelsorge macht, eben weil [...] mein Hobby auch sich ein bisschen in Richtung Nebenjob gestaltet und mir das lieber ist, dass ich zwar vielleicht nicht so viel verdiene, aber dafür zu 99,9 Prozent der Zeit zu den fixen Zeiten auch wirklich gehen kann.“ (Interview 5, S. 17)

Diese Befragte hat sich quasi bewusst dafür entschieden, weniger flexibel verfügbar sein zu müssen, was wiederum finanzielle Einbußen bedeutet.

Interessant zu sehen ist, dass die Befragten teilweise auch selbst die Möglichkeit der **FLEXIBLEN ARBEITSZEITEINTEILUNG** haben. Dies scheint jedoch stark von der Tätigkeit abzuhängen. Die Befragten, die von Flexibilität bei der Zeiteinteilung sprechen, sind im IT-Bereich beschäftigt, in dem dies eine längere Tradition zu haben scheint. So berichtet eine Frau, dass im Beruf Flexibilität von ihr gefordert wird und sie diese daher auch für sich möchte, um sich die Zeit flexibel einzuteilen.

„Naja, nachdem verlangt wird vom technischen Profil, dass man flexibel ist, ist mir auch wichtig, dass ich auch flexibel meine Sachen, meine Zeiten, meine Projekte einteilen kann. [Das] ist mir schon wichtig, dass ich auch meine Flexibilität bekomme, die von mir verlangt wird.“ (Interview 2, S.14)

Eine weitere Befragte schildert, dass sie sich die Zeit völlig frei einteilen kann. Allerdings betont sie dabei, dass dies daran liegt, dass sie im Gegensatz zu ihren Kolleg_innen nicht Vollzeit arbeite und schon so lange in der Firma ist, dass sie da ein besonderes Entgegenkommen genießt. Für ihre Kolleg_innen gilt sehr wohl eine Gleitzeitregelung mit Anwesenheitspflicht in der Kernzeit.

„Also ich habe so ein bisschen eine Ausnahmesituation, weil ich nur die 30 Stunden in der Firma bin. Wir haben grundsätzlich schon eine Kernzeit von 10:00 bis um 16:00 Uhr und die restliche Zeit kann man sich selber einteilen und ich, durch meine Ausnahmesituation und auch, weil ich sicher schon so lange in der Firma bin und so kann ich es mir überhaupt einteilen. Also ich kann kommen und gehen, quasi, wann ich will.“ (Interview 3, S.10)

Eine weitere Befragte schildert, dass sie die Möglichkeit des Home-Working hat und dadurch auch eine gewisse Flexibilität in der Zeiteinteilung.

„Ich hab ein Home-Working, ich arbeite von zu Hause, wenn ich nicht in Bratislava bin und kann da kommen und gehen wann ich möchte.“ (Interview 8, S.18)

Diese Befragte hat zusätzlich eine hohe Flexibilität, da sie in einem internationalen Projekt arbeitet und durch die Zeitverschiebung die Kolleg_innen auch zu verschiedenen Zeiten arbeiten. Diese Befragte betont aber im Weiteren, dass diese Flexibilität dadurch eingeschränkt wird, dass sie sehr umfangreiche Arbeitszeiten hat bzw. sehr viel zu tun hat und es schwer ist, sich Freizeiten zu gönnen.

„Ich könnt´ 24 Stunden arbeiten, das bedeutet aber auch, jeden Tag, den ich nicht arbeite, hab ich 200 E-Mails. [...] Und dann [ist es] schwer sich davon abzukoppeln und zu sagen: ‘OK, jetzt geh ich’ oder zu sagen ‘ich kann nicht um 10 den Call annehmen’.“ (Interview 8, S.18)

Es ist also ersichtlich, dass in manchen Berufsfeldern, wie beispielsweise im IT-Bereich, in denen Flexibilität eine längere Tradition hat und die Tätigkeit auch eine gewisse Flexibilität hat, die Befragten durchaus auch selbst die Zeit flexibel einteilen können.

Interpretation für den Themenbereich Arbeitszeiten: Es zeigt sich deutlich, dass das Arbeitsfeld der Befragten durch sehr intensive Arbeitszeiten gekennzeichnet ist. Diese gehen weit über die 40h Woche hinaus und sind durch viele Überstunden und eine flexible Verfügbarkeit gekennzeichnet. Das Bild der verarbeitenden Techniker_innen³⁷⁸ bestätigt sich auch in dieser Untersuchung.

In jenen Ausnahmen, bei welchen die Arbeitszeit nicht so intensiv ist, haben sich die Frauen bewusst dagegen entschieden und aktiv etwas daran geändert. Daran ist ersichtlich, dass es einerseits auch anders möglich ist, es aber bewusste Aktionen dafür bedarf.

Im Feld ist seitens der Befragten eine hohe Akzeptanz gegenüber der intensiven Arbeitszeit zu erkennen. Einzelne Befragte betonen, dass sie sich das nicht auf Dauer wünschen bzw., dass sie unzufrieden sind und sich aktiv zur Wehr setzen.

Deutlich zu erkennen ist, dass die intensive Arbeitszeit im Feld völlig selbstverständlich ist. Sowohl vom System des Feldes selbst, das ja männlich geprägt ist, wie auch von den Frauen selbst, wird diese intensive Arbeitszeit als selbstverständlich angesehen. Darin spiegelt sich deutlich das implizite Leistungskonstrukt der ständigen Verfügbarkeit³⁷⁹ wider, welches im technischen Bereich fest etabliert ist. Bis auf oben genannte Ausnahmen erfüllen die Frauen dieses auch. Kritisch angemerkt werden muss, dass dieses nicht erfüllbar wäre, wenn die Frauen Betreuungspflichten hätten.

Die hohe Akzeptanz des Leistungskriteriums der ständigen Verfügbarkeit und die Tatsache, dass die Frauen dieses auch erfüllen, kann mit ein Grund dafür sein, dass diese sich erfolgreich im technischen Feld etabliert haben. Die Frauen haben eben dadurch, dass sie keine Betreuungspflichten haben, die Möglichkeit sich an die im Feld vorausgesetzte „männliche Normalbiographie“ anzupassen³⁸⁰.

Teilweise haben auch die Befragten selbst eine gewisse Flexibilität bei der Zeiteinteilung. Dies scheint jedoch von der Tätigkeit abzuhängen und scheint vor allem im IT-Bereich möglich zu sein und dort auch eine lange Tradition zu haben.

6.5 VEREINBARKEIT MIT DER FAMILIE

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie war für die befragten Frauen persönlich, abgesehen von einer Ausnahme, kein Thema. Allerdings haben die jüngeren Befragten durchaus davon gesprochen, zukünftig Kinder haben zu wollen. Zu den konkreten Möglichkeiten der Vereinbarkeit bzw. dem Entgegenkommen seitens ihrer Arbeitgeber

³⁷⁸ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.43

³⁷⁹ Vgl. Haffner (2007), S.79f

³⁸⁰ Vgl. Hengstenberg (1994), S.231, nach Schreyer (2008), S.157

konnten die Befragten wenig sagen, was auch daran liegt, dass sie die einzigen Frauen im direkten Arbeitsumfeld waren und daher keine Erfahrungswerte von anderen weiblichen Kolleginnen hatten. Vereinzelt hatten die Befragten jedoch weibliche Kolleginnen und können daher von Erfahrungen mit der Vereinbarkeit ihres Berufes berichten. Zusätzlich konnten die Befragten gut einschätzen, ob sich ihr derzeitiger Beruf mit Kindern vereinbaren ließe, und welche Veränderungen dies nach sich ziehen würde.

Deutlich zeigt sich, dass das Thema **VEREINBARKEIT**, sei es nun mit der Familie oder anderen privaten Bereichen, in **TECHNISCHEN BERUFEN** ein **NEUES PHÄNOMEN** ist, und die Frauen, wenn sie die einzigen und teils sogar ersten Frauen in den jeweiligen Firmen im technischen Bereich sind, damit konfrontiert sind, sich die Vereinbarkeit erstmals im Unternehmen aushandeln zu müssen.

Beispielsweise berichtet eine der befragten Frauen, dass sie in ihrer Abteilung die erste Frau im technischen Bereich ist und sie daher keine Erfahrungswerte im Bereich Vereinbarkeit Familie und Beruf hat:

„Da kann ich auch eher wenig dazu sagen, ich bin jetzt 22 Jahre, [...] und für mich ist das derweil in naher Zukunft noch kein Thema [...] und dadurch, dass jetzt auch keine andere Frau jetzt bei uns da irgendwo tätig ist, kann ich das gar nicht vergleichen. [Ich] weiß gar nicht, wie das gehandhabt wird.“ (Interview 4, S.12)

Auch eine andere Befragte betont, dass die Vereinbarkeit, in ihrem Beispiel durch Teilzeit, vor allem in den hoch technischen Bereichen im Unternehmen eher selten bzw. unbekannt ist.

„Also Stundenreduzieren wird zwar logischerweise nicht übermäßig gern gesehen, aber es ist jetzt kein Problem. [...] Es kommt halt immer sehr auf den Fachbereich [an], es gibt Fachbereiche, da ist im ganzen Referat eine Frau. Das ist halt Physik, das ist schon sehr sehr, sehr, sehr technisch, [...] in der Chemie sind schon eher mehr Frauen und zum Teil so [im Bereich] Handschriften und Dokumente, da gibt es durchaus auch Kolleginnen, die auch mal, solange die Kinder kleiner sind, halbtags arbeiten oder so.“ (Interview 5, S.15)

Daraus wird erneut ersichtlich, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, egal in welcher Form sie nun stattfindet, in den stark technischen Bereichen noch ein ziemliches Neuland darstellt. Es hängt an den Frauen als Einzelne, die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten auszuhandeln. Zusätzlich ist ersichtlich, dass das Thema Vereinbarkeit bei den männlichen Kollegen kein Thema zu sein scheint.

Teilzeit soll hier aber keinesfalls als die vordergründige Möglichkeit gesehen werden, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Vielmehr gibt es unterschiedliche Möglichkeiten zur Vereinbarkeit, wie beispielsweise Home-Office, flexible Zeiteinteilung etc. Es soll nämlich nicht vergessen werden, dass Teilzeit auch finanzielle Nachteile mit sich zieht

und keineswegs das Ziel aller Befragten ist. So betont eine der Befragten, die ein Kind hat, dass Teilzeit nie ein Thema für sie gewesen wäre, da ihr die finanziellen Nachteile, die mit Teilzeit einhergehen, durchaus bewusst sind.

„Also ich würde es [die Möglichkeit der Teilzeitarbeit] auch heute nicht wählen, nachdem mir völlig bewusst ist, dass [...] dieses lange Teilzeitarbeiten der nächste Schritt in die Armutsfalle für die Frauen ist.“ (Interview 7, S.16)

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**, die über die 40h-Woche hinausgeht, das Problem.

In diesem Zusammenhang betonten die befragten Frauen, dass sich ihre aktuelle berufliche Position oder Tätigkeit kaum mit Kindern vereinbaren ließe. Diese mangelnde Vereinbarkeit liegt hauptsächlich an der immens umfangreichen Arbeitszeit, in der die Befragten zur Verfügung stehen müssen, welche im technischen Bereich – wie bereits im vorherigen Kapitel erwähnt – als Selbstverständlichkeit und unveränderbar angesehen wird.

Wie bereits in dem Kapitel „Arbeitszeiten“ erläutert, haben die meisten Befragten sehr umfangreiche Arbeitszeiten. Die Arbeitszeit geht meist weit über die 40h Woche hinaus und umfasst einige Überstunden sowie flexible Verfügbarkeit.

Eine Befragte betont, dass ihre Arbeitszeit auf der Baustelle, die normalerweise von sechs Uhr morgens bis neun Uhr abends dauert, keinesfalls mit einer Familie vereinbar wäre.

„Das ist mit Familie überhaupt nicht zu vereinbaren, das ist mit einem Privatleben und allem überhaupt nicht zu vereinbaren.“ (Interview 1 S.13)

Eine weitere Befragte schildert, dass sie zwar jetzt in Ihrer Position, die sie sich erarbeitet hat, Kinder haben könnte, auf dem Weg dorthin allerdings nicht und jetzt – mit 45 – sieht sie es für sich als zu spät an. Sie beschreibt ihre Arbeitssituation in früheren Jahren folgendermaßen:

„Und naja, da schlägst da schon die Nächte um die Ohren. Nicht nur jetzt, dass du wirklich anwesend bist, sondern auch das Gefühl, dass man sagt, ‘hoffentlich geht das gut’ und dann hat man nur solche Sachen im Schädel. Das glaub ich, ist schon, wenn man ein, zwei Kinder hat und einen Mann irgendwo, [dass das] dann schwierig sein könnte.“ (Interview 6, S.11)

Eine Ausnahme bilden teilweise die Befragten aus dem IT-Bereich, die betonen, dass sich ihre konkrete berufliche Tätigkeit sehr wohl mit Kindern vereinbaren ließe und hervor streichen, dass es **VERSCHIEDENE MÖGLICHKEITEN DER VEREINBARKEIT** gibt. Dies ist vor allem durch die, in diesem Berufsfeld häufig vorhandene, flexible Zeiteinteilung möglich.

Nachfolgende Zitate veranschaulichen wie die Frauen aus dem IT-Bereich die Möglichkeiten der Vereinbarkeit schildern:

„[...] in der Firma, wo ich jetzt eingesetzt bin, gibt es ein Home-Office. Die Leute können von daheim aus 1-2 Tage arbeiten. Was die meisten, wenn sie junge Väter, junge Mütter sind, auch durchaus machen. [...] Und es [Anmerkung: das Programmieren] ist theoretisch besser vereinbar, weil man kann die Zeit auch flexibler gestalten beim Programmieren, als wie in anderen Berufen, wo man die ganze Zeit mit Kunden zu tun hat.“ (Interview 2, S.12)

„Dadurch, dass ich die einzige Frau bin, ist das jetzt schwierig zu beantworten, weil ich ja keine Kinder habe. [...] Das Einzige was ich halt sagen kann, weil ich ja eben Jazzmusikerin bin und meine Ausbildung gemacht habe im Jazzbereich und da sind sie mir auch sehr entgegen gekommen. [...] Dass ich eben eine flexible Arbeitszeit bekomme, dass ich eben jetzt auch umsteigen hab können, von 38,5 Stunden auf die 30 Stunden. Also da sind sie mir schon sehr entgegengekommen.“ (Interview 3, S.14)

Bei den Befragten außerhalb des IT-Bereiches ist die Vereinbarkeit großteils nur mit bestimmten Veränderungen in der beruflichen Position bzw. der Tätigkeit gegeben, die jedoch meist mit **NACHTEILIGEN EINSCHRÄNKUNGEN** einhergehen würden. Konkret geht es dabei meist um finanzielle Einbußen und/oder inhaltliche Einschränkungen des Arbeitsfeldes.

Eine der Befragten beschreibt beispielsweise, dass sie, wenn sie weniger Zeit über verfügbar wäre, was bei Kindern definitiv der Fall wäre, sie in ihrer Arbeit inhaltlich sehr eingeschränkt sein würde und weniger interessanten Projekte bekäme:

„[Bei] diesem Job kann man kein Kind haben. Oder man kann schon und man arbeitet halt nur Teilzeit, aber dann bekommt man wieder nur einen kleinen Bereich. Dann hat man genau das zu machen, was einem gesagt wird, kann sich aber nicht selber einbringen, wirklich.“ (Interview 1 S.14)

Dieselbe Befragte schildert weiter, wie genau sich ihre Tätigkeit einschränken würde:

„Dann muss man sich halt damit abfinden, [...] dass man wirklich nur Techniker ist, dass man sagt, du musst jetzt das und das rechnen und in drei Tagen musst du fertig sein. Und dann muss man sich da reinstrebern, aber was das jetzt ist, wie man die Dinge anders machen kann, wie man sich selber einbringt, die Möglichkeit hat man dann nicht mehr, weil dafür ist man nicht genug da, dafür hat man nicht genug Zeit, sich zu beschäftigen.“ (Interview 1, S.14)

Diese Situation, dass bei Teilzeitbeschäftigung die Tätigkeit eine weniger selbstständige und weniger interessant ist, scheint für die Befragte logisch und selbstverständlich zu sein.

Eine andere Befragte betont, dass sie, wenn sie Familie und Beruf vereinbaren wollte, auf den Journaldienst verzichten müsste, was monatlich eine Einbuße von mehreren Hundert Euro wäre.

„Aber die Kolleginnen, die Kinder haben, sind halt sehr oft halbtags und machen keine Journdienste. [...] Das sind drei – bis vierhundert Euro im Monat und das muss man sich halt auch einmal leisten können.“ (Interview 5, S.17)

Beide Befragten schildern deutlich, dass es für sie inhaltliche bzw. finanzielle Einschränkungen geben würde, wenn sie Ihren Job mit einer Familie vereinbaren würden. Beide legen diese Einschränkungen auch deutlich negativ aus.

Eine weitere Befragte, die in naher Zukunft Kinder plant, schildert, dass sich ihr aktueller Job keinesfalls mit Kindern vereinbaren ließe:

„DER Job wird sich nicht vereinbaren lassen, aber da muss ich sagen, [...] wir haben die besten Karenzprogramme in ganz Österreich [...] das heißt, ich kann mir wirklich dann Vieles aussuchen, [...] und dann weiß ich nicht, ob ich dann in dem Projekt bin oder in ein anderes wieder komme. Aber dann bin ich auch geschützt in dem Sinne, dass man mich nicht abbaut.“ (Interview 8, S.19)

Diese Befragte sieht diese Veränderung jedoch nicht als negativ an, sondern vielmehr als nötig, um die Vereinbarkeit zu ermöglichen und ist froh, dass es diese Möglichkeit gibt. Zusätzlich ist bei diesem Beispiel auch keinesfalls die Rede davon, dass sie einen geringer qualifizierten Job erhalten würde. Sie betont auch, dass sie sich viel selber aussuchen und mitentscheiden kann, lässt aber auch eine gewisse Unsicherheit mitschwingen, dass sie nicht weiß, in welchem Projekt sie dann arbeiten würde.

Die Einschätzungen der Befragten über die Situation der Vereinbarkeit decken sich auch mit dem Bericht der einzigen Befragten, die ein Kind hat. Diese betont nämlich, dass für sie die Vereinbarkeit nur dadurch gegeben war, dass sie von ihrem sozialen Umfeld sehr unterstützt wurde.

„Also die Vereinbarkeit war für mich ausschließlich deswegen gegeben, weil ich eine Familie gehabt hab, die sich um mein Kind auch gekümmert hat. Weil sonst hätt ich echt ein Problem gehabt.“ (Interview 7, S.15)

Interpretation für den Themenbereich Vereinbarkeit mit der Familie: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt im technischen Bereich ein neues Phänomen dar, und viele Frauen, da sie die ersten oder einzigen Frauen im Unternehmen im technischen Bereich sind, die Möglichkeit der Vereinbarkeit schwer einschätzen können und sich diese Möglichkeiten auch erst selbst erschließen müssen. Dass die Frauen persönlich diese Möglichkeiten und konkreten Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit erschließen müssen, ist als diskriminierender Faktor hervorzuheben. Da für die männlichen Kollegen die Vereinbarkeit kein Thema zu spielen scheint, weichen die Frauen durch diesen Bedarf der Vereinbarkeit, falls vorhanden, eindeutig von der Norm im Feld ab.

Der Thematik der Vereinbarkeit, die leider erst durch die Frauen im Arbeitsfeld ein Thema wird, scheint tendenziell nicht mit großem Enthusiasmus begegnet zu werden.

Das ist daran ersichtlich, dass die Frauen betonen, dass Teilzeit nicht gern gesehen wird und auch etwaige Einschränkungen im Fall der Vereinbarkeit auf die Frauen zukommen.

Die Befragten selbst haben wie bereits erwähnt, abgesehen von einer Ausnahme, (noch) keine Kinder, was wiederum das allgemeine Bild der Familiensituation von Frauen in technischen Berufen widerspiegelt³⁸¹. Allerdings können die Frauen trotzdem gut einschätzen, wie sich ihre aktuelle berufliche Situation mit Kindern vereinbaren ließe bzw. wie sich diese verändern würde.

Das größte Problem bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt in den umfangreichen Arbeitszeiten, die eine 40-Stunden-Woche überschreiten und in den meisten Bereichen als selbstverständlich gelten.

Eine Ausnahme scheint der IT-Bereich dazustellen, denn die Befragten aus diesem Bereich schildern, dass die Vereinbarkeit sowohl durch Teilzeit, flexible Arbeitszeiten und Home- Office gegeben wäre. Allerdings muss hier auch betont werden, dass sich diese beiden Befragten sehr aktiv dafür einsetzen, dass sie keine überlangen Arbeitszeiten haben.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wäre für die befragten Frauen nur gegeben, wenn sie in der intensiven Arbeitszeit (Überstunden, Journaldienste) kürzer treten würden, was jedoch finanzielle und/oder inhaltliche Einschränkungen nach sich ziehen würde, wie beispielsweise der Verzicht auf den gut bezahlten Journaldienst oder interessante eigenständige Aufgabengebiete. Interessant ist, dass diese Einschränkungen, im Speziellen 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 ersichtlich, dass die von Hengstenberg kritisierte Arbeitsorganisation im technischen Bereich (z.B. Unteilbarkeit von verantwortungsvollen Positionen, standardmäßig hohe zeitliche Belastung)³⁸², welche laut ihr auch veränderbar wäre und nicht unbedingt ein reales Arbeitserfordernis ist³⁸³, auch von den Befragten selbst als unveränderbar und selbstverständlich wahrgenommen wird. Dies liegt vermutlich daran, dass dieser Umstand auch im Feld dementsprechend kommuniziert und vermittelt wird.

³⁸¹ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.41

³⁸² Vgl. Hengstenberg (1992), S.196ff

³⁸³ Vgl. Solga/ Pfahl (2009a), S.5

6.6 EINKOMMENSITUATION

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 EINKOMMENSITUATION** befinden. So bezeichnen die Frauen ihr Einkommen als „*guten Verdienst*“ (Interview 2, S. 11) oder betonen sogar, dass sie innerhalb der ohnehin schon gut bezahlten Branche durch ihre Tätigkeit nochmals zu den besser Verdienenden gehören. „*Also wenn man die Branche [betrachtet] bin ich sicher gutverdienend.*“ (Interview 3, S.12) Eine weitere Befragte betont, dass ihre Tätigkeit, die teilweise auch Nachteile mit sich bringt, in ihrer Branche zu den gut bezahlten Tätigkeiten gehört:

„Wir haben im Prinzip eine Überstundenpauschale, die sich hinten und vorn überhaupt nicht ausgeht, aber auf der Baustelle ist das so. Dafür verdient man halt auch relativ viel.“ (Interview 1, S.12).

Eine weitere Befragte, die im öffentlichen Dienst tätig ist und sich bewusst ist, dass sie in der Privatwirtschaft viel mehr verdienen würde, betont trotzdem, dass ihr Gehalt angemessen ist:

„[...] mittlerweile mit den Dienstjahren und mit den Diensten [Journaldiensten] finde ich es auch vom Gehalt her angemessen.“ (Interview 5, S.17).

Es macht aufgrund der Schilderungen der Frauen den Eindruck, dass sie durch die nicht-traditionelle Berufswahl eines technischen Berufes von der meist besseren Bezahlung in den technischen Berufen profitieren konnten.

Das Wissen, dass sie in ihren Berufen besser verdienen als in vielen anderen Berufen bzw. der Vergleich mit anderen Bereichen bzw. typischen Frauenberufen, erklärt vermutlich auch die generelle Zufriedenheit mit dem Einkommen.

Da nun deutlich wurde, dass die befragten Frauen, wenn auch nicht gleich bei Berufseinstieg, so doch vergleichsweise zu anderen Berufen in einer eher guten Einkommenssituation sind, ist es nun interessant nachzuforschen, wie die Einkommenssituation im Vergleich zu den Männern in derselben Branche aussieht. Teilweise ist den Befragten das Einkommen ihrer männlichen Kollegen nicht bekannt und sie betonen daher, dass sie nicht sagen können, ob sie benachteiligt sind oder nicht. Trotzdem lässt sich bei der Analyse jener Interviews, bei welchen die Befragten die Einkommenssituation ihrer männlichen Kollegen kennen, feststellen, dass es **MEHRFACH BENACHTEILIGUNGEN GEGENÜBER DEN MÄNNLICHEN KOLLEGEN** gibt.

Eine der Frauen berichtet, dass sie das Einkommen ihrer männlichen Kollegen aufgrund von statistischen Auswertungen gut kennt und daher konkret weiß, dass sie als Frau, und auch anderen Frauen, benachteiligt sind.

„Ich hab´ vorher mit Datenbanken zu tun gehabt, wo ich jetzt zwar nicht die Gehaltshöhen genau weiß, [...] aber wir Frauen sind definitiv in Österreich um einiges benachteiligt.“ (Interview 8, S.17)

Diese Befragte hatte folglich durch ihre Tätigkeit mit unternehmensinternen Datenbanken einen guten Einblick in die Gehälter ihrer Kolleg_innen, im Speziellen auch in die der männlichen Kollegen und ist sich daher sicher, dass sie und ihre weiblichen Kolleginnen beim Gehalt benachteiligt sind.

Eine weitere Befragte betont, dass sie sich der Benachteiligung gegenüber den männlichen Kollegen erst im Laufe der Zeit bewusst wurde:

„Und erst als dann welche nach mir begonnen haben und ich denen gezeigt hab, was ich bis dahin schon gewusst hab und ich mit denen geredet hab und die dann Einiges mehr verdient haben als ich, da hab ich dann [...] schon gedacht, fair ist das nicht. Und alles, was unfair ist, mag ich gar nicht. Und da hat es dann sehr, sehr viele Gespräche gegeben mit dem Chef [...], und jetzt bin ich dadurch gleich.“ (Interview 1, S.16)

Dieses Beispiel veranschaulicht, dass diese Befragte zu Berufseinstieg kein adäquates Gehalt erhalten hat und sie sich erst, nachdem sie diese Ungleichheit entdeckt hatte, ein gleiches Gehalt verhandeln musste. Zusätzlich ist ersichtlich, dass es nicht einfach war, dieses neue, eigentlich adäquate Gehalt, zu verhandeln, da es mehrere Gespräche gegeben hat. Es scheint also keinesfalls selbstverständlich zu sein, dass bei konkretem Aufmerksam-Machen von Ungleichheiten im Einkommen, dieses korrigiert wird. Obwohl die Befragte mehr wusste und länger dabei war als ihr neuer männlicher Kollege, scheint das nicht Anlass genug für eine bessere Bezahlung gewesen zu sein. Die Befragte betont auch selbst, dass sie beim Berufseinstieg nicht gewusst hatte, was sie für ein Gehalt verlangen soll und dadurch in diese Situation gekommen ist.

„ [...] am Anfang [...] wird man schon gefragt, was man verdienen möchte. Aber, wenn man bei der Branche nicht war vorher, wenn man niemanden aus der Branche kennt, was will man verlangen mit 19 [Jahren].“ (Interview 1 S.16)

Dies veranschaulicht gut, wie zentral es ist, dass bei Berufseinstieg Informationen über branchenübliche Gehälter vorhanden sind, da diese das Verhandeln des Gehaltes bzw. Einstiegsgehaltes deutlich vereinfachen.

Zu beobachten ist, dass es für die Gehaltsverhandlungen oft konkrete, ausschlaggebende Ereignisse gibt, die der **ANLASS FÜR EINE GEHALTSERHÖHUNG** waren. Wie oben geschildert, hat die Befragte erst dann ihr Gehalt verhandelt, als sie

gesehen hat, dass sie den männlichen Kollegen gegenüber benachteiligt war. Ähnliches schildert auch eine andere Befragte:

„Das einzige Mal, wo ich verhandeln gegangen bin, hatte ich ein konkretes Angebot von einer Firma auf dem Tisch gehabt, die halt um einiges mehr gezahlt hätten. Und da hat mir meine Firma fast 1.000 Euro mehr geboten im Monat.“ (Interview 2, S.11)

Die Befragte schildert deutlich, dass sie erst die Gelegenheit eines konkreten anderen Angebotes dazu veranlasst hat, ihr Gehalt neu zu verhandeln. Die Höhe der Gehaltserhöhung – fast 1.000 Euro – zeigt auch, wie groß der Verhandlungsspielraum für die Gehaltsverhandlung war und wie groß vermutlich zuvor die Benachteiligung war.

Diese Beispiele verdeutlichen, wie wichtig Gehaltsverhandlungen im Laufe der Karriere für die Befragten sind und waren. Das Thema „Benachteiligung aufgrund mangelnder Gehaltsverhandlungen“ zieht sich quer durch die Interviews durch. Es ist also zu erkennen, dass für die Gleichstellung von Frauen und Männern bei dem Einkommen die **GEHALTSVERHANDLUNGEN** eine **HÜRDE** darstellen. Auch die Frauen selbst nehmen diese Hürde wahr. Interessant dabei ist, dass einige der Befragten diese Probleme in ihren individuellen Fähigkeiten sehen, andere wiederum strukturelle Gründe sehen und von verschiedenen Verhaltensweisen von Männern und Frauen sprechen. So berichtet eine der Frauen, dass sie sich nie darum gekümmert hat, eine Förderung zu bekommen und in diesem Zusammenhang auch ein höheres Gehalt und sie sieht den Grund dafür in verschiedenen Verhaltensweisen von Männern und Frauen. Sie ist dabei der Meinung, dass sich ein Mann früher darum gekümmert hätte und sie als Frau darauf vergessen hat.

„Also ich behaupte mal, wenn ich ein Mann gewesen wäre, hätte ich mich sicherlich früher darum gekümmert, dass ich eine Förderung kriege. [...] Als Frau hab ich darauf vergessen.“ (Interview 7, S.14)

Eine weitere Befragte betont, dass sie den Männern gegenüber benachteiligt ist, da sie sich ihr Gehalt selber aushandeln muss und dies nicht oft genug macht. Auch diese Befragte sieht darin strukturelle Gründe und betont, dass die meisten Frauen nicht oft genug ihr Gehalt verhandeln.

„Ich bin insofern benachteiligt, weil sich jeder selber ausverhandelt, wenn er mehr haben will. Und eigentlich [...] mache ich das nicht oft genug. Das machen die meisten Frauen nicht oft genug.“ (vgl. Interview 2, S.11)

Eine weitere Befragte sucht den Fehler für die ungleiche Bezahlung bei sich selbst:

„Ich weiß jetzt nicht, ob ich gegenüber Männern schlecht [gestellt] bin, wahrscheinlich auch gegenüber vielen [anderen] Frauen, weil ich einfach patschig bin, was das betrifft.“ (Interview 6, S.11)

Hier soll jedoch nochmals betont werden, dass dies die subjektive Sicht der Befragten ist und hier keinesfalls der kausale Schluss gezogen werden soll, die finanziellen Benachteiligungen von Frauen seien ein persönliches Verschulden der Frauen selbst. Vielmehr sind strukturelle Gründe der Hintergrund für diese Benachteiligung.

Interessant ist, in diesem Zusammenhang zu reflektieren, was es bedeutet, wenn die fachlichen Kompetenzen der Frauen im Feld permanent in Frage gestellt werden bzw. abgesprochen werden. Die Situation der Frauen, dass sie ihre Fähigkeiten permanent unter Beweis stellen müssen, ist definitiv keine gute Ausgangssituation für eine Gehaltsverhandlung.

Vor dem Hintergrund der finanziellen Benachteiligung der Frauen ist es interessant zu sehen, dass einzelne befragte Frauen Beamtinnen sind und dadurch in einem ersten Schritt immer betont haben, dass das Einkommen in diesem Fall eigentlich zwischen Frauen und Männern gleich ist. Erst in einem zweiten Schritt wird angemerkt, dass es aber trotzdem noch Möglichkeiten gibt, ein höheres Gehalt zu bekommen – beispielsweise durch eine höhere Bewertung des Dienstpostens bzw. eine Aufstufung in eine höhere Gehaltsschiene – und sie dabei sehr wohl benachteiligt gegenüber den Männern sind. Es ist also zu erkennen, dass es auch bei objektiv gleichen Einkommen doch noch **VERSTECKTE BENACHTEILIGUNGEN** gibt. Diese Situation schildern Befragte aus dem öffentlichen Dienst folgendermaßen:

„Ich bin Beamte und bin im Beamtenschema, und da verdient Mann und Frau gleich, aber man kann sich [was] dazu verhandeln. [Und] da bin ich sicher, nicht weil ich weiblich bin, aber dafür bin ich einfach zu schlecht. Mit meiner Verhandlungstaktik, da bin ich einfach ungeschickt wahrscheinlich.“ (Interview 6, S.10)

„[Ich hätte] mich drum kümmern müssen, so was auch zu bekommen. Nämlich eine Förderung und eine höherwertige Beurteilung des Dienstpostens. Was ich nicht gemacht hab. Also das könnt man durchaus auch als Benachteiligung [...] sehen.“ (Interview 7, S.13)

In diesem Zusammenhang betont dieselbe Befragte, dass sie die Benachteiligung der Frauen gegenüber den Männern deutlich darin sieht, dass diese höherwertigen Positionen, die auch mit mehr Gehalt verbunden sind, häufiger von Männern besetzt werden als von Frauen.

„Also wenn man gleich eingereicht ist, dann bekommt man das gleiche Gehalt. Egal ob männlich oder weiblich. [Aber] die gläserne Decke gibt's auch [hier], komischerweise gibt es noch immer mehr Männer in höherwertigen Positionen als Frauen.“ (Interview 7, S.13)

Diese Zitate verdeutlichen gut, dass es, auch wenn Frauen und Männer eigentlich dasselbe Gehalt bekommen, trotzdem noch zu finanziellen Benachteiligungen der Frauen kommen kann. Diese Benachteiligung wird bei einem ersten Blick nicht gleich

deutlich. Anfänglich wird immer betont, dass im öffentlichen Dienst Frauen und Männer gleich verdienen. Erst in einem zweiten Schritt wird betont, dass es doch zu Benachteiligungen kommt. Diese sind den Frauen zwar bewusst, scheinen aber nicht in dem Maße präsent zu sein, wie wenn die Benachteiligung direkt am Einkommen liegt.

Interpretation für den Themenbereich Einkommenssituation: Die befragten Frauen befinden sich im Vergleich zu typischen Frauenberufen und auch zu vielen gemischtgeschlechtlichen Berufen in einer guten Einkommenssituation, wobei der Vergleich mit anderen Berufen vermutlich die hohe Zufriedenheit der Frauen mit ihrem Einkommen bedingt. Im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen, wissen jene Frauen, die das Gehalt der männlichen Kollegen kennen, dass sie benachteiligt sind. Kritisch anzumerken ist hierbei, dass nicht allen Frauen das Gehalt ihrer männlichen Kollegen bewusst ist und sie die Situation bzw. eventuelle Ungleichheiten und Benachteiligungen nicht einschätzen können.

Gründe für die Benachteiligung sehen die Frauen im Unwissen über branchenübliche Gehälter bei der Gehaltsverhandlung, in ungenügender Verhandlungstaktik, aber vor allem in strukturellen Gründen. Den Frauen ist zu einem großen Teil bewusst, dass sie in Bezug auf das Gehalt benachteiligt sind, weil sie Frauen sind. Teilweise suchen die Frauen subjektive Gründe, warum sie benachteiligt sind, immer wieder ist aber trotzdem zu erkennen, dass ihnen die strukturellen Wurzeln der Problematik bekannt sind, weil sie darauf verweisen, dass dies vermutlich bei vielen Frauen gleich ist.

Anzumerken ist zusätzlich, dass das permanente Unter-Beweis-Stellen der Kompetenzen, was den Frauen im technischen Bereich abverlangt wird, keine gute Ausgangssituation für Gehaltsverhandlungen darstellt. Der Zwang, sich permanent zu beweisen, dürfte weder das Bild einer kompetenten Mitarbeiterin erzeugen, noch stärkt dies die positive Selbstwahrnehmung der Frauen.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass es auch im öffentlichen Dienst zu versteckten Benachteiligungen durch ungleiche Einstufungen in Gehaltsschienen und der Möglichkeit, eine höhere Bewertung des Dienstpostens zu beantragen, kommt. Die Benachteiligungen scheinen sich, sobald sie auf der direkten Ebene des gleichen Gehalts rechtlich reduziert werden, auf andere Ebenen zu verschieben, auf welchen sie teils weniger sichtbar sind.

6.7 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.

Demzufolge sehen die Befragten ihre subjektiven Aufstiegschancen sehr unterschiedlich. Die jüngeren Befragten sehen meist **GUTE AUFSTIEGSCHANCEN** für sich, was teils auf ihren subjektiven Einschätzungen beruht, teils auf konkreten Hinweisen wie beispielsweise die Teilnahme an Aufbauprogrammen.

So schildert eine der jüngeren Befragten ihre Situation mit folgenden Worten:

„Ja, ich bin in so einem Aufbauprogramm drinnen. [...] Anfang dieses Jahres hab´ ich das begonnen, das ist ein Aufbauprogramm für Techniker zum Bauleiter. [...] Also ich hab ca. ein dreiviertel Jahr, glaub ich, in der Firma gearbeitet und bin dann dort angemeldet worden. Wobei, ich hab´ erfahren, dass es meist üblich ist, dass man erst nach ca. zwei Jahren das anfängt. Da hab ich mich eigentlich schon sehr gefreut, auch persönlich, dass ich das schon machen darf, dass mir die Möglichkeit [geboden] wird.“ (Interview 4, S.13)

Eine weitere Befragte ist auch zuversichtlich, was ihre Aufstiegschancen betrifft. Sie ist sich sicher, dass es Aufstiegschancen gibt, aber noch nicht sicher, ob sie diese nutzen wird, da sie noch nicht sicher ist, was sie in ihrer Zukunft machen will.

„Und es gibt sicher Aufstiegschancen, nur – ich weiß noch nicht, was nach diesem Projekt mit mir passiert. Weil das wird [...] die Zeit sein, wenn ich mit dem Bachelor fertig bin, dann ist auch das Projekt abgeschlossen und was ich dann weiter mach´, weiß ich nicht.“ (Interview 1, S.18)

Diese eher jüngeren Befragten sehen gute Aufstiegschancen für sich im Unternehmen, was durchaus auch auf bestimmten Hinweisen, wie dem Aufbauprogramm und übertragener Verantwortung und Aufgaben, beruht. Kritisch reflektiert müsste dabei noch werden, dass Frauen oft erst im Zuge ihre Berufslaufbahn Benachteiligungen erkennen und sich dieser Benachteiligungen eventuell kurz nach dem Berufseinstieg noch nicht bewusst sind.

Andere Befragte betonen, dass sie sich in Positionen befinden, aus denen sie aus **STRUKTURELLEN GRÜNDEN KEINE AUFSTIEGSCHANCEN** haben. Das kann sehr unterschiedliche Gründe haben. Eine Befragte schildert ihre Situation folgendermaßen:

„Keine Aufstiegschancen, weil keine Hierarchien. Ich bin Entwicklerin. Ich habe zwar angefangen als Juniorentwickler, jetzt bin ich Seniorentwicklerin, was nur darauf referenziert, dass ich so und so viele Berufsjahre Erfahrung habe. Also fachlicher Aufstieg.“ (Interview 2, S.14)

Interessant dabei ist, dass es zwar scheinbar bei den Entwickler_innen keine Hierarchien gibt, die Befragte aber scheinbar einen Aufstieg in eine andere, eventuell leitende Position in diesem Zusammenhang nicht andenkt.

Eine weitere Befragte, die bereits in einer leitenden Position ist, ist in folgender Situation:

„Ah, ich hätt' genau nur mehr eine. Einen Sprung könnt' ich jetzt noch [machen]. Aber ich muss sagen, es sind ja Beamte nicht gerne gesehen. Und bei uns gibt es [...] in den oberen Führungspositionen keine Beamten. Und deshalb wird das auch vom Unternehmen nicht gefördert werden.“ (Interview 6, S.11)

In diesem Fall scheint der Beamt_innenstatus dem Aufstieg im Wege zu sein, inwiefern ohne diesen Status das Geschlecht hinderlich ist, ist dadurch verdeckt. Allerdings muss auch betont werden, dass diese Befragte sich bereits in einer leitenden Position befindet und dabei das Geschlecht kein Hindernis war.

Eine weitere Befragte berichtet, dass sie in ihrem Bereich im öffentlichen Dienst eigentlich nicht aufsteigen kann:

„Ich kann da eigentlich nicht wirklich woanders hin, also ich will es auch nicht, weil sobald man in irgendeine Richtung aufsteigt, ist es viel weniger Labortätigkeit und viel mehr Administratives. Das interessiert mich sowieso nicht. Insofern möchte ich in meinem Bereich nirgendwo anders hin, könnt' ich aber auch nicht wirklich. Da müsste ich ein Studium machen.“ (Interview 5, S.13)

Interessant ist, dass die Befragte mehrfach betont, dass sie auch nicht aufsteigen will. Sie sieht in einem Aufstieg also durchaus auch Nachteile für sich und wünscht es sich daher nicht. Sie betont aber in diesem Zusammenhang auch immer wieder, dass sie auch nicht aufsteigen könnte. Allerdings könnte dahinter auch eine Selbstrechtfertigung stecken um mit der Situation, nicht aufsteigen zu können, umzugehen.

Eine weitere Befragte schildert, dass auch sie momentan keine Aufstiegschancen für sich sieht, was wiederum auch strukturelle Gründe hat.

„Ich hab' jetzt auch ein Problem, weil ich in einer bestimmten Situation bin. Ich hab' es halt schwer in diesem Management-Pool, in dem ich grad bin. [...] Darum sehe ich jetzt für mich gerade im Moment keine Chancen, Aufstiegschancen. Aber ich hab', muss ich gestehen, 2010, wo das Ende des MBA's war und wo ich auch sage, ich sehr viel Support gehabt habe – habe ich wirklich gesehen, dass ich Aufstiegschancen gehabt hätte. Und dann hat es sich halt einfach anders entwickelt.“ (Interview 8, S.21)

Diese Befragte betont, dass sie keine Aufstiegschancen im Moment sieht und begründet das teilweise auch strukturell mit ihrer momentanen Position. Sie berichtet jedoch, vor einigen Jahren schon Aufstiegschancen gesehen zu haben und fügt noch hinzu, dass sie bei ihrem Arbeitsgeber beobachtet, dass Frauen gute Aufstiegschancen haben.

Es scheint also ein Muster im Feld zu sein, dass die Befragten, aufgrund struktureller Gegebenheiten im Unternehmen keine Aufstiegsmöglichkeiten haben. Zu hinterfragen gilt es hier, ob es strukturelle Gründe dafür gibt, dass Frauen in Positionen landen, die keinen Aufstieg mehr ermöglichen.

Bei den älteren Befragten sind auch die bereits **GENUTZTEN AUFSTIEGSSCHANCEN** ein wichtiges Thema. Einige der Befragten befinden sich bereits in einer höheren Position und haben – oder hatten – eine leitende Funktion. Eine der befragten Frauen befindet sich aktuell in einer leitenden Position, eine hatte vor ihrem Jobwechsel mehrere Jahre eine leitende Funktion und eine andere Befragte war auch vorübergehend in einer leitenden Funktion.

So beschreibt eine der Befragten, die bereits eine leitende Funktion hat, wie sie zu diesem Posten gekommen ist. Es gab eine Umstrukturierungsidee in der Firma und dafür sollte ein Konzept verfasst werden.

„Und ich hab´ ein Konzept geschrieben. Ich habe gesagt, wie ich das machen täte, wie ich es umsetzen täte, und das hat gepasst.“ (Interview 6, S.9)

Dieselbe Befragte schildert weiter:

„Ich war bis jetzt in der glücklichen Lage, mir meine Interessen aussuchen zu können und zu sagen, das würde ich jetzt gern machen.“ (Interview 6, S.12)

Eine weitere Befragte beschreibt, dass sie damals wegen ihres resoluten Austretens eine leitende Position erhalten hat, das in dieser Position wichtig war.

„Warum ich das gekriegt hab´, ich sage jetzt einmal eher aufgrund des resoluten Auftretens, weil das also im Umgang mit den Mitarbeitern in der Produktion sicher auch wichtig war. Aber damals natürlich war ich noch sehr jung, ja, aber der Chef hat mir das trotzdem zugetraut, dass ich [...] mit den gestandenen Männern aus der Produktion mich durchaus auch auseinandersetzen kann.“ (Interview 7, S.11)

Interessant dabei ist, dass die Befragte betont, aufgrund ihres Auftretens die leitende Position erhalten zu haben. Es scheint dabei implizit das Thema vorhanden zu sein, dass sie als Frau es schaffen muss, sich bei den „gestandenen Männern“ durchzusetzen, wofür quasi ihr Auftreten die zentrale Qualifikation war.

Eine weitere Befragte sollte auf Wunsch ihres Chefs eine leitende Funktion übernehmen. Der Chef ist aktiv mit diesem Wunsch an sie herangetreten, die Befragte selbst wollte dies jedoch eigentlich nicht.

„Also, es war [...] schon vor ein paar Jahren im Gespräch, dass ich Projektleiterin werde, [...] ich hab es ein halbes Jahr probiert. Also das war meine [...] Bedingung damals an den damaligen Chef, wie er wollte, dass ich das mache und ich hab´ mich da nie so gesehen und ich hab´ aber zu ihm gesagt, ich [...]mache das jetzt ein halbes Jahr und wenn es mir nicht gefällt, dann gehe ich wieder in meinen alten Bereich zurück.“ (Interview 3, S.10)

Diese Befragte schildert weiter:

„Also nach einem halben Jahr hab ich einfach festgestellt, nein, also dieser Verantwortungsdruck, der ist mir dann doch zu viel und ich bin da, wo ich bin, ganz glücklich.“ (Interview 3, S.10f.)

Deutlich ersichtlich ist, dass, um erfolgreich in den jeweiligen Berufen zu sein, es sehr wichtig ist, einen **BESONDEREN EINSATZ** zu leisten. Viele der Frauen beschreiben ausführlich, wie sehr sie sich beruflich einsetzten und es ist ihnen auch bewusst, dass dies für ihre Karriere wichtig ist. So beschreibt eine der Befragten, dass es keine Aufstiegschancen oder Chancen auf mehr Einkommen gibt, wenn man nicht ein Mehr an Arbeit leistet.

„Also wenn du sozusagen brav deine Arbeit von 9 to 5 machst, kriegst du nix. Da bist du also in der Grundlaufbahn, auch wenn du das alles machst und 110 Prozent [gibst], weil du musst immer was zusätzlich noch tun.“ (Interview 7, S.14)

Interessant dabei ist, dass eine überdurchschnittliche Leistung – sie spricht sogar von 110 Prozent – in der vertraglichen Arbeitszeit nicht ausreicht, um aufzusteigen. Es scheint eine besondere Zusatzleistung, vor allem in einem Mehr an Arbeitszeit, dafür nötig zu sein. Dabei stellt sich die Frage, wer dies leisten kann. Wie die Literatur zeigt, ist dieses Leistungskriterium wiederum nur von jenen Personen erfüllbar, die von Haus- und Familienarbeit entlastet sind.

Dies belegt auch die Erläuterung von einer anderen Befragten, die betont, dass sie sehr intensiv arbeiten muss, um in ihrem Beruf weiterzukommen und ihr soziales Leben reduziert.

„Ich bin ein recht fleißiger Mensch, ich hab´ halt wirklich sehr viel von meinem sozialen Leben für die Arbeit aufgegeben. Deswegen bin ich auch ein bisschen gerichteter nach vorne und kann sehr, sehr viel und darf sehr, sehr viel.“ (Interview 1, S.15)

Dieselbe Befragte betont, dass diese Zeit und dieser Einsatz nicht leicht für sie waren, aber, dass sie weiß, dass dies für ihre Zukunft wichtig ist.

„Das letzte Jahr war für mich wirklich sehr, sehr anstrengend, [aber] aber ich weiß, dass es für meine Zukunft wichtig ist.“ (Interview 1, S.1)

Eine weitere Befragte, die bereits eine leitende Funktion hat, schildert, wie sie zu ihrer leitenden Position gekommen ist und betont, dass sie dafür intensiv gearbeitet hat.

“Also das klingt jetzt sehr banal und sehr oberflächlich. Aber ich glaube, es war meine Hartnäckigkeit, also, dass ich an Dingen dran bleibe und sie zu Ende bringe, also an Themen dran bleibe, wo man sagt: ‘Ok, ich will das umsetzen,’ und wirklich dranbleiben und zu Ende bringen.“ (Interview 6, S.9)

Dieselbe Befragte betont mehrfach, dass sie sich sehr intensiv eingesetzt hat für ihre Projekte und sich teils auch die Anerkennung schwer verdienen musste. Dies liegt

ihrer Meinung nach zum Teil auch daran, dass sie keinen Hochschulabschluss hat und sich daher besonders beweisen musste.

„Was ich mir erarbeiten habe müssen, diese Anerkennung und das 'ich traue dir was zu, obwohl dort vorne nicht Mag. (FH) oder Mag. steht'. [...] wenn du aber den Titel hast, dann sagt jeder, OK, die hat was gelernt, die weiß was.“ (Interview 6, S.11)

Interpretation für den Themenbereich Aufstiegschancen: Resümierend lässt sich sagen, dass die Aufstiegschancen aufgrund der unterschiedlichen beruflichen Situation der Befragten und der strukturellen Gegebenheiten im Unternehmen sehr stark variieren. Auffällig ist, dass die Befragten sich oft in beruflichen Positionen befinden, die aufgrund von strukturellen Gründen keinen Aufstieg mehr ermöglichen, was eine Tendenz nahelegt, dass Frauen leicht in solche Positionen geraten. Die Frauen scheinen mit dieser Situation zufrieden zu sein bzw. haben sich damit arrangiert. Hier sind Parallelen zu Schiffbänklers Rationalisierungsstrategie³⁸⁴ zu erkennen, nach welcher die Frauen mit einer Situation zufrieden sind, da sie keinen Handlungsspielraum sehen.

Jüngere Befragte sehen teils gute Aufstiegschancen für sich, wobei dabei nicht gesagt werden kann, ob sie diese auch tatsächlich haben, oder ob sie Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts in diesem Bereich noch nicht identifiziert haben. Dies erinnert an Youngs serielle Identität, bei welcher betont wird, dass Diskriminierung erst erkannt wird, wenn unmittelbare Betroffenheit vorliegt³⁸⁵.

Interessant ist, dass unter den Befragten auch Frauen sind, die bereits eine leitende Position innehaben bzw. innehatten. Es gibt also durchaus Aufstiegschancen für die Frauen, wobei kritisch anzumerken ist, dass diese sich eher auf der mittleren Führungsebene befinden.

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 Unternehmen 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 zeigt, können nur jene Personen dieses Mehr an Arbeit leisten, die von der Haus- und Familienarbeit befreit sind, was häufiger männliche Personen betrifft³⁸⁶. Dadurch ist ersichtlich, dass wieder ein Leistungskonstrukt vorhanden ist, das der männlichen Normalbiographie entspricht.

³⁸⁴ Vgl. Schiffbänker (2007), S.7

³⁸⁵ Vgl. Young (1994), nach Schiffbänker/ Reidl (2009), S.25

³⁸⁶ Vgl. Haffner et al. (2006), S.41

Auch hier liegt die Vermutung nahe, dass die befragten Frauen die Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs hatten, da sie dieses Leistungskonstrukt erfüllen konnten.

6.8 WEITERBILDUNG

Die meisten der Befragten schildern, dass sie **VIELFÄLTIGE WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN** haben. So berichtet eine der Befragten, dass es von der Firma aus verschiedene Seminar- oder Aufbauprogramme gibt, an denen sie teilnehmen kann.

„Ja, wir haben ein jährlich aktualisiertes Seminarprogramm und ja, da hat man halt die Möglichkeit zur Weiterbildung. Das wird dann freigegeben von den Vorgesetzten und jeder Angestellte soll das machen, egal ob Frau oder Mann. Da gibt's überhaupt keine Einschränkungen.“ (Interview 1, S.18)

Wie weiter oben bereits geschildert, nimmt auch eine andere Befragte an einem unternehmensinternen Weiterbildungsprogramm teil, zu dem sie auf Initiative des Unternehmens angemeldet wurde. Wie oben bereits geschildert, ist diese Befragte sehr begeistert, dass sie bei diesem Aufbauprogramm dabei sein kann. Ihrer Erfahrung nach ist es üblich erst nach zwei Jahren in diesem Programm dabei zu sein und sie wurde bereits nach einem Dreivierteljahr angemeldet, was sie sehr freut.

Eine weitere Befragte schildert, dass sie in Ihrer Firma die Möglichkeit für Weiterbildung hätte. Diese müsse sie sich allerdings selbst organisieren, woran die Weiterbildung meist scheitert. Aber grundsätzlich hat auch diese Befragte die Chance auf Weiterbildung. So antwortet die Befragte auf die Frage, ob sie die Möglichkeit auf Weiterbildung hat, wie folgt: *„Ja schon, [Befragte lacht] ich müsste es mir nur selber heraussuchen und daran ist es bisher gescheitert.“ (Interview 2, S.13)* Durch diese Hürde des Selbst-Organisierens ist in diesem Fall der Zugang zu einer Weiterbildung eher hochschwellig. Das Unternehmen scheint die Weiterbildung, abgesehen von finanziellen Mitteln, weniger aktiv zu fördern.

Eine weitere Befragte berichtet, dass sie in einem Frauen-Mentoringprogramm ist, bei welchem ihr ein Mentor – in ihrem Fall ein Mann – zur Verfügung gestellt wird und sie einmal im Monat eine Fortbildung zu verschiedenen Themen hat. Damit ist dieses Mentoringprogramm mit einer Weiterbildung kombiniert. Bei den MentorInnen handelt es sich zumeist um erfolgreiche GeschäftsführerInnen.

„Ich nehme grad an einem Frauen-Mentoringprogramm im Unternehmen teil. Das heißt, man kriegt [einen Mentor] zur Verfügung gestellt, außerhalb des Unternehmens. [...] Und das dauert ein Jahr, diese Ausbildung und wir haben jeden Monat eine andere Ausbildung.“ (Interview 6, S.12).

Eine Befragte schildert, dass es bei ihr in der Firma beim Thema Weiterbildung eher um **LEARNING BY DOING** geht.

„Also die Ausbildungen in der Firma sind nicht die höchste Priorität, sagen wir mal so. [...] Ich glaube sie [Anmerkung: die Chefs] meinen, es kostet zu viel Geld und dass man dasselbe auch in der Firma lernen kann.“ (Interview 3, S.14f)

Inwiefern die Befragten Nutzen aus den Weiterbildungen ziehen können, kann zu dem Zeitpunkt des Interviews – zu welchem sich die Befragten oft gerade in einer Weiterbildung befunden haben – nicht festgestellt werden.

Zwei der Befragten konnten dazu Auskunft geben, inwiefern ihnen die Weiterbildung beruflich etwas gebracht hat. So schildert eine Befragte, dass sich bei ihr ausgewählte Weiterbildungen direkt in einem höheren Gehalt niederschlagen.

„Ich kann dann noch, wenn ich die Kurse mache, Oracle-Zertifizierung machen, so was schlägt sich dann auch in späterer Folge womöglich in ein bisschen mehr Gehalt nieder.“ (Interview 2, S.14)

Eine weitere Befragte schildert, dass sie von der Firma einen MBA gezahlt bekommen hat. Diesen hat sie mit großem Interesse absolviert und im Vorhinein auch damit gerechnet nach dem Abschluss des MBA's gute Aufstiegschancen zu haben, was dann allerdings nicht der Fall war. Aus diesem Grund findet die Befragte, dass ihr Arbeitsgeber die bezahlte Weiterbildung eigentlich nicht nutzt.

„Da kann ich jetzt das Positive sagen, also ich habe ja den MBA gemacht. [...] Was ich sehr komisch finde, sie [Anmerkung: die Firma] haben wirklich viel Geld dafür reingebuttert und dann nachher hat sie nichts damit angefangen.“ (Interview 8, S.20)

Dieselbe Befragte betont, dass die Möglichkeit und Chance auf Weiterbildung allerdings auch sehr von den jeweiligen Vorgesetzten abhängt. In diesem Zusammenhang meint sie, anfangs viel Glück gehabt zu haben, und nun viel Pech.

„Es kommt halt immer auch sehr drauf an, welchen Manager man gerade hat und wer einen supported. Ich hatte vielleicht am Anfang – in den letzten Jahren – Glück, und jetzt sehr viel Pech.“ (Interview 8, S.20)

Interpretation für den Themenbereich Weiterbildung: *Es zeigt sich, dass die Möglichkeit auf Weiterbildung teils vorhanden ist und die Befragten diese auch in Anspruch nehmen.*

Die Unternehmen fördern die Weiterbildung der Befragten sehr unterschiedlich, teils wird diese dadurch forciert, dass die Befragten zu einem frühen Zeitpunkt in ihrer Laufbahn schon gefördert werden, teils werden die Befragten finanziell gefördert, obwohl die Weiterbildung dann gar nicht genutzt wird und teils müssen die Befragten sich die Weiterbildung selbst organisieren, was wiederum eine zentrale Hürde darstellt.

Teilweise gibt es im Feld auch keine Möglichkeit auf Weiterbildung, was von den befragten Frauen auch kritisch angemerkt wird.

7 ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

Die Befragten haben sich erfolgreich im technischen Arbeitsfeld etabliert und sind in einem technischen Kernberuf tätig und nicht an einen Randbereich gedrängt worden. Sie schätzen ihr Arbeitsfeld als interessant und spannend ein und haben darin eine Tätigkeit gefunden, die ihren Interessen sowie Fähigkeiten entspricht und sie erfüllt. Auch die hohe Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit schätzen die Frauen sehr und sie haben zu einem großen Teil auch sehr verantwortungsvolle Tätigkeiten inne. Teils haben die Frauen auch Führungspositionen inne bzw. hatten sie inne und ihre Fähigkeiten werden vor allem von den Vorgesetzten sehr geschätzt.

Der berufliche Erfolg der befragten Frauen lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass sie die impliziten Leistungskonstrukte der permanenten Verfügbarkeit und auch physischen Anwesenheit³⁸⁷ erfüllen konnten. Teils liegt das auch daran, dass sie – abgesehen von einer Ausnahme – (noch) keine Kinder haben und daher sowohl ein Mehr an Arbeitszeit leisten und flexibel verfügbar sein können. Dies spiegelt wiederum das allgemeine Bild der Familiensituation von Frauen in technischen Berufen wider³⁸⁸. Zusätzlich muss im Kontext des beruflichen Erfolges der Frauen auch betont werden, dass sie sehr motiviert und engagiert sind und viel Zeit und Energie in ihre berufliche Karriere investieren und diese tendenziell an erster Stelle steht. Diese intensive Konzentration auf die Arbeit und zentrale Rolle der Arbeit, welche tendenziell der Lebensmittelpunkt ist, ist auch ein in der Arbeitswelt und, vor allem im technischen Feld, häufig gefordertes Ideal³⁸⁹.

Jene Befragten, die weniger intensive Arbeitszeit haben, wurden selbst aktiv und haben dies rege gefordert. Allerdings muss betont werden, dass für solche Forderungen eine gute Etablierung im Arbeitsfeld eine Voraussetzung ist. Zu dieser Etablierung ins Arbeitsfeld zählt eine vieljährige Tätigkeit und ein vielfaches Unterbeweis-Stellen der Fähigkeiten und Kompetenzen etc.

Bei der Untersuchung des technischen Arbeitsfeldes der Frauen wird deutlich, dass dieses stark männlich geprägt ist. Dies zeigt sich sowohl in strukturellen Gegebenheiten wie auch in sozialen Praktiken. Die Idealvorstellung einer Mitarbeiter_in im technischen Bereich ist keinesfalls geschlechtslos. Die Entmythologisierung der geschlechtslosen Arbeitskraft von Acker Anfang der 90er Jahre³⁹⁰ ist in diesem Zusammenhang mehr als aktuell. Ackers Schlussfolgerungen, dass die idealisierten Vorstellungen einer Arbeitskraft auf der Vorstellung eines

³⁸⁷ Vgl. Haffner (2007), S.79f

³⁸⁸ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.41

³⁸⁹ Vgl. Acker (1990), S.149

³⁹⁰ Vgl. Kapitel 3.1.5 Geschlechtersegregation und gesellschaftliche Arbeitsteilung

männlichen Arbeitnehmers basiert, dessen Lebensmittelpunkt die Vollzeitbeschäftigung ist und der sich nicht um Kinder oder Haushalt und andere außerberufliche Dinge kümmern muss³⁹¹, treffen im technischen Arbeitsfeld die Situation auf den Punkt.

Diese von einem männlichen Ideal geprägten Vorstellungen von einer Arbeitskraft zeigen sich in den verschiedenen Bereichen. Die überlangen Arbeitszeiten, die weit über die Vollzeitbeschäftigung hinausgehen, und das Leistungskonstrukt der ständigen Verfügbarkeit, der sichtbaren Anwesenheit etc. orientieren sich an einer Lebenswelt von Personen, die von Familienarbeit befreit sind. Es ist dabei deutlich ersichtlich, dass die Kategorie Geschlecht, in diesem Fall die idealen Vorstellungen von Männlichkeit, in die institutionellen Ressourcen eingegangen ist³⁹². Erfolgreich können in jenem Arbeitsbereich nur jene sein, die diese Erwartungen und Leistungskonstrukte erfüllen können. Dadurch sind Frauen, aber auch Männer, die familiäre Verpflichtungen haben, automatisch benachteiligt. Bei dieser Benachteiligung geht es auch keinesfalls um die nur äußerst marginal vorhandenen Möglichkeiten der Teilzeit, vielmehr ist das Problem die intensive Arbeitszeit, die über das Vollzeitarbeitsverhältnis hinausgeht und definitiv ein Leistungskonstrukt im Feld ist³⁹³.

Trotz allem muss auch kritisch angemerkt werden, dass die Tatsache, dass die Möglichkeit der Teilzeitarbeit kaum vorhanden ist – und wenn doch - dann mit inhaltlichen und finanziellen Benachteiligungen einhergeht, all jene Frauen benachteiligt und ausschließt, die aufgrund familiärer Verpflichtungen oder aus anderen Gründen den Bedarf an Teilzeitangeboten haben. An dieser Stelle soll hier keinesfalls die Teilzeitarbeit als die einzige oder ideale Möglichkeit der Vereinbarung dargestellt werden, aber die Tatsache, dass es diese Möglichkeit kaum gibt und die Frauen keine Wahl haben, ist deutlich zu kritisieren.

Es zeigt sich also, dass die im technischen Feld gültigen normativen Vorstellungen bzgl. der Arbeitszeiten, Frauen mit Betreuungspflichten oder alleiniger Verantwortung für den Haushalt, tendenziell benachteiligen bzw. sogar ausschließen. Die oft geäußerte Kritik der Frauenforschung, dass normative Vorgaben bei der zeitlichen Organisation der Arbeit als Instrument zur Exklusion der Frauen aus gewissen Berufssparten und/oder zur Aufrechterhaltung der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation dienen³⁹⁴, muss daher erneut unterstrichen werden.

³⁹¹ Vgl. Acker (1990), S.149

³⁹² Vgl. Gildemeister (2010), S.137

³⁹³ Vgl. Haffner (2007), S.38f

³⁹⁴ Vgl. Teuber (2010), S.902

Auch Aufstiegschancen sind an die Erfüllung der Leistungskonstrukte gebunden. Die Befragten haben teils Aufstiegsmöglichkeiten gehabt und auch genutzt. Die Möglichkeit dazu war aber vermutlich nur dadurch gegeben, dass sie die Leistungskonstrukte im Feld erfüllen bzw. auch übererfüllen.

Ein deutlich zu erkennendes Muster im Feld ist es, dass die Befragten sich tendenziell in einer Position befinden, aus welcher aus strukturellen Gründen kein Aufstieg (mehr) möglich ist. Dies legt nahe, dass Frauen eher in solche Positionen geraten. Interessant ist, dass sie damit meist zufrieden sind, was in Anlehnung an die Rationalisierungsstrategie³⁹⁵ vermutlich am mangelnden Handlungsspielraum liegt.

Zu kritisieren ist auch, dass den befragten Frauen die verschiedenen Möglichkeiten der Vereinbarung von Beruf und Familie im Unternehmen meist unbekannt sind bzw. sie sich diese erst selbst erschließen müssen, was neben dieser Untersuchung auch in anderen Studien deutlich wurde³⁹⁶. Es ist eindeutig ein Anzeichen für Chancenungleichheit, wenn es an den einzelnen Frauen liegt, sich diese Möglichkeiten erst zu erschließen.

Tendenzielle Unterschiede bei den Arbeitszeitmodellen konnten im IT-Bereich festgestellt werden. Wie auch in der Theorie betont³⁹⁷, konnten im IT-Bereich auch flexible Arbeitszeitmodelle gefunden werden. Tendenziell gibt es hier also flexiblere Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu gestalten, was jedoch einerseits – wie identifiziert – auch des aktiven Einsatzes der Befragten bedarf und zusätzlich einer gewissen machvollen Position im Feld, um diese Forderungen auch artikulieren zu können. Zusätzlich muss betont werden, dass die flexiblen Arbeitszeitmodelle auch immer wieder die Gefahr der Eingrenzung der Arbeitszeit birgt³⁹⁸. Eine der Befragten konnte deutlich veranschaulichen, dass diese Eingrenzung der Arbeitszeit sehr problematisch sein kann und der Beruf dadurch mit einem Privat- und Familienleben schwer vereinbar ist. Kritische Stimmen betonen zu Recht, dass viele flexible Arbeitszeitmodelle zu einer „Desynchronisation“ führen, sprich der Zeitabstimmungsbedarf zur Vereinbarung von Arbeit und Familie, Freizeit und Partnerschaft zunimmt und individualisiert wird³⁹⁹.

Mehrfach weist die Literatur auch darauf hin, dass die zeitextensive Arbeitskultur und das Leistungskonstrukt der sichtbaren Arbeitszeit vor dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sehr problematisch zu betrachten sind. Dies ist vor allem darin zu erkennen, dass die Chancenungleichheit umso größer

³⁹⁵ Vgl. Schiffbänker (2007), S.7

³⁹⁶ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.42

³⁹⁷ Vgl. Haffner et al. (2006), S.11

³⁹⁸ Vgl. Schreyer (2008); S.158

³⁹⁹ Vgl. Lenz (2000), nach Thaler (2006), S.176

ist, je größer die Bedeutung der zeitintensiven Arbeitskultur ist⁴⁰⁰. Diese Leistungskonstrukte werden zu strukturellen Barrieren, die zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf führen. Auch wenn die Zugangsmöglichkeit zu den technischen Berufen, die ja ein zentraler Aspekt der Chancengleichheit darstellt⁴⁰¹, zwar faktisch gegeben ist, so stoßen im Feld die Frauen auf viele Barrieren und Hindernisse, was auch den Zugang wieder erschwert.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass in dem Sample der Untersuchung größtenteils große Unternehmen vertreten sind und diese eigentlich mehr Spielraum bei den Arbeitsbedingungen zur Verfügung haben. Doch trotzdem ist der Spielraum, der den Frauen zur Verfügung steht, mehr als gering und die männliche Norm der permanent verfügbaren Arbeitskraft mit dem Lebensmittelpunkt im Arbeitsleben ist sehr stark vorhanden.

Ein weiteres wichtiges Ergebnis der Studie ist, dass die Befragten in ihrem Alltag mit vielen unterschiedlichen gender-exkludierenden Praktiken⁴⁰² konfrontiert sind. Zentral dabei ist vor allem das Infragestellen der Kompetenzen, das Nicht-Anerkennen als gleichwertige Kollegin, die Begegnung mit Skepsis, das Hinterfragen der Autorität, die Abgrenzung durch einen rauen, vulgären Umgangston etc. Auch von daher herrscht im Feld keine Chancengleichheit für Frauen und Männer, da seitens der Frauen immer wieder soziale Kompetenzen, Durchhaltevermögen⁴⁰³ sowie Stärke gefragt sind, um Situationen, in welchen sie und ihre Kompetenzen hinterfragt werden, zu lösen und sich in der Männerwelt durchzusetzen⁴⁰⁴. Zusätzlich müssen sie dabei auch ein Mehr an Energie aufwenden, um diese Situationen zu lösen und ihre Kompetenzen unter Beweis zu stellen. Ihren männlichen Kollegen bleibt dahingehen das wiederholte Unter-Beweis-Stellen der Kompetenzen meist erspart⁴⁰⁵, wodurch diese mehr Energie in die Arbeit stecken können⁴⁰⁶. Deutlich ist nach Faulkners In/visible Paradox zu erkennen, dass die Frauen immer wieder mit der Unsichtbarkeit als Ingenieurin kämpfen müssen und dies auch nicht nur eine Problematik des Berufseinstiegs ist⁴⁰⁷.

Diese gender-exkludierenden Praktiken sind klar als symbolische Gewalt⁴⁰⁸ zu identifizieren. Wie bei dieser üblich, ist diese nicht als Gewalt erkennbar, und somit ist

⁴⁰⁰ Vgl. Haffner (2007), S.82

⁴⁰¹ Vgl. Leitner (2001), S.13

⁴⁰² Vgl. Faulkner (2009a)

⁴⁰³ Vgl. Thaler (2006), S.196

⁴⁰⁴ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.67

⁴⁰⁵ Vgl. Thaler (2006), S.172f

⁴⁰⁶ Vgl. Thaler (2006), S.164

⁴⁰⁷ Vgl. Faulkner, (2009b), S.174

⁴⁰⁸ Vgl. Bourdieu (2012)

auch deren Zweck, die ungleichen Machtverhältnisse und Ungleichheiten im Feld aufrechtzuerhalten, nicht zu identifizieren.

Ganz klar ist die Benachteiligung der Frauen auch beim Einkommen zu erkennen. Interessant ist dabei, dass es auch im öffentlichen Bereich zu verdeckten finanziellen Benachteiligungen kommt z.B. der Höher-Bewertung von Dienstposten. Wie auch in anderen Untersuchungen erkennbar kommt der Einkommensunterschied zwischen den Frauen und Männern besonders zum Tragen, wenn das Gehalt individuell verhandelt werden muss⁴⁰⁹. Auch den Befragten ist diese strukturelle Benachteiligung der Frauen durch die Gehaltsverhandlung bewusst. Dabei ist die schlechte Position, in der sich die Frauen bei der Gehaltsverhandlung befinden, hervorzuheben, die durch eine schwierige Integration ins Feld, ein permanentes Hinterfragen und Anzweifeln von Kompetenzen, die Konfrontation mit der Nicht-Anerkennung als gleichwertige Kollegin, ein sich Durchsetzen im männlichen Arbeitsfeld, die Konfrontation mit Geringschätzung etc., gekennzeichnet ist.

Die starke Orientierung an einer männlich geprägten Lebenswelt, lässt die Frauen in vielerlei Weise von der Norm im Feld abweichen. Die Frauen erscheinen als „die Anderen“, wenn sie zeitlich nicht permanent zur Verfügung stehen können oder den Bedarf nach Vereinbarkeitsoptionen aufzeigen. 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. Es gilt, auf verschiedenste Lebensentwürfe im selben Maße einzugehen und sie ernst zu nehmen und sich nicht nur an männlichen idealisierten Biographien zu orientieren und dadurch viele Frauen und marginalisierte Männlichkeiten auszuschließen. Schlussendlich muss auch immer mitgedacht werden, dass Maßnahmen, die es Frauen ermöglichen, ihre Lebensentwürfe zu realisieren, auch für Männer zusätzliche Handlungsoptionen wie z.B. Spielraum für persönliche Interessen und Betreuungsverantwortlichkeiten, kürzere Präsenzzeiten, flexiblere Arbeitszeitmodelle, schaffen⁴¹⁰. Wie bereits in der Literatur kritisiert, zeigt sich, dass im technischen Feld den Wandlungsprozessen im privaten Leben und den dortigen Geschlechterarrangements in den normativen Vorgaben im untersuchten Feld, nicht Rechnung getragen wird⁴¹¹. Den Frauen und ihrem Bedarf wird kaum entgegengekommen. Vielmehr wird das Normalarbeitsverhältnis – das ein Baustein für das asymmetrische Geschlechterverhältnis ist, da es die alleinige Zuständigkeit der

⁴⁰⁹ Vgl. Bergmann/ Sorger (2009), S.67

⁴¹⁰ Vgl. Schiffbänker/ Reidl (2009), S.63

⁴¹¹ Vgl. Haffner et al. (2006), S.3

Frau für die Reproduktionsarbeit voraussetzt⁴¹²– plus einem Mehr an Arbeitszeit als Norm und Ideal gesehen, was all jene Personen ausschließt, die dieser Norm nicht entsprechen können.

Zusätzlich ist zu betonen, wie es auch Schiffbänker und Reidel tun, dass das Konzept und die Vorstellung von Karrierewegen re-definiert werden müssen, um den Bedürfnissen vieler Frauen und zunehmend auch Männern zu entsprechen⁴¹³. Es ist von zentraler Bedeutung, dass es heterogene Karriereformen gibt, bei welchen die subjektiven Lebensbedürfnisse im Vordergrund stehen sollen und verschiedene Lebensentwürfe möglich sein sollen⁴¹⁴.

⁴¹² Vgl. Teuber (2010), S.902

⁴¹³ Vgl. Schiffbänker/ Reidl (2009), S.62

⁴¹⁴ Vgl. ebd., S.62

8 KRITISCHE REFLEXION UND AUSBLICK

An dieser Stelle ist es mir wichtig, meine Arbeit und vor allem den methodischen Zugang nochmals in den Blick zu nehmen und kritisch zu reflektieren, um daraus Chancen und Möglichkeiten für weitere Forschungen zu erschließen.

Wie bereits mehrfach erwähnt, hat sich durch die kurzfristig ergebene Möglichkeit, Interviews mit Frauen aus dem technischen Bereich zu machen, eine besondere Situation für den Forschungsverlauf und das methodische Vorgehen ergeben. Nach wie vor bin ich der Meinung, dass es richtig war, diese Möglichkeit des Zugangs zu nutzen, da sich daraus ein wertvoller Einblick in das Feld und interessante Ergebnisse ergeben haben. Aber durch das methodische Vorgehen, dass die Interviews kurzfristig, vor einer vertieften Literaturanalyse und in kurzen Zeitabständen hintereinander geführt wurden, wurden die Ergebnisse auch in mehrfacher Hinsicht beschränkt. So wäre es bei einem zyklischen Forschungsverlauf möglich gewesen, bei den Interviews viel mehr in die Tiefe zu gehen, und es wäre möglich gewesen, auf sich neu erschließende Themenbereiche mehr einzugehen. Zusätzlich hätte, wenn ein ausführliches Literaturstudium vor der Interviewführung möglich gewesen wäre, vermutlich verhindert werden können, dass bereits vorhandene Ergebnisse sich mit meinen Ergebnissen überschneiden. Ich hätte spezifischer auf Bereiche eingehen können, die noch weniger erforscht sind und hätte Hinweisen aus der Theorie folgen können, in welchem Bereich noch unerforschte Themen zur Arbeitssituation stecken.

Obwohl das Prinzip des theoretischen Samplings⁴¹⁵ in dieser Forschung aus zeitlichen Einschränkungen nicht angewandt werden konnte, hat sich nach der Analyse der acht Interviews gezeigt, dass trotzdem eine theoretische Sättigung⁴¹⁶ erreicht wurde. Dies war zu erkennen, da am Ende keine neuen Themenbereiche oder Differenzierungen in den Themenbereichen mehr identifiziert wurden.

Bei der Auswertung der Interviews war an mehrfacher Stelle zu erkennen, dass in den Interviews auf gewisse Themenbereiche mehr Aufmerksamkeit gelegt werden hätte sollen, wie beispielsweise dem sozialen Umgang mit Kolleg_innen. Wären die Interviews nach zyklischen Forschungsphasen erhoben worden, hätte ich darauf eingehen können.

Allgemein ist zu betonen, dass mir erst im Laufe der Arbeit die Größe und der Umgang des Themenbereiches bzw. der Forschungsfrage bewusst wurden. So wäre es möglich gewesen, allein über das Thema Diskriminierung und Vorurteile eine eigene Arbeit zu schreiben. Oder es wäre möglich gewesen, allein über den Umgang zwischen den

⁴¹⁵ Vgl. Strauss/ Corbin (1996), S.149ff

⁴¹⁶ Vgl. Kelle/ Kluge (1999), S.45f, nach Lamnek (2010), S.171

Kolleg_innen oder über den Bereich Erfolg und Leistungskriterien eine eigene Arbeit zu schreiben. Auch der Führungsstil von Frauen und deren Strategien im männlich dominierten Arbeitsfeld wäre ein reizvolles Thema gewesen.

Aufgrund der Größe der Thematik konnte ich in einigen Themenbereichen nicht in die Tiefe gehen, wie es bei einer fokussierteren Themenwahl möglich gewesen wäre. Vor allem der Themenbereich Diskriminierung und Konfrontation mit Vorurteilen ist zu kurz gekommen, und erst durch das detaillierte Literaturstudium und die Erfahrungen in den Interviews ist mir bewusst geworden, wie schwierig die Befragung zu diesem Themenbereich ist, da erst bei konkreter Nachfrage detailliertere Schilderungen zu Ergebnissen kommen. Mir ist es wichtig an dieser Stelle, nochmals zu betonen, dass ich diesen Themenbereich als sehr essentiell empfinde und aus der jetzigen Erfahrung heraus nochmal einen anderen Zugang zu der Thematik wählen würde. Durch das Wissen, dass Diskriminierungen oft nicht als solche wahrgenommen werden, hätte ich auch bei jenen Personen konkreter nachfragen können, die betonten nicht von Diskriminierungen betroffen zu sein und dadurch auch deren alltäglichen Umgang unter Kolleg_innen genauer analysieren können. Zusätzlich hätten auch verstärkt Strategien im Umgang mit Diskriminierungen beleuchtet werden können.

Ein Themenbereich, der mich aus theoretischer Sicht auch sehr interessiert hätte, welcher aber nicht Thema dieser Arbeit war, wäre eine Diskussion der verschiedenen Erklärungsansätze der geschlechtsspezifischen Segregation. Diese wären aus Sicht der Gender Studies interessant zu beleuchten, da - meine These - die darin oft versteckten Sexismen vielfach in Alltagstheorien übernommen werden und dadurch diese Sexismen fortgeschrieben werden. Ein Beispiel dafür wäre das Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“, welches von einem inhaltlichen Zusammenhang zwischen den Anforderungen bestimmter Frauenarbeitsplätze und den Eigenschaften und Merkmalen des Arbeitsvermögens von Frauen ausgeht⁴¹⁷.

Nach wie vor denke ich, dass es sehr wichtig ist, dass Themenbereiche, die häufig durch einen quantitativen Zugang beforscht werden, auch mit einem qualitativen Zugang beleuchtet werden sollten. Dadurch ist es möglich, einen viel differenzierteren Einblick in das Feld zu bekommen, Zusammenhänge und die alltägliche Arbeitssituation der Frauen zu verstehen.

Für zukünftige Forschungen fände ich es interessant, den Schwerpunkt auf einzelne Bereiche der Arbeitssituationen zu legen und dadurch noch tiefere Einblicke zu gewinnen. Was mich besonders reizen würde, wäre die Beobachtung der Frauen in der alltäglichen Arbeitssituation, um dadurch den Blick mehr auf die alltäglichen sozialen

⁴¹⁷Beck-Gernsheim/ Ostner (1978), nach Gotschall (1995), S.137

Praktiken und gender-exkludierenden Praktiken zu legen. Auch wenn der Forschungszugang zum Feld für eine solche Studie sicher nicht leicht zu finden ist, denke ich, dass dadurch besonders wertvolle und interessante Ergebnisse gewonnen werden können. In diesem Zusammenhang würde mich vor allem ein Methodenmix aus teilnehmender Beobachtung und qualitativen Interviews interessieren.

Eine nicht außer Acht zu lassende Thematik, die auch zu interessante Ergebnisse führen kann, wären Interviews mit Frauen, die nicht mehr im technischen Feld tätig sind - die sogenannten Drop-Outs. Deren Sichtweise auf das Arbeitsfeld wäre für diese Thematik eine Bereicherung und geschlechtsspezifische Hindernisse und Barrieren würden nochmals deutlicher sichtbar.

Für zukünftige Studien würde ich einen zyklischen Forschungsprozess wählen, wobei mich ein Zugang im Sinne der Grounded Theory besonders reizen würde. Interessieren würde mich dabei die Anwendung des theoretischen Samplings, da ich gerne Erfahrungen darin sammeln möchte, schrittweise im Laufe des Forschungsprozesses die Datenquellen auszuwählen und Erhebung und Auswertung zyklisch abzuwechseln. Durch die zyklische Gestaltung des Forschungsprozesses wäre auch eine bessere Adaption der Forschungsinstrumente (z.B. Interviewleitfäden) möglich, wodurch besonders tief in eine Thematik vorgedrungen werden kann.

9 LITERATURVERZEICHNIS

- Acker, Joan (2009): From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail* 51, S.199-217.
- Acker, Joan (1992): Gendering organizational Theory. In: Mill, Albert, J./Tancred, Peta (Hrsg.): *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage, S.248-260.
- Acker, Joan (1991): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organisations. In: Lorber, Farrell (Hrsg.): *The Social construction of Gender*. London: Sage, S.162-179.
- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organisations. *Gender and Society*, Vol 4. No2, S.139-158.
- Backer, David P./ Perkins Jones, Deborah (1993): Creating Gender Equality: Cross-national Gender Satisfaction and Mathematical performance. *Sociology of Education*, Vol. 66, S.91-103.
- Becker-Gernsheim, Elisabeth/Ostner, Olona (1978): Frauen verändern –Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von „Frau und Beruf“. *Soziale Welt* 3, 1978, S.257-287.
- Becker-Schmidt, Regina/ Knapp, Grudrun-Axeli (1995): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Campus Verlag: Frankfurt/Main.
- Berger, Peter L./ Luckmann, Thomas (1999): *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*. 16. Aufl. Frankfurt am Main: Fischer Verlag.
- Berger, Peter/Luckmann, Thomas (1970): *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*. Frankfurt am Main: Fischer Verlag.
- Bergmann, Nadja/ Sorger, Claudia (2009): „Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten“. Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. Linz.
- Bourdieu, Pierre (2013): *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Cockburn, Cynthia (1988b): The gendering of Jobs: Workplace Relations and the Reproduction of Sex Segregation. In: Walby, Silvia (Hrsg.): *Gender Segregation at Work*. Philadelphia: Open University Press, S.29-42.

- Cockburn, Cynthia (1988a): Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-how. Berlin, Hamburg: Argument.
- Cockburn, Cynthia (1986): Machinery of Dominance. Women, Men and Technical Know-How. London: Pluto.
- Connell, Raewyn (1987): Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics. Cambridge: Polity Press.
- Dressel, Kathrin/ Wagner, Susanne (2010): Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: Becker, Ruth/ Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorien, Methoden, Empirie. 3. Erweiterte und durchgesehene Auflage, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S.489-498.
- Engelbrecht, Gerhard (1996): Die Beharrlichkeit geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation: Betriebliche Berufsausbildung und geschlechtsspezifische Einkommensentwicklung bei Berufseinstieg in den 80er Jahren. In: Liesering, Sabine/ Rauch, Angela (Hrsg.): Hürden im Erwerbsleben. Aspekte beruflicher Segregation nach Geschlecht, Nürnberg: IAB, S.65-103.
- Engelbrecht, Gerhard/ Konle-Seidl, Regina/ Maier, Friederike/ Pfau-Effinger, Birgit/ Quack, Sigrid/ Sackmann, Rosemarie/ Walwei, Ulrich (1994): Erwerbsverhalten und Arbeitsmarktsituation von Frauen im nationalen und internationalen Vergleich. Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung. 1994-1. Gelsenkirchen, S.127-175.
- Erlemann, Christiane (2002): Ich trauer meinem Ingenieursdasein nicht mehr nach. Warum Ingenieurinnen den Beruf wechseln – eine qualitative empirische Studie. Bielefeld: Kleine.
- Faulkner, Wendy (2009a): Doing gender in engineering workplace cultures. I. Observations from the field. Engineering Studies, 1:1, S.3-18.
- Faulkner, Wendy (2009b): Doing gender in engineering workplace cultures. II. Gender in/authenticity and the in/visibility paradox. Engineering Studies, 1:3, S.169-189.
- Faulkner, Wendy (2008): The Gender(s) of "Real" Engineers: Journeys around the Technical/Social Dualism. In: Lucht, Petra/ Paulitz, Tanja (2008): Recodierung des Wissens. Stand und Perspektiven der Geschlechterforschung in Naturwissenschaft und Technik, Frankfurt am Main: Campus Verlag, S.141-155.

- Faulkner, Wendy (2000): Dualisms, hierarchies and gender in Engeneering. *Social Studies of Science*, 5/30, S.759-792.
- FEMtech (2006): Gender Booklet – Außeruniversitäre Forschung. Vierter Monitoringbericht zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen für das Jahr 2006.
- Froschauer, Ulrike/ Lueger, Manfred (2003): *Das qualitative Interview*. Wien: WUV.
- Funder, Maria/ Sproll, Martina (2012): *Symbolische Gewalt und Leistungsregime*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Gildemeister, Regine (2010): Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth/ Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung –Theorien, Methoden, Empirie*. 3. Erweitere und durchgesehene Auflage, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 137-145.
- Gildemeister, Regine (2001): Soziale Konstruktion von Geschlecht: Fallen, Mißverständnisse und Erträge einer Debatte. In: Rademacher, Claudia/ Wiechens, Peter (Hrsg.): *Geschlecht – Ethnizität – Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz*, Opladen: Leske + Budrich Verlag, S.65-90.
- Gildemeister, Regine/ Wetterer, Angelika (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die Soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp, Gudrun-Axeli/ Wetterer, Angelika (Hrsg.): *TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie*, Freiburg, Kore Verlag, S.201-254.
- Goffman, Erving (1977): The Arrangement between the Sexes. In: *Theory and Society*, Heft 4/1977, S.302-331. (dt.: *Das Arrangement der Geschlechter*. In: Goffman, Erving (1994): *Interaktion und Geschlecht*, Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag, S.105-158.)
- Gottschall, Karin (1995): Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, Regina/ Knapp, Grudrun-Axeli: *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Campus Verlag: Frankfurt/Main, S.125-162.
- 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: Bildungsministerium für Bildungsforschung.
- Hagemann-White, Carol (1984): Sozialisation: Weiblich-männlich? Opladen: Leske und Budrich.
- Hausen, Karin/ Krell, Gertraude (1993): Frauenerwerbsarbeit – Forschungen zu Geschichte und Gegenwart. München, Mering: Rainer Hamp Verlag.
- Heintz, Bettina/ Nadai, Eva/ Fischer, Regula/ Ummel, Hannes (1997): Ungleich unter Gleichen. Studie zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Heintz, Bettina/ Nadai, Eva (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In Zeitschrift für Soziologie, 19/3, S.573-588.
- Hengstenberg, Heike (1994): Vereinbaren, was unvereinbar scheint. Optionen innovativer Arbeitsgestaltung und Personalpolitik für Ingenieurinnen und Ingenieure. Berlin: Ed. Sigma.
- Hirschauer, Stefan (1994): Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 46/4, S.668-692.
- Hirschauer, Stefan (1993): Die soziale Konstruktion der Transsexualität. Über die Medizin und den Geschlechterwechsel. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hengstenberg, Heike (1992): IngenieurInnenarbeit ist auch anders zu gestalten! In: Wetterer, Angelika (Hrsg.): Profession und Geschlecht: Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen, Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag.
- Hirschauer, Stefan (1989): Die interaktive Konstruktion von Geschlechtszugehörigkeit. Zeitschrift für Soziologie, JG.18, Heft 2, April 1989, S.100-118.
- Kelle, Udo/ Kluge, Susann (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen, Leske + Budrich Verlag.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1993): Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum „Gendering“ von Arbeit und Arbeitsvermögen. In: Hausen, Karin/ Krell, Gertraude (Hrsg.): Frauenerwerbsarbeit – Forschungen zu Geschichte und Gegenwart, München, Mering: Rainer Hamp Verlag, S.25-46.

- Knapp, Gudrun-Axeli/ Wetterer, Angelika (1992): TraditionenBrüche. Entwicklung feministischer Theorie. Freiburg: Kore Verlag.
- Knobloch, Hubert A. (1994): Erving Goffmans Reich der Interaktion. In: Goffman, Erving (1994): Interaktion und Geschlecht, Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag, S.7-49,
- Könekamp, Bärbel (2007): Chancengleichheit in akademischen Berufen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Könekamp, Bärbel/ Haffner, Yvonne (2005): Ein Balanceakt? Dual Career Couples in den Berufsfeldern der Natur- und Ingenieurwissenschaften. In: Sloga, Heike/ Wombauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun...“ Ideal und Realität sozialer (Un-) Gleichheit in Dual Career Couples, Opladen: Barbara Budrich, S.77-100.
- Kubisch, Sonja (2008): Habituelle Konstruktion sozialer Differenz. Eine rekonstruktivistische Studie am Beispiel von Organisationen der freien Wohlfahrtspflege. Wiesbaden: VS Verlag.
- Krais, Beate (2008): Zur Funktionsweise von Herrschaft in der Moderne: Soziale Ordnung, symbolische Gewalt, gesellschaftliche Kontrolle. In: Schmidt, Robert/ Woltersdorff, Volker (Hrsg.): Symbolische Gewalt. Herrschaftsanalyse nach Pierre Bourdieu, Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft, S.45-58.
- Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung. Basel, Beltz Verlag.
- Leidner, Robin (1991): Serving Hamburgers and Selling Insurance: Gender, Work, and Identity in Interactive Service Jobs. In: Gender and Society 5/2, S.154-177.
- Leitner, Andrea (2001): Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. Institut für Höhere Studien. Wien.
- Lenz, Werner (2002): Lernen ist nicht genug! Arbeit – Bildung – Eigen-Sinn. Innsbruck, Wien, München: Studien Verlag.
- Lucht, Petra/ Paulitz Tanja (2008): Recodierung des Wissens. Zu Flexibilität und Stabilität von natur und technikwissenschaftlichem Wissen – Eine Einleitung. In: Lucht, Petra/ Paulitz Tanja (Hrsg.): Recodierung des Wissens. Stand und Perspektiven der Geschlechterforschung in Naturwissenschaft und Technik, Frankfurt am Main: Campus Verlag, S. 11-27.
- Lueger, Manfred (2000): Grundlagen qualitativer Feldforschung. Wien: WUV.

- Mattiens, Hildegard (2005): Zwischen Nepotismus und reflexiven Standards – Personalpolitiken und Karrierechancen in der Industrieforschung. Berlin: SSG Sozialwissenschaften, USB Köln.
- Minks, Karl-Heinz (2002): Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen – neue Chancen zwischen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft. HIS – Hochschulplanung 153, Hannover: HIS
- Minks Karl-Heinz (1996): Frauen aus technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen. Ein Vergleich der Berufsübergänge von Absolventinnen und Absolventen. HIS – Hochschulplanung 116, Hannover: HIS
- Paulitz, Tanja (2010): Technikwissenschaften: Geschlecht in Strukturen, Praxen und Wissensformationen der Ingenieurdisziplinen und technischen Fachkulturen. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen – und Geschlechterforschung – Theorien, Methoden, Empirie. 3. Erweiterte und durchgesehene Auflage, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S.787-798.
- Paulitz, Tanja (2008): Disparate Konstruktionen von Männlichkeit und Technik – Formen der Vergeschlechtlichung ingenieurwissenschaftlichen Wissens um 1900. In: Lucht, Petra/ Paulitz Tanja (Hrsg.): Recodierung des Wissens. Stand und Perspektiven der Geschlechterforschung in Naturwissenschaft und Technik, Frankfurt am Main: Campus Verlag, S. 123-140.
- Paulitz, Tanja (2007): Wie männlich ist die Technik. In: Seiter, Josef (Hrsg.): Technikweiblich! Analysen zu mädchen- und frauenzentrierten Fördermaßnahmen im Bereich von Technik und Naturwissenschaft. Schulheft 128/2007, Innsbruck-Wien-Bozen: Studienverlag, S.26-35.
- Peter, Lothar (2004): Pierre Bourdieus Theorien der symbolischen Gewalt. In: Steinrück, Margareta (Hrsg.): Pierre Bourdieu – Politisches Forschen, Denken und eingreifen. Hamburg: VSA, S.48-73.
- Quack, Sigrid/ Maier, Friederike (1994): Geschlechtsspezifische Segregation von Arbeitsmärkten – Ergebnisse einer Studie über die EG-Mitgliedsstaaten. In: Engelbrecht, Gerhard /Konle-Seidl, Regina/ Maier, Friederike/ Pfau-Effinger, Birgit/ Quack, Sigrid/ Sackmann, Rosemarie/ Walwei, Ulrich: Erwerbsverhalten und Arbeitsmarktsituation von Frauen im nationalen und internationalen Vergleich. Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung. 1994-1, Gelsenkirchen, S.127-175.

- Rabe-Kleberg, Ursula (1993): *Verantwortlichkeit und Macht. Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe.* Bielefeld: USP International.
- Riesenfelder, Andreas/ Schelepa, Susanne/ Wetzels, 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: Österreichischer Forschungsfördergesellschaft.*
- Schacherl, Ingrid (2006): *Gesamtergebnisse: Der Frauenanteil stagniert, gender-mainstreaming braucht neuen Schwung.* In: *FEMtech: Gender Booklet – Außeruniversitäre Forschung. Vierter Monitoringbericht zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen für das Jahr 2006*
- Schiffbänker, Helene/ Reidl, Sybille (2009): *Frauenkarrieren in F&E. Erfahrungen von Aktiven und Ausgestiegenen (Drop-outs) Forscherinnen und Technikerinnen in der industriellen und außeruniversitären Forschung.* Wien: Joanneum Research..
- 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.*
- Schmidt, Robert/ Woltersdorff, Volker (2008): *Symbolische Gewalt. Herrschaftsanalyse nach Pierre Bourdieu.* Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Schreyer, Franziska (2008): *Akademikerinnen im technischen Feld – Der Arbeitsmarkt von Frauen aus Männerfächern.* Frankfurt am Main: Campus.
- Seiter, Josef (2007): *Technik-weiblich! Analysen zu mädchen- und frauenzentrierten Fördermaßnahmen im Bereich von Technik und Naturwissenschaft.* Schulheft 128/2007, Innsbruck-Wien-Bozen: Studienverlag.
- Seiter, Josef (2007b): *Technik-weiblich! Eine Einleitung.* In: Seiter, Josef (Hrsg.): *Technik – weiblich! Analysen zu mädchen- und frauenzentrierten Fördermaßnahmen im Bereich von Technik und Naturwissenschaft.* Schulheft 128/2007, Innsbruck-Wien-Bozen: Studienverlag, S.15-25.

- Solga, Heike/Pfahl, Lisa (2009a): Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen. WZBrief Bildung 07 April 2009. Berlin.
- Solga, Heike/Pfahl, Lisa (2009b): Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Berlin.
- Statistik Austria (2015): Arbeitsmarktstatistik 4. Quartal. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.
- Statistik Austria (2012): Arbeitskräfteerhebung 2011,
- Steiner, Karin/ Kerler, Monira/ Schneeweiß, Sandra (2013): Praxishandbuch: Berufsorientierung und Didaktik im Hinblick auf technisch-naturwissenschaftlich orientierte Qualifizierungen von Frauen. Resilienzfaktoren gegen die geschlechtsspezifische Segregation. Wien: Communicatio – Kommunikations- und Publikations gmbH.
- Steinrücke, Margareta (2004): Pierre Bourdieu – Politisches Forschen, Denken und eingreifen. Hamburg: VSA, S.48-73.
- Stut, Bärbel (1995): Geschlechtsspezifische Platzzuweisungen in Großbetrieben – Unausgesprochen wirksame Regeln im Management. In: Bertrams, Annette (Hrsg.): Dichotomie, Dominanz, Differenz. Frauen platzieren sich in Wissenschaft und Gesellschaft, Weinheim: Deutscher Studien-Verlag.
- Strauss, Anselm/ Corbin, Juliet (1996): Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz.
- Teubner, Ulrike (2010): Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorien, Methoden, Empirie. 3. Erweiterte und durchgesehene Auflage, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S.499 - 506.
- Thaler, Anita (2006): Berufsziel Technikerin? München, Wien: Profil Verlag.
- Wajcman, Judy (1994): Technik und Geschlecht. Die feministische Technikdebatte. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag.
- Wächter, Christine (2003): Technik-Bildung und Geschlecht. München: Profil-Verlag.
- Wetterer, Angelika (2010): Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In: Becker, Ruth/ Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorien, Methoden, Empirie. 3.

Erweitere und durchgesehene Auflage, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S.126-136.

Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. "Gender at Work" in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

West, Candace/ Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender. In: Gender and Society, Vol. 1, No. 2 S. 125 -151.

Williams, Christine (1989): Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations. Berkeley: University of California Press.

Young, Iris Marion (1994): Geschlecht als serielle Kollektivität. Frauen als soziales Kollektiv. In: Institut für Sozialforschung(Hg.): Geschlechterverhältnisse und Politik, Frankfurt. S.221-261.

10 ANHANG

10.1 ABSTRACT – DEUTSCH

Die vorliegende Masterarbeit beleuchtet die Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen. Anlass sich mit diesem Thema auseinander zu setzen ist der nach wie vor stark geschlechtsspezifische segregierte Arbeitsmarkt, der vor allem für Frauen viele Nachteile mit sich bringt: Weiblich dominierte Berufe sind meist durch ein geringeres Einkommen, schlechtere Karrierechancen, prekäre Beschäftigungsverhältnisse etc. gekennzeichnet. Das Interesse dieser Arbeit fokussiert sich im Folgenden auf den Tatbestand, dass Frauen speziell in den technischen Berufen sehr gering vertreten sind. Diese technischen Berufe bringen im Allgemeinen jedoch viele berufliche Vorteile mit sich: Hohe Einkommen, gute soziale Absicherung, gute Karrieremöglichkeiten.

Trotz verschiedenster Maßnahmen und Initiativen, deren Ziel die Integration der Frauen in das technische Feld ist, bleibt der Frauenanteil beharrlich auf geringem Niveau. Diese Projekte leisten einen wichtigen Beitrag dazu, die horizontale Segregation wenigstens ein wenig aufzulockern, das Berufswahlspektrum von Frauen zu erweitern und dadurch die Benachteiligung von Frauen ein wenig zu minimieren. Allerdings beschäftigen sich jene Projekte zumeist ausschließlich mit der Berufswahl und weniger mit der Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen und den damit verbundenen Hürden, Schwierigkeiten und Benachteiligungen. Die Arbeitssituation ist jedoch sowohl für die Berufswahl, als auch für den Erfolg und Verbleib in einem technischen Beruf von zentraler Bedeutung.

Diese zentrale Bedeutung der Arbeitssituation ist Anlass dafür, diese genauer in den Blick zu nehmen. In dieser Arbeit wird konkret der Frage nachgegangen, wie die Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen aussieht und ob diese die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt hemmt oder fördert. Ziel ist es, die Arbeitssituation der Frauen im Detail zu analysieren und sowohl soziale Interaktionen als auch den organisationalen Rahmen und die vorhandene Arbeitskultur zu beleuchten. Dabei sollen auch etwaige Problematiken und Hürden identifiziert werden, mit denen Frauen in technischen Berufen konfrontiert sind. Aufbauend darauf wird analysiert, ob die Arbeitssituation hemmend oder fördernd für die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt ist.

Die Chancengleichheit im Feld zu beleuchten ist wichtig, da es eine Reihe von Hinweisen auf eine Chancenungleichheit zwischen Frauen und Männern in technischen Berufen gibt.

Um diese Forschungsfrage zu beantworten wurde ein qualitativer Zugang gewählt. Dieser ermöglicht einen detaillierten Einblick in die Arbeitssituation der Frauen und kann die bisher hauptsächlich quantitativ gewonnenen Ergebnisse in diesem Bereich ergänzen und vertiefen. Insgesamt wurden acht qualitative Interviews mit Frauen, die in technischen Berufen tätig sind, geführt. Diese werden mit der Themenanalyse von Froschauer und Lueger ausgewertet, wobei die Variante des Codiervorgangs angewandt wird.

Den theoretischen Rahmen der Arbeit bildet Angelika Wetterers und Regine Gildemeisters konstruktivistischer Zugang, der es ermöglichte, nicht nur die soziale Interaktion, sondern auch den organisationalen Rahmen zu erfassen, der die Arbeitssituation der Frauen genauso prägt wie der interaktive Umgang mit den Kolleg_innen.

Eingeleitet wird der theoretische Teil durch eine kurze Illustration der konstruktivistischen Perspektive auf das Thema Arbeit und Geschlecht. Im Anschluss wird die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation dargestellt und das historisch männlich geprägte Feld der Technik beleuchtet.

Den Forschungsstand verdeutlichen verschiedene Ergebnisse zu der Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen. Die dabei dargestellten Ergebnisse beziehen sich jedoch meist nur auf Akademikerinnen und wurden aus einem quantitativen Zugang hergeleitet.

Nach einer Erläuterung des methodischen Zugangs werden die Forschungsergebnisse dargestellt. Diese veranschaulichen sowohl die Arbeitssituation als auch die Arbeitskultur, in welcher sich die Frauen beruflich bewegen.

Den Abschluss bilden die Zusammenführung der Ergebnisse mit der Theorie und das daraus gezogene Fazit. Diese sollen die Arbeit abrunden und die Situation der Frauen in technischen Berufen zusammenfassend verdeutlichen. Eine kurze, kritische Reflexion des Forschungsprozesses schließt die Arbeit ab.

10.2 ABSTRACT – ENGLISCH

This thesis analyses the working situation of women in engineering jobs in Austria. This is an important issue since the gender-related segregation within the Austrian labour market is still very strong. This circumstance implies a lot of disadvantages for women, some of them being less income, bad career chances and less job security.

This particular working field has been chosen, because while jobs within the engineering department offer a lot of advantages, for example a good job security, high incomes and others, women are especially less represented at these jobs.

Additionally the working situation in engineering jobs itself has a strong impact on the labour market situation of women and is still too little analysed. The working situation influences the career choices of women and affects the likelihood of women staying in a engineering job after a respective education. It also depends on the working situation if women are successful in their engineering jobs and if they are given the same opportunities as men.

This makes it important to analyse the working situation of women in engineering jobs. The exact research question is:

„What environment are women in engineering professions facing and does it benefit or hinder the gender equality in regard to job opportunities of women?“

I have chosen a qualitative approach, which makes it possible to analyse the working situation of women in detail and investigate the matter more thoroughly than with a quantitative approach. Therefore I held eight interviews with women, whose occupations are within the engineering field. These interviews were analysed by facilitating the theme analysis by Forschauer and Lueger.

The theoretical background is the constructivist approach from Angelika Wetterer and Regine Gildemeister. This approach makes it possible to analyse the interactional level and the organisational level of the working situation, which both influence the working situation of women in engineering jobs.

Additionally, there is an overview of the current state of research about the working situation of women in the engineering field. These findings are mostly focused on academic jobs and are conducted with a quantitative approach.

After describing the findings and discussing them within the theoretical background, a critical reflection closes this thesis.

10.3 EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, am 5. 8. 2015

10.4 LEBENSLAUF

Mag.^a Sandra Schneeweiß

Beruflicher Hintergrund

10.2010 – dato	Wissenschaftliche Mitarbeiterin abif- analyse, beratung und interdisziplinäre forschung
08.2008 – 03.2010	Wissenschaftliche Assistentin Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) Forschungsbereich Arbeitsmarkt, Einkommen, soziale Sicherheit
06. 2008 – 07. 2008	Projektmitarbeiterin 3s Unternehmensberatung GmbH
05. 2006 – 12. 2007	Projektmitarbeiterin Neuberger Research
07. 2004 – 08. 2004	Praktikum Institut für Soziale Ökologie der IFF Fakultät, Universität Klagenfurt
03. 2004 – 05. 2004	Praktikum Österreichisches Institut für Jugendforschung

Bildungshintergrund

Studium

10. 1010 – 10.2015	Gender Studies Masterstudium
10. 2005 – 11. 2007	Soziologie Magister-/Magistrastudium
10. 2002 – 08. 2005	Soziologie Bakkalaureatsstudium

Schule

1998 – 2002	Bundes Real Gymnasium Bruck Mur
-------------	---------------------------------

Weiterbildung

2010	Lehrredaktion Freier Rundfunk Oberösterreich
2008 - dato	Diverse Fortbildungen im Bereich qualitative und quantitative Methoden
2004 – 2007	Lehrprogramm für interdisziplinäre Kommunikation, Wissensmanagement und Soziales Lernen

Vorträge & Workshops (eine Auswahl)

Juli 2014	Vortrag: Niederschwellige Bildungsangebote - Kompetenzentwicklung bildungs- bzw. arbeitsmarktferner Personen als Beitrag zur Unterstützung der (Re-) Integration in den Arbeitsmarkt 4. Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung
Jänner 2014	Workshop gemeinsam mit Karin Steiner: Frauen und Technik-Berufsorientierung, Berufswahl und Didaktik , Wien.
Februar 2014	Workshop gemeinsam mit Margit Voglhofer: Bildungsberatung und Bildungsangebote für Bildungsferne - Good Practice Formate & niederschwellige Methoden der Berufsorientierung, Wien
September 2013	Vortrag: Integration von bildungsfernen Personen durch niederschwellige Berufsberatungsformate IAEVG Conference: Career counselling: a human or a citizen's right?, Montpellier
Oktober 2012	Vortrag: Anforderungen an die Berufsorientierung im 21. Jahrhundert IAEVG Conference: Career Guidance for Social Justice, Prosperity and Sustainable Employment, Mannheim.

Wien, 02.08.2015