

Schneeweiß, Sandra

**Research Report**

## Wenn die Norm ein Geschlecht hat: Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich

AMS report, No. 116

**Provided in Cooperation with:**

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

*Suggested Citation:* Schneeweiß, Sandra (2016) : Wenn die Norm ein Geschlecht hat: Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich, AMS report, No. 116, ISBN 978-3-85495-592-8, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/156323>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



116

AMS report

Sandra Schneeweiß

## Wenn die Norm ein Geschlecht hat

Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen  
in Österreich

Herausgegeben vom  
Arbeitsmarktservice Österreich

116

AMS report

Sandra Schneeweiß

## Wenn die Norm ein Geschlecht hat

Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen  
in Österreich

Herausgegeben vom  
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Mai 2016 • Umschlagbild: AMS/DoRo Filmproduktion • Grafik: Lanz, Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2016  
ISBN 978-3-85495-592-8

# Inhalt

<b>1 Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>2 Forschungsinteresse und Forschungsfrage</b>	<b>8</b>
<b>3 Geschlecht und Arbeitsteilung – theoretische Grundlagen</b>	<b>10</b>
3.1 Eine konstruktivistische Perspektive auf Geschlecht und Arbeit	10
3.1.1 Geschlecht als soziale Konstruktion	11
3.1.2 »Doing Gender« and »Doing Work«	12
3.1.3 Institutionen und Strukturen – eine Annäherung an die Meso-Ebene	14
3.2 Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation	19
3.2.1 Geschlechtersegregation – ein beharrliches Phänomen	19
3.2.2 Geschlechtersegregation und gesellschaftliche Arbeitsteilung	23
3.2.3 Geschlechterhierarchie und Geschlechtswechsel von Berufen	24
3.3 Technik und Männlichkeit	27
<b>4 Frauen im technischen Feld – Forschungsstand</b>	<b>33</b>
4.1 Arbeitsmarktlage – ein Überblick	33
4.2 Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen	37
4.2.1 Segregation innerhalb des technischen Feldes	37
4.2.2 Arbeitszeitmodelle	39
4.2.3 Erfahrungen mit Vorurteilen und Diskriminierung	41
4.2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Verantwortlichkeit und Folgen	45
4.2.5 Mobilität und Dropout	49
4.2.6 Beruflicher Erfolg und private Lebenssituation	50
4.3 Arbeitskulturen und implizite Leistungsindikatoren	53
4.3.1 Strukturelle Barrieren	53
4.3.2 Gender-exkludierende Praktiken in der alltäglichen Interaktion	56
<b>5 Methodik</b>	<b>60</b>
5.1 Forschungszugang und Forschungsdesign	60
5.2 Methodisches Vorgehen	62
5.2.1 Besonderheit beim Feldzugang	62
5.2.2 Sample-Auswahl	63
5.2.3 Sample-Zusammensetzung	64
5.2.4 Interviewsituation	64
5.2.5 Datenauswertung/Themenanalyse	65

<b>6</b>	<b>Darstellung der Ergebnisse</b>	<b>68</b>
6.1	Tätigkeiten und Qualifikationsniveau	68
6.2	Arbeitsatmosphäre	72
6.3	Erfahrungen mit Vorurteilen und Diskriminierungen	78
6.4	Arbeitszeiten	82
6.5	Vereinbarkeit mit der Familie	86
6.6	Einkommenssituation	91
6.7	Aufstiegschancen	95
6.8	Weiterbildung	99
<b>7</b>	<b>Zusammenführung der Ergebnisse</b>	<b>102</b>
<b>8</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>107</b>
<b>9</b>	<b>Anhang</b>	<b>114</b>
9.1	Abstract – deutsch	114
9.2	Abstract – englisch	115

# 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 Karriere-möglichkeiten.

Trotz verschiedenster Maßnahmen und Initiativen, deren Ziel die Integration der Frauen in das technische Feld ist, bleibt der Frauenanteil beharrlich auf geringem Niveau.<sup>1</sup> 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 MitarbeiterInnen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufszweigen einzudämmen.<sup>2</sup> Diese Projekte leisten einen wichtigen Beitrag dazu, die horizontale Segregation zumindest 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 den 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

---

1 Vgl. Paulitz 2010, Seite 792.

2 Vgl. Seiter 2007b, Seite 16.

und naturwissenschaftlichen Berufswahl von Mädchen und Frauen. Klar zeigt sich, dass die antizipierte berufliche Situation von Frauen in MINT-Berufen oft ausschlaggebend dafür ist, ob sich Mädchen und Frauen für diese Berufe entscheiden.<sup>3</sup> 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 sind<sup>4</sup> 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 Chancengleichheit.<sup>5</sup>

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 finden.<sup>6</sup>

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<sup>7</sup> ausgewertet, wobei die Variante des Codiervfahrens angewandt wird.

Die Kontaktmöglichkeit zu den Frauen hat sich durch die Forschungsarbeit der Autorin im Forschungsinstitut abif ergeben, bei welchem sie 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 die vorliegende Arbeit

---

3 Vgl. Haffner 2007, Seite 89.

4 Vgl. ebenda, Seite 90.

5 Vgl. Leitner 2001, Seite 14.

6 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 4f.

7 Vgl. Froschauer/Lueger 2003.



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 KollegInnen. 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 Zuganges 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.

Dem vorliegenden AMS report liegt eine gleichnamige an der Universität Wien im Jahr 2015 angenommene Masterarbeit in der Studienrichtung »Gender Studies« zugrunde, die für die Reihe AMS report adaptiert wurde. Ebenso konnte das im Auftrag der Abt Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Forschungs- und Beratungsinstitut abif erstellte Praxishandbuch »Technische und naturwissenschaftliche Qualifizierungen von Frauen – Berufsorientierung und Methoden für gendergerechte Didaktik« von der begleitenden Forschungsarbeit der Autorin profitieren. Dieses Praxishandbuch steht in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) als Download zur Verfügung.

## 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«.<sup>8</sup>

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 KollegInnen?

---

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

- 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 Zukunftsperspektiven haben die Frauen?

## 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 hinsichtlich der Chancengleichheit darauf liegen, ob die Frauen erfolgreich<sup>9</sup> 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.«<sup>10</sup>

All diese von Hagemann-White als »Alltagstheorien der Zweigeschlechtlichkeit«<sup>11</sup> beschriebenen Annahmen sind im Alltagswissen selbstverständlich und unhinterfragt.<sup>12</sup>

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 wurde.<sup>13</sup>

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 verstanden.<sup>14</sup>

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 verschieden.<sup>15</sup>

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

10 Wetterer 2010, Seite 12.

11 Vgl. Hagemann-White 1984.

12 Vgl. Wetterer 2010, Seite 126.

13 Vgl. ebenda, Seite 126.

14 Vgl. Hirschauer 1989, Seite 101, nach Wetterer 2010, Seite 126.

15 Vgl. Wetterer 2002, Seite 26f.

Arbeit die sie tun zu Frauenarbeit und Männerarbeit). Und erst wenn die geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung in institutionellen Arrangements auf 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.«<sup>16</sup>

Die soziale Konstruktion von Geschlecht vollzieht sich nach Wetterers Ansatz im Wechselspiel zwischen sozialem Handeln und sozialen Strukturen,<sup>17</sup> 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 eingehen.<sup>18</sup>

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 wird.<sup>19</sup>

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 wird.<sup>20</sup>

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 AkteurInnen »haben« und nur im Handeln seinen Ausdruck findet.<sup>21</sup>

---

16 Wetterer 2002, Seite 130.

17 Vgl. Wetterer 2002, Seite 37.

18 Vgl. Gildemeister 2010, Seite 137.

19 Vgl. West/Zimmerman 1987, Seite 126.

20 Vgl. ebenda, Seite 127, nach Gildemeister 2010, Seite 138.

21 Vgl. Gildemeister 2010, Seite 138.

Wichtig ist, dass sowohl die Sex-Category als auch Gender immer wieder interaktiv von anderen bestätigt und validiert werden müssen und quasi eine Person das Geschlecht erst hat, wenn man es für andere hat.<sup>22</sup>

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 TeilnehmerInnen. 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 aktualisiert.<sup>23</sup>

Da die Arbeitsteilung ein grundlegendes Muster der Vergesellschaftung ist, beschäftigen sich viele Untersuchungen zum »Doing Gender« mit dieser Thematik.<sup>24</sup> Zusätzlich hat, wie oben bereits erläutert, auch Wetterer betont, dass die Arbeitsteilung ein zentraler Modus zur Herstellung von Geschlecht ist.<sup>25</sup>

Dabei wird u.a. das »Doing-Gender-while-Doing-Work.« auf der Mikro-Ebene des beruflichen Alltagshandelns beleuchtet. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern eine zentrale Ressource des »Doing Gender« ist<sup>26</sup> 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 AkteurInnen auch das Geschlecht der Arbeit konstruiert.<sup>27</sup>

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 AkteurInnen – dass alle AkteurInnen ein Geschlecht »haben« und dieses im »Doing Work« darstellen – vorstrukturiert. Folglich betritt niemand gesichtslos, unbeschrieben und quasi geschlechtslos die »Institutional Arenas«<sup>28</sup> der Berufswelt. Und diese »Institutional Arenas« der Berufswelt sind nicht frei von zweigeschlechtlich konzipierten Or-

22 Vgl. Hirschauer 1993, Seite 53f., nach Gildemeister 2010, Seite 138.

23 Vgl. Gildemeister 2010, Seite 138.

24 Vgl. ebenda, Seite 142.

25 Vgl. Wetterer 2002, Seite 26f.

26 Vgl. West / Zimmerman 1987, Seite 137ff., nach Wetterer 2002, Seite 130.

27 Vgl. Wetterer 2002, Seite 130.

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 zwischen »Interactional« und »Institutional Levels«.

ganisations- und Zuweisungsmustern, auf welche sich die AkteurInnen im beruflichen Alltagshandeln beziehen (müssen).<sup>29</sup>

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 Gender« in institutionalisierte Grenzziehung von Männerdomänen und Frauendomänen übergehen, und umgekehrt wirken bereits vorgefundene Strukturen der geschlechterdifferenzierten Arbeitsteilung auf das »Doing-Gender-while-Doing-Work« ein.<sup>30</sup> 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, vernachlässigen.<sup>31</sup> Wetterer und Gildemeister entwickeln den »Doing-Gender«-Ansatz weiter und legen ihren Fokus auf soziale Institutionen, um die Stabilität der Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit zu erklären.<sup>32</sup> Dabei knüpfen sie an Berger und Luckmanns<sup>33</sup> gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit an, wodurch ihr Konzept im Gegensatz zum ethnomethodologischen Ansatz des »Doing Gender« auch als »wissenssoziologisch-sozialkonstruktivistisch« bezeichnet wird.<sup>34</sup>

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 soziale Ordnung objektiviert wird, was wiederum auf der Ebene der Interaktion stattfindet.<sup>35</sup>

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

---

29 Vgl. Wetterer 2002, Seite 131.

30 Vgl. ebenda, Seite 129.

31 Vgl. Kubisch 2008, Seite 19.

32 Vgl. ebenda, Seite 37.

33 Vgl. Berger / Luckmann 1999.

34 Vgl. Kubisch 2008, Seite 37.

35 Vgl. Gildemeister 2001, Seite 75.



der Makro-Ebene des segregierten Arbeitsmarktes.<sup>36</sup> 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 sind.<sup>37</sup>

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 wird.<sup>38</sup>

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 Unterschiede, wie beispielsweise Unterschiede in den Handlungsoptionen, unterschiedliche Zugangschancen zu ökonomischen und sozialen Ressourcen.<sup>39</sup>

Wetterer und Gildemeister vertiefen in ihrem Ansatz die Überlegungen zum Institutionensbegriff den West und Zimmermann zwar erwähnen, jedoch nicht näher beleuchten.<sup>40</sup> 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 nehmen.<sup>41</sup> In ihren Analysen bleiben West und Zimmermann allerdings ausschließlich auf der »Doing-Gender«-Ebene, und das »Institutional Level«, das sie dem »Interactional Level« gegenüber-

---

36 Vgl. Wetterer 2002, Seite 24.

37 Vgl. ebenda, Seite 25.

38 Vgl. ebenda, Seite 35.

39 Vgl. Wetterer 2002, Seite 35f.

40 Vgl. Kubisch 2008, Seite 38.

41 Vgl. West / Zimmerman 1987, Seite 145ff., nach Wetterer 2002, Seite 23.

stellen, bleibt unbeleuchtet.<sup>42</sup> 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 muss.<sup>43</sup>

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 sind.<sup>44</sup> 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 erklären.<sup>45</sup>

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 Problematik zwar nicht auf, aber sie nehmen sie klar in den Blick.<sup>46</sup> 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 ProduzentInnen wirken.<sup>47</sup> Gerade diese Spannung muss ins Bewusstsein gerufen werden, da sie für die Geschlechterdifferenz von grundlegender Bedeutung ist.<sup>48</sup>

In Anschluss an Erving Goffman<sup>49</sup> 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, hinauszublicken.<sup>50</sup> Erving Goffman erweitert die Perspektive

---

42 Vgl. Wetterer 2002, Seite 23.

43 Vgl. Hirschauer 1994, nach Wetterer 2002, Seite 23.

44 Vgl. Gildemester / Wetterer 1992, Seite 237.

45 Vgl. ebenda, Seite 238.

46 Vgl. ebenda, Seite 238.

47 Vgl. Berger / Luckmann 1970, Seite 65, nach Gildemester / Wetterer 1992, Seite 238.

48 Vgl. Gildemester / Wetterer 1992, Seite 238.

49 Vgl. Goffman 1977.

50 Vgl. Wetterer 2010, Seite 131f.

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 liegen.<sup>51</sup>

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 wird.<sup>52</sup> 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 ermöglicht.<sup>53</sup>

Stefan Hirschauer spricht in Anlehnung an Goffman von einer sozialstrukturellen Stabilität von institutionellen Arrangements, welche die soziale Interaktion zwar nicht klar festlegen, aber doch bestimmen. Genau diese institutionellen Arrangements erklären ihm zufolge die Stabilität und Trägheitsmomente der sozialen Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit.<sup>54</sup> Dies erklärt sowohl die Stabilität des »Doing-Gender-while-Doing-Work« wie auch die Konstanz der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt.<sup>55</sup>

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 vermittelt.<sup>56</sup>

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 vorantreibt.<sup>57</sup> 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.«<sup>58</sup>

Bei der sozialen Konstruktion der Geschlechtszugehörigkeit von Berufen geht es dabei um das Aushandeln beruflicher Einfluss- und Zugriffssphären, die Festlegung von Berufsgrenzen

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

52 Vgl. Knobloch 1994, Seite 41, nach Wetterer 2002, Seite 28.

53 Vgl. Wetterer 2002, Seite 28.

54 Vgl. Hirschauer 1995, Seite 680, nach Wetterer 2002, Seite 169.

55 Vgl. Wetterer 2002, Seite 169.

56 Vgl. Wetterer 2002, Seite 169.

57 Vgl. ebenda, Seite 172.

58 Ebenda, Seite 168.

und Qualifikationsstandards, die Implementierung von Aufstiegspfaden, arbeitsteilige Zuständigkeiten etc.<sup>59</sup>

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 hinausreichen.<sup>60</sup>

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 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 Geschlecht.<sup>61</sup> 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 Verfügung.<sup>62</sup>

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 ist.<sup>63</sup> Die Vorteile des so genannten »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 erweist.<sup>64</sup>

Somit ermöglicht Wetterers Erweiterung des Konzeptes des »Doing Gender« um die Meso-Ebene, die institutionellen Rahmenbedingungen in die Analyse miteinzubeziehen, wobei sie

---

59 Vgl. ebenda, Seite 172.

60 Vgl. ebenda, Seite 172f.

61 Vgl. Wetterer 2002, Seite 173f.

62 Vgl. Kapitel 4: Frauen im technischen Feld – Forschungsstand.

63 Vgl. Wetterer 2002, Seite 173f.

64 Vgl. Wetterer 2002, Seite 174.

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 Geschlechtswechsell<sup>65</sup> erläutert und der Zusammenhang mit den Geschlechterhierarchien dargestellt.

### 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 so genannte »Frauenberufe« und »Männerberufe« beharrlich fortbesteht.<sup>66</sup> Auch durch die Kontinuierung weiblicher Erwerbsverläufe oder der Angleichung der Qualifikationsniveaus zwischen den Geschlechtern hat sich die Segregation nicht gelockert.<sup>67</sup> Cynthia Cockburn spricht dabei von einer »extraordinary resilience of sexual divisions in work«.<sup>68</sup>

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 gemacht.<sup>69</sup> 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 sorgen.<sup>70</sup>

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 wird.<sup>71</sup> Bei Betrachtung der unterschiedlichen

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

66 Vgl. Dressel/Wagner 2010, Seite 492.

67 Vgl. Wetterer 2002, Seite 74.

68 Vgl. Cockburn 1988b, Seite 32, nach Wetterer 2002, Seite 64.

69 Vgl. Teubner 2010, Seite 500.

70 Vgl. ebenda, Seite 500.

71 Vgl. Leitner 2001, Seite 1.

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 darstellt.<sup>72</sup>

Allgemein zeigt sich, dass Faktoren wie der Ausbau des Dienstleistungssektors und die Flexibilisierung der Arbeitszeit die Segregation verstärken, wohingegen Arbeitskräfteknappheit, das zunehmende Bildungsniveau der Frauen und die Frauenbewegung, die auf die berufliche Gleichberechtigung ausgerichtet ist, der Segregation entgegenwirken.<sup>73</sup>

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 Kategorien:<sup>74</sup>

- **Stark segregierte »Frauenberufe«**, mit einem Frauenanteil von 80 Prozent und mehr (z.B. KindergärtnerInnen, Volks- und SonderschullehrerInnen, Krankenschwestern etc.)
- **Segregierte »Frauenberufe«** mit einem Frauenanteil von 50 bis 79,9 Prozent (z.B. VerkäuferInnen, SekretärInnen, BuchhalterInnen, LehrerInnen, FriseurInnen, Reinigungskräfte etc.)
- **Integrierte / gemischte Berufe**, mit einem Frauenanteil von 30 bis 49,9 Prozent, wobei der Frauenanteil in etwa dem durchschnittlichen Frauenanteil aller Beschäftigten entspricht (z.B. Verwaltungsfachkräfte, Sozialpflegeberufe, MedizinerInnen, WissenschaftlerInnen etc.)
- **Segregierte »Männerberufe«**, mit einem Frauenanteil von zehn bis 29,9 Prozent (z.B. Handwerks- und verwandte Berufe, technische Berufe etc.)
- **Stark segregierte »Männerberufe«**, mit einem Frauenanteil von unter zehn Prozent (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« Berufen.<sup>75</sup> Interessant für diese Arbeit ist nun vor allem der Frauenanteil in den so genannten (segregierten und stark segregierten) »Männerberufen«, in welchen nur noch acht Prozent der Frauen beschäftigt sind, allerdings die Hälfte der Männer.<sup>76</sup> Abbildung 1 veranschaulicht die Verteilung der Frauen auf die verschiedenen Kategorien von Berufen.

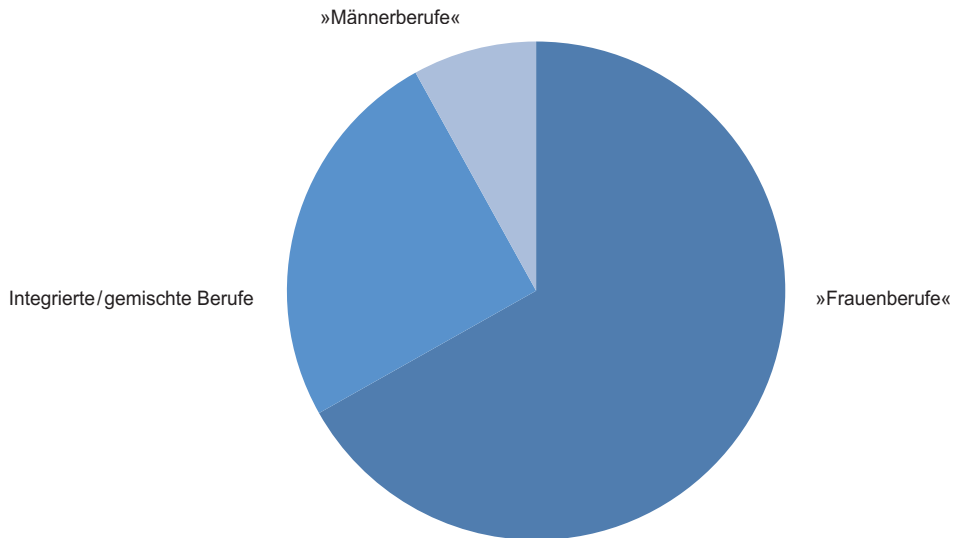
72 Vgl. Dressel / Wagner 2010, Seite 494.

73 Vgl. Leitner 2001, Seite 8.

74 Vgl. ebenda, Seite 4f.

75 Vgl. ebenda, Seite 5.

76 Vgl. ebenda, Seite 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 haben.<sup>77</sup> 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 KundenInnenkontakt, Dienstleistungs- und Verkaufshilfskräfte, Verkäuferinnen und personenbezogene Dienstleistungsberufe.<sup>78</sup> 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 Berufsspektrum.<sup>79</sup> 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 Fachberufe.<sup>80</sup>

Leitner weist mehrfach darauf hin, dass »Männerberufe« stärker segregiert sind, was bedeutet, dass Männer seltener weibliche Berufskollegen 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 sie einen für Frauen untypi-

77 Vgl. Wetterer 2002, Seite 72.

78 Vgl. Leitner 2001, Seite 7.

79 Vgl. Wetterer 2002, Seite 72.

80 Vgl. Leitner 2001, Seite.

schen Beruf wählen.<sup>81</sup> Cockburn spricht in diesem Zusammenhang davon, dass Männer die Berufsgrenzen besser verteidigen,<sup>82</sup> und Engelbrecht stellt fest, dass die Geschlechtergrenzen von Männerberufen stärker gegenüber dem anderen Geschlecht abgeschottet sind.<sup>83</sup> 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 Zahnarzt-helferInnen.<sup>84</sup>

Allgemein zeigt sich, dass das Vordringen der Frauen in »Männerberufe« bisher weniger erfolgreich war.<sup>85</sup> Die Zugangsmöglichkeit zu allen Berufsfeldern stellt jedoch einen wesentlichen Aspekt der Chancengleichheit dar.<sup>86</sup>

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 wird.<sup>87</sup> Dabei zeigt sich, dass segregierte »Frauenberufe« hinsichtlich des Einkommens und der beruflichen Positionierung wie auch des Arbeitslosenrisikos und den geforderten Arbeitszeiten weniger erfolgversprechend sind als »Männerberufe« oder integrierte Berufe.<sup>88</sup> Ursula Rabe-Kleberg resümiert diesbezüglich, dass Frauenarbeit historisch vor allem jene Arbeit geworden ist, die Männer nicht tun wollten und übrig ließen.<sup>89</sup> Auch heute lassen sich vergleichbare Entwicklungen beobachten und schon bei der Planung von Arbeitsbereichen werden geschlechtshierarchische Trennlinien mitgedacht.<sup>90</sup>

Die Gründe für die geschlechtsspezifische berufliche Segregation sehen akteurstheoretische Ansätze häufig in dem Berufswahlverhalten, welches wiederum geschlechtsspezifisch geprägt ist.<sup>91</sup> 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 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

---

81 Vgl. Leitner 2001, Seite.

82 Vgl. Cockburn 1988b, Seite 30, nach Wetterer 2002, Seite 72f.

83 Vgl. Engelbrecht 1996, Seite 71, nach Wetterer 2002, Seite 73.

84 Vgl. Wetterer 2002, Seite 73.

85 Vgl. ebenda, Seite 7f.

86 Vgl. ebenda, Seite 14.

87 Vgl. Leitner 2001, Seite 9.

88 Vgl. ebenda, Seite 13.

89 Vgl. Rabe-Kleberg 1993, Seite 135, nach Wetterer 2002, Seite 76.

90 Vgl. Wetterer 2002, Seite 76.

91 Vgl. Dressel / Wagner 2010, Seite 494.



produziert/ reproduziert wird und fokussiert in den Untersuchungen auf die Situation der Geschlechter, sowohl in den »Frauen-«, »Männer-« als auch Integriertenberufen.<sup>92</sup>

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 Berufsbereich.<sup>93</sup>

### 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 hat.<sup>94</sup>

Die Frauen- und Geschlechterforschung betont, dass die Positionierung von Frauen im Berufssystem in Industriegesellschaften auch durch die gesellschaftliche Organisation von Produktions- und Reproduktionsarbeit bedingt ist.<sup>95</sup> 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 Frauenberufen sind damit ein zentrales Element, die geschlechtsspezifische Segregation zu stabilisieren.<sup>96</sup>

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 Reproduktionsarbeit.<sup>97</sup> Daraus ist zu erkennen, dass die geschlechtsspezifische Segregation nicht nur Ergebnis, sondern auch Verstärker der ungleichen Arbeitsmarktchancen zwischen Frauen und Männern ist.<sup>98</sup>

---

92 Vgl. Teubner 2010, Seite 501f.

93 Vgl. Dressel/ Wagner 2010, Seite 494.

94 Vgl. Gottschall 1995, Seite 136.

95 Vgl. Teubner 2010, Seite 499.

96 Vgl. ebenda, Seite 502.

97 Vgl. Dressel/ Wagner 2010, Seite 494.

98 Vgl. Dressel/ Wagner 2010, Seite 494.

Gewisse Berufsrollen und das so genannte »Normalarbeitsverhältnis« sind demgegenüber von der Zeitstruktur, der Einkommenskonzeption und den Entwicklungsmöglichkeiten auf kontinuierlich voll verfügbare, von Familien- und Hausarbeit dauerhaft befreite, Arbeitskräfte zugeschnitten, also auf die männliche »normal« Biographie ausgerichtet.<sup>99</sup> 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 benachteiligt.<sup>100</sup>

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 muss.<sup>101</sup> Durch dieses männlich geprägte Konzept werden Frauen marginalisiert und exkludiert.<sup>102</sup>

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.

### 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 wurde.<sup>103</sup>

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

---

99 Vgl. Gottschall 1995, Seite 127.

100 Vgl. ebenda, Seite 127.

101 Vgl. Acker 1990, Seite 149.

102 Vgl. ebenda, Seite 150.

103 Vgl. Wetterer 2002, Seite 65.

weiblich« gelten, es im Einzelfall jedoch auch konträre Geschlechtszugehörigkeiten von Berufen gibt.<sup>104</sup>

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 auswirkt.<sup>105</sup>

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 modernerer, besserbezahlter Branchen diese verlassen haben oder, wenn sie in expandierenden Branchen als ungelernete Arbeitskräfte integriert wurden.<sup>106</sup>

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 »SekretärIn«, »KellnerIn«, »FriseurIn« etc.<sup>107</sup> 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«. Ein typisches Beispiel dafür wären die zumeist weiblichen KellnerInnen, denen zumeist männliche Sommeliers gegenüberstehen.<sup>108</sup>

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

104 Vgl. Quack/Maier 1994, Seite 150f, nach Wetterer 2002, Seite 66.

105 Vgl. Wetterer 2002, Seite 75.

106 Vgl. Wetterer 2002, Seite 75.

107 Vgl. ebenda, Seite 79.

108 Vgl. ebenda, Seite 79.

Absicherung einhergehend, Beispiele dafür sind Verberuflichung von Teilen der Hausarbeit z.B. Koch/ Köchin, BäckerIn etc., aber beispielsweise auch die Integration der Geburtshilfe in den Arztberuf.<sup>109</sup>

Wenn sich die Geschlechterdominanz in einem Beruf ändert, geht mit diesem Wandel ein Deutungsprozess einher, sodass die Passung von Berufsarbeit und Geschlechterzugehörigkeit wieder hergestellt wird.<sup>110</sup> 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.).<sup>111</sup>

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 tragen.<sup>112</sup>

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 Berufen.<sup>113</sup> 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 Zuordnung.<sup>114</sup>

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 Strukturen.<sup>115</sup> 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.

---

109 Vgl. ebenda, Seite 80.

110 Vgl. Teubner 2010, Seite 503.

111 Vgl. Teubner 2010, Seite 503.

112 Vgl. Wetterer 2002, Seite 74.

113 Vgl. ebenda, Seite 81.

114 Vgl. ebenda, Seite 80.

115 Vgl. ebenda, Seite 82.

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 reproduziert.<sup>116</sup>

Bei genauer Betrachtung der Segregation, und im Speziellen durch die Beleuchtung wie die Zuordnung der Berufe zu den Geschlechtern vollzogen wird, kann mit Leitner schlussgefolgert werden, dass die Segregation und ihre Stabilität bzw. Veränderung sowohl als Ursache als auch als Folge der Diskriminierung von Frauen von zentraler Bedeutung sind.<sup>117</sup>

### 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 ist.<sup>118</sup> 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 vorhanden.<sup>119</sup>

Das moderne Technikverständnis und seine geschlechtliche Signatur stammen aus der zweiten Hälfte des 19. Jahrhundert, als sich die Ingenieurwissenschaften als Teil des wissenschaftlichen Feldes etablierten.<sup>120</sup> Der Kampf des Ingenieurwesens um Anerkennung als akademische Disziplin kann dabei als Grundstein für die spezifischen Formen der Maskulinisierung traditioneller IngenieurInnenberufe gesehen werden.<sup>121</sup>

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.«<sup>122</sup>

---

116 Vgl. Wetterer 2002, Seite 82.

117 Vgl. Leitner 2001, Seite 1.

118 Vgl. Paulitz 2007, Seite 26.

119 Vgl. ebenda, Seite 26.

120 Vgl. ebenda, Seite 26.

121 Vgl. Paulitz 2008, Seite 129.

122 Paulitz 2007, Seite 33.

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 versperrt.<sup>123</sup> Die statistischen Daten, die den »geringen Frauenanteil« aufzeigen, bestätigen dieses Stereotyp und das Stereotyp der »technikfernen« Frau wird als Erklärung für den geringen Frauenanteil herangezogen.<sup>124</sup> Auch verschiedene aktuelle Studien interpretieren den geringen Frauenanteil im technischen Bereich als Skepsis der Frauen gegenüber technikkundlichen Fächern und reproduzieren damit auch die stereotype Deutung der Zurückhaltung der Frauen gegenüber der Technik.<sup>125</sup> Im Alltagswissen und auch bei wichtigen AkteurInnen im Berufswahlprozess wird durch die wenigen Frauen in MINT-Berufen der »Defizit«-Stereotyp – die stereotype Annahme, Frauen haben weniger Kompetenzen im MINT-Fächern – bestätigt, was wiederum den Berufswahlprozess einschlägig beeinflusst.<sup>126</sup>

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 sehen.<sup>127</sup> 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, geteilt.<sup>128</sup>

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 führt.<sup>129</sup> 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 IngenieurInnentchnik den Inbegriff der Rationalität darstellt.<sup>130</sup> Allerdings betont Wajcman in Anschluss an Cynthia Cockburn (1988a),<sup>131</sup> dass die Technik auch widersprüchlich kulturell konzipiert wird, kontextabhängig mal »hart«, mal »weich« – Männ-

---

123 Vgl. ebenda, Seite 26f.

124 Vgl. Paulitz 2007, Seite 26f.

125 Vgl. Paulitz 2010, Seite 789.

126 Vgl. Solga / Pfahl 2009b, Seite 28.

127 Vgl. Wajcman 1994, nach Paulitz 2007, Seite 30f.

128 Vgl. ebenda, Seite 31.

129 Vgl. Paulitz 2010, Seite 792.

130 Vgl. Wajcman 1994, nach Paulitz 2007, Seite 31.

131 Vgl. Cockburn 1988a.

lichkeit sowohl mit Muskelkraft und Aggression, aber auch durch analytisches Denken ausgedrückt werden kann.<sup>132</sup>

Paulitz stellt bei der Beleuchtung des Prozesses der Maskulinisierung des Ingenieurwesens während dessen Etablierung in das wissenschaftliche Feld 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 Ingenieur-tätigkeit 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 wird.<sup>133</sup> Zusätzlich werden auch nicht-rationale, traditionell weiblich codierte Fähigkeiten, die in dem IngenieurInnenberuf wichtig sind, wie beispielsweise Gefühle, Phantasie und Intuition beim Erfindungsprozess durch die Verknüpfung mit Attributen wie Wissen und Kraft explizit maskulinisiert.<sup>134</sup>

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 werden.<sup>135</sup> Beispiele dafür sind die Bekleidungsindustrie, die Lagerhaltung, die Röntgenstation etc.<sup>136</sup>

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 Arbeitsbereich.<sup>137</sup> 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

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

133 Vgl. Paulitz 2008, Seite 137.

134 Vgl. ebenda, Seite 136f.

135 Vgl. Cockburn 1986, nach Lucht / Paulitz 2008, Seite 13.

136 Vgl. Cockburn 1988a, Seite 224.

137 Vgl. ebenda, Seite 228.

Maschinen an, nicht aber das »Wie«, »Warum« oder »Wozu« und die Männer bleiben jene, die die Maschinen beherrschen, entwickeln und warten.<sup>138</sup>

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 austauschbar.<sup>139</sup> Hartnäckig hält sich jedoch, dass Frauen aufgrund verschiedenster Eigenschaften ein technisches »Arbeitsvermögen« abgesprochen wird.<sup>140</sup> All diese verschiedenen Codierungen von der Technik als männlich führen zum Ausschluss von Weiblichkeit.<sup>141</sup>

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 wird.<sup>142</sup>

Aktuelle Studien der Frauen und Geschlechterforschung beschäftigen sich mit der Geschlechtercodierung im (Alltags-)Wissen und in den Fachkulturen klassischer IngenieurInnenkulturen und mit der zentralen Frage der Ausschlussmechanismen der Frauen im IngenieurInnenbereich.<sup>143</sup> Beispielsweise schlägt Wächter in ihrer Untersuchung vor, nicht nur die Lehrpläne und Lernziele von technischen Studien zu reformieren, sondern auch die Berufsbilder im Ingenieurwesen auf der symbolischen Ebene einer Reflexion zu unterziehen.<sup>144</sup> 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 hinterfragt.<sup>145</sup>

Verschiedene aktuelle Feldstudien beleuchten die interaktiven Konstruktionsweisen von Geschlecht und Technik, im Speziellen auch Männlichkeit im Handeln von IngenieurInnen bzw. im Speziellen von männlichen Ingenieuren,<sup>146</sup> 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

138 Vgl. Cockburn 1988a, Seite 145f.

139 Vgl. Lucht / Paulitz 2008, Seite 14.

140 Vgl. ebenda, Seite 14.

141 Vgl. Cockburn 1988a, nach Paulitz 2007, Seite 32.

142 Vgl. Paulitz 2008, Seite 138.

143 Vgl. Paulitz 2007, Seite 32f.

144 Vgl. Wächter 2003, nach Paulitz 2007, Seite 28.

145 Vgl. Paulitz 2007, Seite 28f.

146 Vgl. Paulitz 2010, Seite 791.



Vorstellung der IngenieurInnenkultur 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 IngenieurInnen zu erkennen. Laut Faulkner müssen sich demnach weibliche Ingenieure bei ihrer Identitätsbildung mit dieser diskursmächtigen Figur in Beziehung setzen.<sup>147</sup>

Im Kontext der Konstruktion des IngenieurInnenberufes spricht Faulkner auch davon, wie überrascht IngenieurInnen nach ihrem Studium sind, wie wenig von ihrer Arbeitszeit sie für »richtige« IngenieurInnentätigkeiten aufwenden. Neben den von den befragten IngenieurInnen als richtige IngenieurInnentätigkeiten 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 verbunden.<sup>148</sup>

Vor diesem Hintergrund kritisiert Faulkner erneut den Dualismus von Sozialem und Technik, dessen Aufrechterhaltung nicht mit der Arbeitsrealität des IngenieurInnenberufes übereinstimmt, und die geschlechtliche Codierung dieser Bereiche ist nach Faulkner eine zentrale Ursache dafür, dass Frauen in technischen Berufen so marginal vertreten sind.<sup>149</sup> 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 männliches.<sup>150</sup> Frauen haben zusätzlich bei einer technischen und naturwissenschaftlichen Berufswahl einen höheren Erklärungsbedarf, was wiederum auch auf den gesellschaftlichen Mythos der weiblichen Technikferne zurückzuführen ist.<sup>151</sup>

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« IngenieurInnen angesehen werden. So müssen Faulkner zufolge Frauen in technischen Berufen ständig darum kämpfen als »richtige Ingenieurinnen« und »richtige Frau« wahrgenommen zu werden.<sup>152</sup> 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 besteht.<sup>153</sup>

Laut Faulkner ist es an der Zeit die Vielfältigkeit des IngenieurInnenberufes und die damit verbunden sozialen Elemente sichtbar zu machen und dadurch Männer und Frauen in gleichem Maße anzusprechen und dadurch nicht wertvolle, talentierte Arbeitskräfte

---

147 Vgl. Faulkner 2000, nach Paulitz 2010, Seite 791.

148 Vgl. Faulkner 2008, Seite 141f.

149 Vgl. ebenda, Seite 142.

150 Vgl. ebenda, Seite 144.

151 Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 29.

152 Vgl. Faulkner 2008, Seite 144.

153 Vgl. ebenda, Seite 150f.

zu verlieren.<sup>154</sup> 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 machen.<sup>155</sup>

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 ausblenden.<sup>156</sup> 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 TechnikerInnen immer wieder hergestellt wird und die Berufskultur prägt.

---

154 Vgl. ebenda, Seite 152.

155 Vgl. Paulitz 2007, Seite 30.

156 Vgl. ebenda, Seite 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 schleppend.<sup>157</sup> 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 abschrecken.<sup>158</sup> Auch die elterlichen Karriereerwartungen und deren Einfluss und deren mangelnde Unterstützung bei einer nicht-traditionellen Berufswahl spielen oft eine Rolle.<sup>159</sup> 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 entscheiden.<sup>160</sup> 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 ingenieurtechnischen und vergleichbaren Tätigkeiten 8,4 Prozent.<sup>161</sup> Daraus ist ersichtlich, wie gering der Frauenanteil in technischen Berufen tatsächlich ist. Obwohl leider keine aktuelleren Daten verfügbar sind,<sup>162</sup> ist nicht anzunehmen, dass dieser Anteil in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist.

In Deutschland zeigt sich, dass 22 Prozent der AbsolventInnen in den Ingenieurwissenschaften Frauen sind, der Frauenanteil bei den beschäftigten IngenieurInnen aber nur bei

---

157 Vgl. Solga/Pfahl 2009a, Seite 2.

158 Vgl. ebenda, Seite 2.

159 Vgl. ebenda, Seite 2.

160 Vgl. Steiner et al. 2013, Seite 42.

161 Vgl. Statistik Austria 2012, Seite 162.

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

elf Prozent liegt. Bei diesem Missverhältnis handelt es sich jedoch keinesfalls um einen Alterseffekt, was sich an der Arbeitslosenquote zeigt.<sup>163</sup> Die Arbeitslosenquote von Frauen in IngenieurInnenberufen in Deutschland ist zweieinhalbmal so hoch wie jene der Männer und auch deutlich über der Arbeitslosenquote von Frauen in Berufsgruppen mit höherem Frauenanteil.<sup>164</sup>

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« bezeichnet.<sup>165</sup> Der Leaking Pipeline entsprechend partizipieren Frauen mit jeder Bildungs- und Karrierestufe immer weniger in MINT-Fächern und Berufen.<sup>166</sup>

Solga 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 dass 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 wahrnehmen.<sup>167</sup>

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 ermöglichen.<sup>168</sup>

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 Schnittstelle Ausbildung/ Beruf ange-

---

163 Vgl. Solga / Pfahl 2009a, Seite 3.

164 Vgl. Solga / Pfahl 2009a, Seite 3.

165 Vgl. ebenda, Seite 5.

166 Vgl. Solga / Pfahl 2009b, Seite 27.

167 Vgl. Solga / Pfahl 2009a, Seite 5.

168 Vgl. ebenda, Seite 6.

setzt werden müsse, um Dropouts abzufangen und einen erfolgreichen Berufseinstieg zu ermöglichen.<sup>169</sup>

Ein weiteres problematisches Phänomen für Frauen im technischen Feld ist das des in der Fachdiskussion häufig diskutierten »Drehtüreffektes«. Dieser weist auf ein gleichzeitiges Ein- und Austreten der Frauen in die so genannten »Männerberufe« hin.<sup>170</sup> Frauen haben zwar zu einem gewissen Anteil Zugang zu »Männerberufen«, aber nur zeitlich begrenzt und verbleiben dort nicht dauerhaft.<sup>171</sup> Die Tür zu den so genannten »Männerberufen« hat sich zwar geöffnet, aber bei genauer Betrachtung ist ersichtlich, dass kaum mehr Frauen in den Bereich eintreten als jene, die ihn wieder verlassen.<sup>172</sup>

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 AkademikerInnen im technischen Feld, dass männliche Angestellte häufiger einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben als weibliche Angestellte.<sup>173</sup> Frauen sind zusätzlich stärker von Sucharbeitslosigkeit betroffen, können häufiger nur in befristete und zumeist schlechter bezahlte Jobs einsteigen.<sup>174</sup> Konkret ist in Deutschland für AkademikerInnen im technischen Feld die Arbeitslosenquote der Frauen doppelt so hoch wie die der Männer im selben Feld.<sup>175</sup> Auch in Österreich sind Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen öfter von Arbeitslosigkeit betroffen als ihre männlichen Kollegen.<sup>176</sup>

Zusätzlich zeigt sich, dass Frauen nach einer technischen oder naturwissenschaftlichen Ausbildung größere Schwierigkeiten haben, einen Berufseinstieg zu finden, der ihren Qualifikationen entspricht.<sup>177</sup> Konkret zeigt sich, dass beispielsweise vor ein paar Jahren in Deutschland 45 Prozent der Frauen in der Berufsgruppe der Informatik und IngenieurInnenwissenschaften unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sind, wohingegen es bei den Männern nur 22 Prozent sind.<sup>178</sup>

Auch beim Einkommen ist zu erkennen, dass Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt sind. Eine Studie zu AkademikerInnen im technischen und naturwissenschaftlichen Feld zeigt, dass Männer durchschnittlich um 56,6 Prozent mehr verdienen als ihre weiblichen Kollegen. 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

169 Vgl. Schiffbänker / Reidl 2009, Seite 62.

170 Vgl. Heintz et al. 1997, Seite 33f.

171 Vgl. Teubner 2010, Seite 502.

172 Vgl. Heintz et al. 1997, Seite 33f.

173 Vgl. Schreyer 2008, Seite 102f.

174 Vgl. Minks 1996, nach Solga / Pfahl 2009a, Seite 3.

175 Vgl. Schreyer 2008, Seite 152.

176 Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 27.

177 Vgl. Minks 2002, nach Solga / Pfahl 2009a, Seite 3.

178 Vgl. Solga / Pfahl 2009a, Seite 4.

der öffentliche Sektor bei 37,5 Prozent.<sup>179</sup> Erklärt kann dies u.a. durch das Beschäftigungsmaß werden, welches aufgrund der Datenbasis nicht quantifizierbar ist. Vernachlässigbar ist das Ausbildungsniveau und auch die ungleiche Verteilung von Karenzzeiten spielt eher eine geringe Rolle.<sup>180</sup>

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 haben.<sup>181</sup>

Als Vorteil von MINT-Berufen für Frauen, im Vergleich zu andern Berufen, wird oft auf die relativ gute Bezahlung<sup>182</sup> im Vergleich zu typischen Frauenberufen und die größere Chance auf unbefristete Verträge verwiesen.<sup>183</sup> 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 Berufen.<sup>184</sup>

Eine andere Studie verweist darauf, dass Frauen im technischen Feld häufiger arbeitslos sind, als Frauen aus anderen Fächern.<sup>185</sup> Gründe dafür sind u.a. die Wiedereinstiegsproblematik, die wiederum mit den geringen Teilzeitmöglichkeiten einhergeht, und Vorurteile seitens der ArbeitgeberInnen, Frauen aufgrund möglicher Abwesenheitszeiten einzustellen, die z.B. aus Teilzeitbeschäftigung und Elternzeiten resultieren.<sup>186</sup>

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

---

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

180 Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 14f.

181 Vgl. Bergmann / Sorger 2009, Seite 37f.

182 Vgl. Solga / Pfahl 2009b Seite 21.

183 Vgl. Schreyer 2008, Seite 119.

184 Vgl. Leitner 2001, Seite 14.

185 Vgl. Schreyer 2008, Seite 153.

186 Vgl. Erlemann 2002, Seite 31, nach Solga / Pfahl 2009b, Seite 21f.

Weiterbildungen nahezu alle vom Unternehmen.<sup>187</sup> Eine der Befragten schildert die Problematik, dass für Teilzeitarbeitskräfte weniger Angebote zur Verfügung stehen und sie für ihre Weiterbildung kämpfen musste.<sup>188</sup>

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 vier Prozent, auf der ersten und zweiten Führungsebene je bei acht bzw. 16 Prozent und bei den wissenschaftlichen Fachkräften bei 40 Prozent.<sup>189</sup> Es ist zu vermuten, dass diese Verteilung auch in öffentlichen Einrichtungen und in privatwirtschaftlichen Betrieben nicht wesentlich variiert.<sup>190</sup> Auch Schreyer zeigt für Akademikerinnen im technischen Feld, dass diese öfter als Männer einfache und mittlere betriebliche Positionen innehaben, wohingegen Männer häufiger verantwortlich-qualifizierte Positionen und Führungspositionen innehaben.<sup>191</sup>

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-Ma-

187 Vgl. Bergmann / Sorger 2009, Seite 39f.

188 Vgl. ebenda, Seite 37f.

189 Vgl. Schacherl 2006, Seite 24.

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

191 Vgl. Schreyer 2008, Seite 102f.

nagerpositionen gäbe. Allerdings ist es vielmehr so, dass es von Anfang an, über den ganzen beruflichen Weg hin, Hürden und unsichtbare Barrieren gibt<sup>192</sup> und es nicht klar ist, welche Strategien nach oben führen und welche nicht.<sup>193</sup> 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 Forschung.<sup>194</sup>

Auch Schreyer zeigt für AkademikerInnen 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 Tätigkeiten<sup>195</sup> von Frauen doppelt so häufig wie Männer ausgeübt werden. Männer üben dahingegen Management- und Führungsaufgaben doppelt so häufig wie Frauen aus.<sup>196</sup>

Im Bereich »Berufe und Tätigkeit« zeigt sich weiters, dass Frauen mit technischer Ausbildung im technischen Feld häufiger als Männer außerhalb des Ingenieurberufes – dem der Ausbildung entsprechenden Kernberuf – beschäftigt sind, was Schreyer als Ausdruck des Ausschlusses von Frauen aus technischen Kernberufen sieht.<sup>197</sup>

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 Frauen.<sup>198</sup> 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 entscheiden.<sup>199</sup> Bärbel Stut bezeichnet dies als »androzentristischen Protektionismus«.<sup>200</sup>

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

---

192 Vgl. Acker 2009, Seite 200.

193 Vgl. Schiffbänker / Reidl 2009, Seite 33.

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

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

196 Vgl. Schreyer 2008, Seite 113.

197 Vgl. ebenda, Seite 111.

198 Vgl. Solga / Pfahl 2009a, Seite 5.

199 Vgl. Thaler 2006, Seite 78.

200 Vgl. Stut 1995, Seite 143, nach Thaler 2006, Seite 178.



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 zurück.<sup>201</sup>

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 haben.<sup>202</sup>

#### 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 Akademikerinnen.<sup>203</sup> Weiters sind flexible Arbeitszeitmodelle in traditionellen MINT-Fächern wie den Ingenieurwissenschaften und der Chemie selten, wohingegen diese im neuen Fach der Informatik häufiger vorhanden sind.<sup>204</sup> Häufig lassen sich bei den Arbeitsverhältnissen auch Wochenendarbeit, Reisetätigkeit, Bereitschaftsdienste etc. finden.<sup>205</sup> Zusätzlich zeigt eine andere Studie, dass Männer in Männerfächern häufiger lange und ungewöhnliche Arbeitszeiten haben als Frauen.<sup>206</sup>

Das mehrfach identifizierte Phänomen, dass Teilzeit in den MINT-Berufen immer noch fast ein Fremdwort ist,<sup>207</sup> belegt auch Schreyer in ihrer Studie. Ihr zufolge liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den Ingenieurwissenschaften bei zwei Prozent, mit Ausnahme beim Bauingenieurwesen mit vier Prozent. In der Informatik liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei vier Prozent und in der Physik immerhin bei zehn Prozent.<sup>208</sup> Die im geringen Ausmaß vorhandene Teilzeitbeschäftigung wird dabei größtenteils von Frauen ausgeübt. Als Grund

201 Vgl. Bergmann / Sorger 2009, Seite 38f.

202 Vgl. Bergmann / Sorger 2009, Seite 39.

203 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 9.

204 Vgl. ebenda, Seite 11.

205 Vgl. ebenda, Seite 11.

206 Vgl. Schreyer 2008, Seite 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 Vgl. Schreyer 2008, Seite 104f., Daten basieren auf der deutschen Mikrozensusauswertung für das Jahr 2000.

dafür geben die Frauen meist persönliche und familiäre Verpflichtungen an, wohingegen bei Männern auch der Grund der parallelen Aus- und Fortbildung eine Rolle spielt.<sup>209</sup>

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 finden.<sup>210</sup> Jene Befragten, die Teilzeit tätig sind, befinden sich meist in qualifizierter Teilzeit – 25 Stunden und mehr – wobei diese Beschäftigung durch sehr intensive Arbeit gekennzeichnet ist und es durch viele Überstunden oft wieder fast auf eine Vollzeitbeschäftigung hinauskommt.<sup>211</sup>

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 Prozent<sup>212</sup> eher eine untypische Situation ist.<sup>213</sup> Zur konkreten Arbeitszeitgestaltung zeigt dieselbe Studie, dass ein Großteil dieser Frauen in Gleitzeit 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 TechnikerInnen« widerspiegelt, allerdings auch eine große zeitliche Flexibilität aufzeigt, was in technischen Berufen eher unüblich ist.<sup>214</sup>

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, bzw. dass Druck ausgeübt wird, auch nachmittags Termine wahrzunehmen.<sup>215</sup>

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 wahrscheinlich.<sup>216</sup> In der Realität vieler NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen kommt die Teilzeit einem Verzicht auf eine ambitionierte Karriere gleich.<sup>217</sup>

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

209 Vgl. Schreyer 2008, Seite 105.

210 Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 22.

211 Vgl. ebenda, Seite 22.

212 Vgl. Statistik Austria 2015, Seite 9; 4. Quartal 2014.

213 Vgl. Bergmann/Sorger 2009, Seite 43.

214 Vgl. ebenda, Seite 43.

215 Vgl. ebenda, Seite 43.

216 Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 22.

217 Vgl. ebenda, Seite 22.

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 bis 50 bzw. über 50 Stunden Arbeitszeit die Woche, sind deutlich öfter sehr erfolgreich, als ihre KollegInnen. Zusätzlich ist hier zu erkennen, dass nicht absolute Höhe der geleisteten Arbeitszeit im Vordergrund steht, sondern die Relation zu den geleisteten Arbeitszeiten der KollegInnen.<sup>218</sup> 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.

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 Aufstiegs.<sup>219</sup>

#### 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 Vorgesetzten.<sup>220</sup>

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, KundInnen und / oder Vorgesetzten; die Konfrontation mit anzüglichen Witzen und frauenfeindlichen Aussagen oder Sticheleien und Probleme mit der Akzeptanz seitens unterstellter Kollegen.<sup>221</sup>

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 sei.<sup>222</sup> Interessant dabei ist, dass über Erfahrungen mit Vorurteilen und Diskriminierungen meist erst bei konkreter Nachfrage gesprochen wird.

218 Vgl. Haffner 2007, Seite 38f.

219 Vgl. ebenda, Seite 43.

220 Vgl. Bergmann / Sorger 2009, Seite 34.

221 Vgl. Bergmann / Sorger 2009, Seite 36.

222 Vgl. ebenda, Seite 34.

Verschiedene Studien verweisen auf das Phänomen, dass Frauen objektiv vorhandene Diskriminierungen häufig nicht als solche wahrnehmen oder thematisieren.<sup>223</sup> Auch eine aktuelle Studie verweist darauf, dass die befragten AkademikerInnen im technischen und naturwissenschaftlichen Feld diese Benachteiligungen kaum ansprechen, was die AutorInnen darauf zurückführen, dass sich diese die Eingebundenheit ins Feld sichern müssen. AkademikerInnen, die aus dem Feld ausgestiegen sind, thematisieren jedoch sehr wohl Verhaltensmuster und Strukturen, 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 Normalitätsfolie.<sup>224</sup>

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 führt.<sup>225</sup> In diesem Zusammenhang spricht Young (1994) von einer seriellen Identität, die Diskriminierung erst erlebbar macht, wenn unmittelbare Betroffenheit vorliegt.<sup>226</sup>

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 sind.<sup>227</sup> 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 Haut.«<sup>228</sup>

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 bleibt.<sup>229</sup> Die Anforderungen an Technikerinnen sind somit nur formal gleich, denn im Arbeitsalltag wird von ihnen mehr Durchhaltevermögen und auch soziale Kompetenz erwartet.<sup>230</sup> 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.

---

223 Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 30.

224 Vgl. ebenda, Seite 22f.

225 Vgl. Schiffbänker / Reidl 2009, Seite 24.

226 Vgl. Young 1994, nach Schiffbänker / Reidl 2009, Seite 25.

227 Vgl. Bergman / Sorger 2009, Seite 65.

228 Vgl. ebenda, Seite 37.

229 Vgl. Thaler 2006, Seite 172f.

230 Vgl. ebenda, Seite 196.

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 kann.<sup>231</sup>

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 müssen.<sup>232</sup>

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 wenden.<sup>233</sup>

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 sind.<sup>234</sup> 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 vermögen.<sup>235</sup> Als Strategien wurden dabei der Versuch ein kameradschaftliches Verhältnis zu entwickeln und das Nicht-Thematisieren des Frauseins identifiziert.<sup>236</sup>

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 ist<sup>237</sup> und häufig unsichtbar ist.<sup>238</sup> Die symbolische Gewalt ist der zentrale Modus der Herrschaftsausübung der Moderne, in welcher Macht und Herrschaft vor allem durch symbolische Ordnung vermittelt werden.<sup>239</sup> 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, nämlich der Aufrechterhaltung von Ungleichheit, Abhängigkeit und Fremdbestimmung.<sup>240</sup>

---

231 Vgl. ebenda, Seite 166.

232 Vgl. ebenda, Seite 167.

233 Vgl. Bergmann/Sorger 2009, Seite 36f.

234 Vgl. Schiffbänker/Reidl 2009, Seite 24.

235 Vgl. ebenda, Seite 24.

236 Vgl. ebenda, Seite 24.

237 Vgl. Funder/Sproll 2012, Seite 49.

238 Vgl. Bourdieu 2013, Seite 66.

239 Vgl. Kraus 2008, Seite 53.

240 Vgl. Peter 2004, Seite 48f., nach Funder/Sproll 2012, Seite 49.

Die symbolische Gewalt ist ein zentrales Konzept, um Macht- und Herrschaftsbeziehungen in Betrieben und Unternehmen vor allem in Bezug auf Geschlechterdimensionen zu erklären.<sup>241</sup> Zusätzlich ist das Verstehen der symbolischen Gewalt ein zentraler Schlüssel für die Beharrlichkeit der sozialen Ordnung, in welche fundamentale soziale Ungleichheiten und Herrschaftsbeziehungen eingelagert sind.<sup>242</sup>

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 Legitimation.<sup>243</sup> 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 KollegInnen 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 wahrgenommen.<sup>244</sup>

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 Bewusstseins.<sup>245</sup> 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 Beherrschten eingeschrieben ist und empfänglich für die Äußerungen der Macht macht.<sup>246</sup>

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 wirkt.<sup>247</sup>

---

241 Vgl. Funder /Sproll 2012, Seite 50.

242 Vgl. Kraus 2008, Seite 52.

243 Vgl. Funder /Sproll 2012, Seite 54.

244 Vgl. Kraus 2008, Seite 52.

245 Vgl. Bourdieu 2013, Seite 70.

246 Vgl. ebenda, Seite 72f.

247 Vgl. Kraus 2008, Seite 52.

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 von 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 kann.<sup>248</sup> 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 liegt.<sup>249</sup>

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 Erfolg.<sup>250</sup>

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, dass die Gründe der Benachteiligung vielfältiger sind und wie andere Kapitel in dieser Arbeit zeigen, ein breiterer Blick auf die Benachteiligung geworfen werden muss.<sup>251</sup> 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 wird.<sup>252</sup> Konkret zeigt die Längsschnittstudie von Riesenfelder et al. (2007), 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 Karenzperiode vorweisen, wobei es sich bei beiden Geschlechtern meist um eine einzelne Karenzperiode handelt.<sup>253</sup>

Im Gegensatz zu den Frauen im technischen Feld, die selbst die Verantwortung für den familiären Bereich übernehmen, verweisen verschiedene Studien darauf, dass Männer im na-

248 Vgl. Thaler 2006, Seite 164.

249 Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 20.

250 Vgl. Thaler 2006, Seite 185.

251 Vgl. Schreyer 2008, Seite 161.

252 Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 20.

253 Vgl. ebenda, Seite 20.

turwissenschaftlichen und technischen Feld häufig mit Partnerinnen zusammenleben, die eine geringere Qualifikation innehaben und die im Falle der Elternschaft die Reproduktionsarbeit übernehmen.<sup>254</sup>

Allgemein ist ersichtlich, dass Frauen in technischen Berufen tendenziell seltener Kinder haben als Frauen aus anderen Berufsfeldern.<sup>255</sup> 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 u.a. durch das junge Alter der Befragten begründet werden, aber es spiegelt auch das allgemeine Bild der Familiensituation von Frauen in technischen Berufen wider.<sup>256</sup>

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 angenommen. Jene der Befragten, die derzeit betreuungspflichtige Kinder haben, arbeiten Teilzeit und sind alle zufrieden mit dieser Situation, selbst wenn damit Dequalifizierungstendenzen bzw. ein berufliches »Kürzertreten« verbunden ist.<sup>257</sup> Die Autorinnen der Befragung sehen dabei Parallelen zu Schiffbänkers Rationalisierungsstrategie. Diese untersucht in ihrer Studie die Situation von WissenschaftlerInnen 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 sehen.<sup>258</sup>

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 genannt.<sup>259</sup> 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

---

254 Vgl. ebenda, Seite 21.

255 Vgl. Bergmann/Sorger 2009, Seite 41.

256 Vgl. Bergmann/Sorger 2009, Seite 41.

257 Vgl. ebenda, Seite 41.

258 Vgl. Schiffbänker 2006, Seite 7.

259 Vgl. Bergmann/Sorger 2009, Seite 42.



sogar ein höheres als ihre Partner.<sup>260</sup> 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 Problematik.<sup>261</sup> Allgemein fällt bei dieser Befragung auf, dass für Männer eine Karenz als Karriere-Risiko thematisiert wird und für Frauen einfach als unausweichlich angesehen wird.<sup>262</sup>

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 Männer, was wiederum diskontinuierend auf weibliche Karrieren wirkt.<sup>263</sup> Eine wesentliche Problematik beim Wiedereinstieg ist der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung und die Schwierigkeit eine den Qualifikationen entsprechende Position zu finden.<sup>264</sup>

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 WiedereinsteigerInnen 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 fußen.<sup>265</sup>

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 ArbeitgeberInnen 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 wird.<sup>266</sup>

Kritisch anzumerken ist, dass die derzeitigen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen in Österreich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hauptsächlich zu einem Frauenthema machen.<sup>267</sup> Weshalb es auch in der aktuellen Situation für die Frauen (in technischen) Berufen wichtig ist, familienfördernde Maßnahmen im Betrieb zu haben.

---

260 Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 21.

261 Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 21.

262 Vgl. ebenda, Seite 21.

263 Vgl. ebenda, Seite 21.

264 Vgl. ebenda, Seite 22.

265 Vgl. ebenda, Seite 21.

266 Vgl. Könekamp/Haffner 2005, Seite 79ff., nach Schreyer 2007, Seite 158.

267 Vgl. Thaler 2006, Seite 184.

Zusätzlich muss erwähnt werden, dass Frauen häufig allgemein – unabhängig von ihrem individuellen Lebensentwurf – unter »Mutterschaftsverdacht« gestellt werden, einem als »statistische Diskriminierung«<sup>268</sup> bekannten Effekt.<sup>269</sup> 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 Leistungsstrukturen 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 Arbeitskräfte mit demselben Merkmal, gemessen.<sup>270</sup> 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 Gruppenverhaltens.<sup>271</sup>

Auch Schiffbänker und Reidel sprechen von dem Phänomen, dass kinderlose Frauen durch die antizipierte Erwartung, egal ob sie später Kinder haben oder nicht, von ArbeitgeberInnen als potenzielle 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 Kollegen.<sup>272</sup>

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 können.<sup>273</sup>

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 sind.<sup>274</sup> 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 haben.<sup>275</sup>

---

268 Vgl. Heintz et al. 1997, Seite 50.

269 Vgl. Schreyer 2008, Seite 161.

270 Vgl. Haffner 2007, Seite 57.

271 Vgl. Heintz et al. 1997, Seite 50.

272 Vgl. Schiffbänker / Reidl 2009, Seite 28.

273 Vgl. Thaler 2006, Seite 164.

274 Vgl. Thaler 2006, Seite 145.

275 Vgl. ebenda, Seite 145.

## 4.2.5 Mobilität und Dropout

Stellenwechsel sind in technischen und naturwissenschaftlichen Berufsfeldern eine wichtige Voraussetzung für Aufstieg und Erfolg.<sup>276</sup> Bei der Häufigkeit der Stellenwechsel ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern relativ gering. Allerdings wird der Stellenwechsel von Frauen seltener mit beruflichem Erfolg belohnt als bei ihren männlichen Kollegen.<sup>277</sup>

Im Gegensatz dazu zeigt eine andere Studie, dass Frauen etwas häufiger den/ die ArbeitgeberIn wechseln, dies mit einem größeren Einkommenszuwachs verbunden ist als bei Männern und dies somit auch Teil des karrierestrategischen Handelns ist. Den Grund dafür sehen die AutorInnen 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 reduziert.<sup>278</sup> Allerdings ist der Einkommenszuwachs durch einen ArbeitgeberInnenwechsel vor allem bei jüngeren Altersgruppen zu erkennen, und dieser nimmt im Haupterwerbsalter deutlich ab und entwickelt sich bei Über-50-Jährigen zu einem Einkommensverlust beim ArbeitgeberInnenwechsel.<sup>279</sup>

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 neu 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.<sup>280</sup>

Um Hindernisse und Barrieren zu erkennen, ist es sinnvoll, auch die Gründe für Dropouts 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 Tätigkeit.<sup>281</sup>

---

276 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 329.

277 Vgl. ebenda, Seite 30f.

278 Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 24f.

279 Vgl. ebenda, Seite 24f.

280 Vgl. ebenda, Seite 22f.

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

Eine Studie nennt auch Mobbingfälle und mangelnde Unterstützung von Vorgesetzten als Gründe, das männerdominierte Arbeitsumfeld zu verlassen.<sup>282</sup>

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 verließen.<sup>283</sup> 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 war.<sup>284</sup>

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 mussten.<sup>285</sup>

In der Literatur finden sich wenige Auseinandersetzungen damit, in welche Berufsfelder die Frauen, die den MINT-Bereich verlassen, wechseln. Schreyer zeigt auf, dass zehn Prozent in Büroberufen arbeiten, was zwar nicht immer ausbildungsadäquat sein dürfte,<sup>286</sup> jedoch vielleicht der Vereinbarkeitsproblematik entgegenkommt.<sup>287</sup>

#### 4.2.6 Beruflicher Erfolg und private Lebenssituation

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-)PartnerInnen. 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 Prozent »sehr erfolgreich«.<sup>288</sup> Es zeigt sich auch, dass sich die Karrieren der Frauen langsamer entwickeln und früher stagnieren als die Karrieren der männlichen

282 Vgl. Schiffbänker/Reidl 2009, Seite 51.

283 Vgl. ebenda, Seite 51f.

284 Vgl. ebenda, Seite 54.

285 Vgl. ebenda, Seite 61.

286 Vgl. Schreyer 2008, Seite 118.

287 Vgl. Schiffbänker/Reidl 2009, Seite 41.

288 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 22f.

Kollegen.<sup>289</sup> Zusätzlich werden Frauen von ihren Vorgesetzten weniger gefördert als ihre männlichen Kollegen und sind weniger in den Betrieb integriert.<sup>290</sup>

Als Einflussfaktor auf den beruflichen Erfolg konnte u. a. der zeitliche Umfang des Beschäftigungsverhältnisses identifiziert werden. Dabei wurde ersichtlich, dass eine Teilzeitbeschäftigung den beruflichen Erfolg verhindert und dass selbständig 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 Blickes.<sup>291</sup>

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 Ausgangslage.<sup>292</sup> So zeigen Studien, dass Frauen in Naturwissenschaften und Technikstudiengängen im Durchschnitt schneller studieren und leistungsstärker sind.<sup>293</sup>

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 zu.<sup>294</sup> 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 tun.<sup>295</sup> Zusätzlich sind Personen, die häufig Reisetätigkeiten ausüben, erfolgreicher im Beruf.<sup>296</sup> 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 geschlechtsspezifischen Unterschiede, sobald die Art der Partnerschaft in die Analyse miteinbezogen wird.<sup>297</sup>

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 wird.<sup>298</sup> Dabei stellt sich heraus, dass jene Personen die zu Hause eine nicht berufstätige Partnerin bzw. einen

---

289 Vgl. ebenda, Seite 1.

290 Vgl. ebenda, Seite 48.

291 Vgl. ebenda, Seite 25.

292 Vgl. ebenda, Seite 31.

293 Vgl. Könekamp 2007, nach Solga / Pfahl 2009a, Seite 4.

294 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 35.

295 Vgl. ebenda, Seite 37.

296 Vgl. ebenda, Seite 42.

297 Vgl. ebenda, Seite 49.

298 Vgl. ebenda, Seite 37.

nicht berufstätigen Partner haben, länger arbeiten können, und zwar unabhängig davon, 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 denen beide Beteiligte berufstätig sind, wohingegen ein Drittel der Männer in Partnerschaften leben in welchen nur sie selbst berufstätig sind.<sup>299</sup> Zusätzlich zeigt sich, dass bei den Ingenieurinnen diese wesentlich häufiger als ihre männlichen Kollegen mit der Organisation der Haushalts- oder Familienarbeit betraut sind.<sup>300</sup>

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 Kollegen. Dieser Studie zufolge sind es nur drei Prozent der Männer, die im Wesentlichen das Privatleben organisieren, unabhängig von der Berufstätigkeit der Partnerin.<sup>301</sup>

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 bringt.<sup>302</sup>

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 zurückgreifen.<sup>303</sup>

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 die »Ideale MitarbeiterIn« bzw. den »Idealen Mitarbeiter« nicht erfüllen.<sup>304</sup>

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 Familie.<sup>305</sup>

---

299 Vgl. ebenda, Seite 40.

300 Vgl. ebenda, Seite 41.

301 Vgl. Haffner 2007, Seite 47f.

302 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 18.

303 Vgl. ebenda, Seite 18f.

304 Vgl. Haffner 2007, Seite 31.

305 Vgl. Solga / Pfahl 2009b, Seite 27.

## 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 finden.<sup>306</sup> So kennzeichnet sich die Betriebskultur in MINT-Berufen durch »Anwesend-Sein« und »Sich-Durchbeißen« aus.<sup>307</sup> Technische und naturwissenschaftliche Berufe sind von einer spezifischen Kultur der Männlichkeit geprägt und werden dadurch von Frauen oft als fremd erlebt.<sup>308</sup> 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 hervorbringen.<sup>309</sup>

Zentral ist dabei, dass das Berufsethos in MINT-Berufen die ständige berufliche Verfügbarkeit einschließt.<sup>310</sup> Auch eine Befragung von TechnikerInnen verweist auf eine Kultur der Anwesenheit und der Forderung nach Selbstaufgabe. Dieses Verhalten wird von der meist männlichen Führungsebene vorgelebt und wird auch von den MitarbeiterInnen gewünscht bzw. wird als Leistungsindikator herangezogen.<sup>311</sup>

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 erfährt.<sup>312</sup>

Hengstberg betont, dass die vorherrschende betriebliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen im IngenieurInnenberuf ein bestimmtes Lebenskonzept erzwingt, dass sich an der »Männlichen Normalbiographie« orientiert und eine ununterbrochene, zeitlich extensive

---

306 Vgl. Solga / Pfahl 2009b, Seite 27.

307 Vgl. ebenda, Seite 24.

308 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 48.

309 Vgl. Solga / Pfahl 2009b, Seite 27.

310 Vgl. ebenda, Seite 22.

311 Vgl. Thaler 2006, Seite 164.

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

Verfügbarkeit voraussetzt. All jene, die davon abweichen, werden tendenziell ausgegrenzt.<sup>313</sup> Dies wiederum führt zu Problemen der Vereinbarkeit von Familien und Erwerbsarbeit, was gesellschaftlich wie privat meist den Frauen abverlangt wird.<sup>314</sup> Diese totale Verfügbarkeit der Personen ist eine unausgesprochene Bedingung für die Übernahme von Spitzenpositionen geworden.<sup>315</sup>

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 Verfügbarkeit.<sup>316</sup> Die unausgesprochenen Leistungskriterien beziehen sich auf die private Lebenssituation und damit verbundene normative Vorstellungen vom Einsatz im Beruf.<sup>317</sup> 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 ist.<sup>318</sup>

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 erklären.<sup>319</sup> 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 wird.<sup>320</sup> Selbst Frauen, die vollzeiterwerbstätig sind und ohne Unterbrechungen ihrem Beruf nachgehen, sind gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt.<sup>321</sup>

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, ab.<sup>322</sup>

---

313 Vgl. Hengstenberg 1994, Seite 231, nach Schreyer 2008, Seite 157.

314 Vgl. Schreyer 2008, Seite 157.

315 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 49.

316 Vgl. Haffner 2007, Seite 79f.

317 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 9.

318 Vgl. Haffner 2007, Seite 79f.

319 Vgl. Solga / Pfahl 2009b, Seite 24.

320 Vgl. Erlemann 2002, nach Solga / Pfahl 2009b, Seite 24.

321 Vgl. Solga / Pfahl 2009b, Seite 25.

322 Vgl. Haffner 2007, Seite 80.



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 anpassen.<sup>323</sup>

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 Alleinverdieners.<sup>324</sup>

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 anzubieten.<sup>325</sup>

Personalverantwortliche begründen die Präferenz nach Vollzeitkräften auf der einen Seite durch den organisatorischen und finanziellen Aufwand, der pro beschäftigte Person anfällt, sowie durch das Jobprofil bzw. den Anforderungen, wie z.B. die notwendige Verfügbarkeit für KundInnentermine und Auslandsreisen.<sup>326</sup>

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass Studien darauf hinweisen, dass selbständig erwerbstätige Technik- und Naturwissenschaftlerinnen größere Aufstiegschancen und eine höhere Zufriedenheit aufweisen als ihre angestellten Kolleginnen im selben Beruf.<sup>327</sup> Vor allem Ingenieurinnen profitieren von der Selbständigkeit und sind dabei oft erfolgreicher als ihre männlichen Kollegen.<sup>328</sup> Erklären lässt sich dies vermutlich durch die größere Selbstbestimmtheit und den größeren Freiraum in der Zeiteinteilung bzw. Arbeits- und Lebensgestaltung.<sup>329</sup> Dies liefert Hinweise auf notwendige Veränderungen in der gegenwärtig dominanten Arbeitskultur, um Frauen mehr Chancen zu eröffnen.<sup>330</sup>

Allgemein zeigt sich bei der Untersuchung, dass die Arbeitssituation erfolgreicher Frauen durch individuelle Gestaltungsspielräume bei der Arbeitsorganisation und eine gewisse Zeitsouveränität gekennzeichnet ist.<sup>331</sup>

Zusätzlich sind Frauen in eher berufsuntypischen Unternehmen erfolgreicher als ihre Kol-

---

323 Vgl. Thaler 2006, Seite 174.

324 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 3.

325 Vgl. Mattiens 2005, Seite 104, in Riesenfelder et al. 2007, Seite 22.

326 Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 22.

327 Vgl. Könekamp 2007, Seite 65f., nach Solga / Pfahl 2009, Seite 24.

328 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 24.

329 Vgl. Solga / Pfahl 2009b, Seite 24.

330 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 45.

331 Vgl. ebenda, Seite 47.

leginnen, 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 Leistungspotenzialen eine Voraussetzung sind.<sup>332</sup>

Heike Hengstenberg entkräftet in ihrer Untersuchung einige gängige Vorurteile für die IngenieurInnenarbeit. 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 wird.<sup>333</sup>

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 potenzielle Mutterschaft Frauen zu personalpolitisch unsicheren KandidatInnen macht, entgegnet sie, dass Frauen im Vergleich zu Männern meist betriebstreuer sind und Männer aufgrund ihrer Karrierevorstellungen häufiger den Arbeitsplatz wechseln.<sup>334</sup>

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 IngenieurInnenberuf und beleuchtet dabei, wie weibliche Ingenieure sich an die maskuline Arbeitskultur anpassen müssen. Ihr zufolge sind es nicht nur die häufig beleuchteten strukturellen Barrieren, die den geringen Frauenanteil im IngenieurInnenberuf

---

332 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 50.

333 Vgl. Hengstenberg 1992, Seite 196ff.

334 Vgl. ebenda, Seite 196ff.

bedingen, sondern vielmehr subtile Mechanismen und Gender-Dynamiken im alltäglichen Handeln, die den Männern die berufliche Integration erleichtern.<sup>335</sup> Unter Arbeitskultur versteht sie die täglichen Interaktionen im Arbeitsfeld und betont, dass »Doing Work« zumeist »Doing Gender« inkludiert.<sup>336</sup> Dabei zeigt sich deutlich, dass die Verknüpfung zwischen Frauen und dem IngenieurInnenberuf viel schwächer ist als bei den Männern und Frauen mehr arbeiten müssen, um im Beruf genauso akzeptiert zu werden wie Männer.<sup>337</sup>

Allgemein betont Faulkner, dass es sowohl inkludierende wie auch exkludierende Praktiken in der Arbeitskultur der IngenieurInnen gibt. Als inkludierend streicht sie den oft respektvollen Kommunikationsstil, die weitreichenden Gesprächsthemen, die Bemühungen offensive Witze zu vermeiden und die oft geschlechtlich gemixten sozialen Netzwerke hervor.<sup>338</sup> 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 Männernetzwerke.<sup>339</sup> 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« identifizieren.<sup>340</sup>

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 enthalten.<sup>341</sup> Weibliche Ingenieure 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 sind.<sup>342</sup> Diese Anpassungsstrategien müssen jedoch kritisch gesehen werden, da den Frauen meist keine andere Wahl bleibt, als eben 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 Potenzial voll auszunutzen.<sup>343</sup>

---

335 Vgl. Faulkner 2009a, Seite 15.

336 Vgl. ebenda, Seite 3f.

337 Vgl. ebenda, Seite 6.

338 Vgl. ebenda, Seite 15.

339 Vgl. ebenda, Seite 15.

340 Vgl. ebenda, Seite 7.

341 Vgl. ebenda, Seite 10f.

342 Vgl. Faulkner 2009a, Seite 11f.

343 Vgl. ebenda, Seite 15.

In Bezug auf Connells »Hegemoniale Männlichkeit«<sup>344</sup> betont Faulkner, dass im Feld so genannte »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 Modell.<sup>345</sup> Im Allgemeinen zeigt Faulkner jedoch auf, dass in der Arbeitskultur der IngenieurInnen eine Vielzahl von Männlichkeiten anzutreffen ist, wenn auch teilweise marginalisiert. Diese verschiedenen Männlichkeiten unterscheiden sich auch in den jeweiligen Arbeitsfeldern. Beispielsweise sind im IT-Bereich andere Männlichkeitsformen anzutreffen wie im Bauingenieurwesen.<sup>346</sup>

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 Arbeitsfeld.<sup>347</sup> Frauen und marginalisierte Männer haben es dementsprechend in einer solchen Arbeitskultur schwerer, sich zurechtzufinden und vor allem auch in den »Inneren Kreis«, also z.B. in machtvollen Positionen, vorzudringen.

Laut Faulkner ist die relative Anzahl der Frauen und Männer in dem jeweiligen Arbeitsfeld entscheidend dafür, wie genderinkludierend oder genderexkludierend die Arbeitskultur ist. Bezogen auf das Arbeitsfeld der Ingenieurwissenschaften 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- Genderexklusion der Arbeitskultur beeinflussen.<sup>348</sup> 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 sind.<sup>349</sup>

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 stehen aus der Gruppe heraus, und auf der anderen Seite sind sie als Ingenieurinnen unsichtbar.<sup>350</sup> Dies zeigt sich beispielsweise dadurch, dass sie von Fremden für eine Sekretärin gehalten werden.<sup>351</sup>

In diesem Zusammenhang sind die Frauen oft damit konfrontiert als Ingenieurin nicht ernstgenommen 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

---

344 Vgl. Connell 1987.

345 Vgl. Faulkner 2009a, Seite 13.

346 Vgl. ebenda, Seite 14.

347 Vgl. ebenda, Seite 14.

348 Vgl. Faulkner 2009a, Seite 16.

349 Vgl. ebenda, Seite 16f.

350 Vgl. Faulkner 2009b, Seite 172.

351 Vgl. ebenda, Seite 174.

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 KundInnen kennenlernen oder einen neuen männlichen Kollegen bekommen, was sich zusätzlich oft auch negativ auf das berufliche Selbstbewusstsein auswirkt.<sup>352</sup>

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.

---

352 Vgl. ebenda, Seite 174ff.

## 5 Methodik

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

### 5.1 Forschungszugang und Forschungsdesign

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 lauten:<sup>353</sup>

- 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 wurden der Leitfaden überarbeitet und auch die Interviewsituation verbessert. Bei

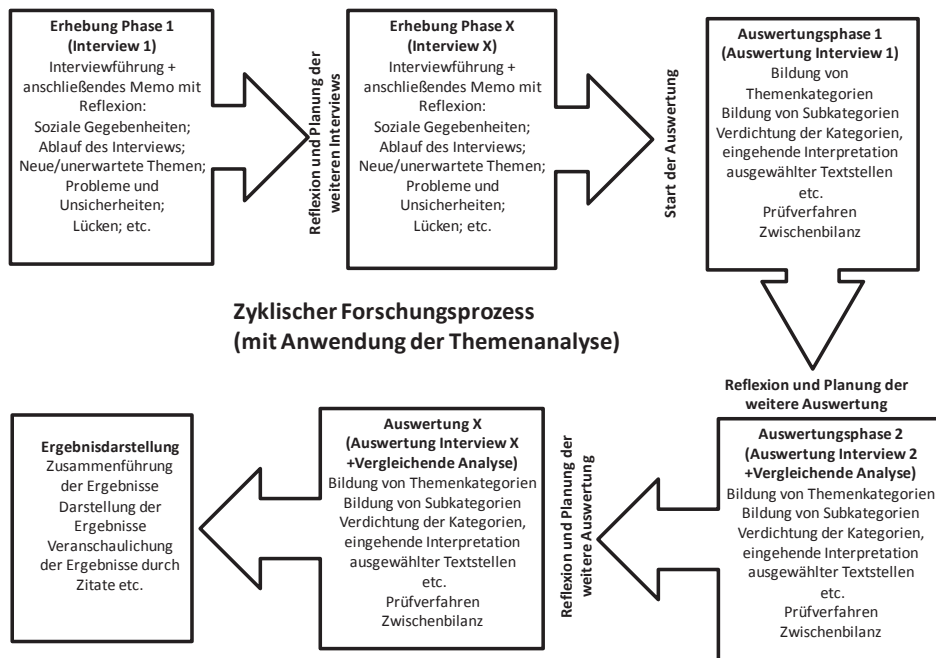
---

353 Lueger 2000, Seite 66.

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 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 Lueger<sup>354</sup>, wobei die Variante des Codiervfahrens angewendet wird. Im Detail wird die Thementauswertung im Kapitel 5.2.5 erläutert.

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

**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 Darstel-

354 Froschauer / Lueger 2003.

lung der hier vorliegenden Arbeit wird die theoretische Analyse vor dem methodischen Teil dargestellt, um den LeserInnen eine schlüssige inhaltliche Annäherung an das Thema zu ermöglichen.

Dass die Interviewauswertung vor der Erarbeitung eines ausführlichen theoretischen Rahmens und detaillierten Forschungsstandes stattfand, hatte 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.

Informationen zum Forschungsablauf sind auch im Kapitel 2 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 dieser Arbeit 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 MitarbeiterInnenanzahl die Chancen zu erhöhen, Frauen in technischen Berufen zu erreichen. Dies verzerrt vor allem hinsichtlich der Forschungsfrage dieser Arbeit 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 diese Arbeit 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 unterschei-

den, 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 bei ihrem 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« realisiert.

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 den für die Fragestellung relevanten Themen übergeleitet. 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 als auch für eine Masterarbeit verwendet werden. Die TeilnehmerInnen wurden über den Zweck der Tonbandaufnahme, den Ablauf und die Länge (eineinhalb bis zwei Stunden) des Interviews informiert. In der realen Interviewsituation haben die Interviews meist eineinhalb Stunden gedauert, wobei der Teil des Interviews für die vorliegende Arbeit 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/Themenanalyse

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 Lueger<sup>355</sup> 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 vorzudringen.<sup>356</sup> In dieser Arbeit wurde von der Themenanalyse die Variante des Codierverfahrens gewählt. Der Text wird dabei nicht nur komprimiert, sondern auch analytisch erweitert.<sup>357</sup> Bei diesem Verfahren werden Themenkategorien und Subkategorien identifiziert, im Detail beschrieben und strukturiert. Im Anschluss werden einzelne Textpassagen einer eingehenden Interpretation unterzogen, und zwar mit dem Ziel einer theoretischen Konzeption des Textes im Hinblick auf die Forschungsfrage.<sup>358</sup>

---

355 Vgl. Froschauer / Lueger 2003.

356 Vgl. ebenda, Seite 158f.

357 Vgl. ebenda, Seite 163.

358 Vgl. ebenda, Seite 163f.

Im Detail lief dies wie folgt ab:<sup>359</sup>

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) Netzwerke 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 Subkategorien es ermöglichten, 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 wurden 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, und zwar 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 thematisch in die Tiefe 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, und zwar mit dem Ziel, eine Theorie zu bilden.

---

359 Vgl. ebenda, Seite 163f.

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 entwickelt.<sup>360</sup> Dieses Wechselspiel wird solange vollzogen, bis die theoretische Sättigung erreicht ist.<sup>361</sup>

Um mit dieser methodischen Einschränkung umzugehen, wurde entschieden, das gesamte vorhandene Material zu nutzen und alle acht Interviewtranskripte 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 Sättigung<sup>362</sup> 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.

---

360 Vgl. Strauss/Corbin 1996, Seite 149ff.

361 Vgl. Kelle/Kluge 1999, Seite 45f., nach Lamnek 2010, Seite 171.

362 Vgl. Kelle/Kluge 1999, Seite 45f., nach Lamnek 2010, Seite 171.

## 6 Darstellung der Ergebnisse

Der folgende Abschnitt stellt die Ergebnisse der Auswertung in ihrer Differenziertheit dar und verdeutlicht diese durch zahlreiche Zitate aus den Interviews. Gegliedert wurde die Darstellung der Ergebnisse nach den Themenkategorien, da diese das zentrale Thema »Arbeitssituation« gut strukturieren. Wesentliche Inhalte der **Schlüsselkategorien**, die wie zuvor erläutert auf der Ebene der Subkategorien gebildet wurden, werden zusätzlich in Fettschrift hervorgehoben, um zentrale Ergebnisse zu unterstreichen. Bei den Interpretationen am Ende der einzelnen Abschnitte (Kapitel 6.1 bis 6.8) werden bereits erste Rückschlüsse auf die Theorie gezogen. Eine umfassende Zusammenführung der Ergebnisse mit der Theorie findet im Anschluss im Kapitel 7 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, Seite 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, Seite 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 zweitausendsieben 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, Seite 8]

Eine weitere Befragte schildert, dass sie ihre Tätigkeit sehr erfüllt und sie die Selbständigkeit 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, Seite 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 Selbständiges, 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, Seite 15]

Eine weitere Befragte schildert, dass sie ihre Tätigkeit auch sehr selbständig ausführt und eigenverantwortlich arbeitet. Sie spricht davon, wie sie einzelne Fälle ganz selbständig 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, Seite 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 neunundneunzig Prozent, ich ausübe. Bis auf ein paar Ausnahmen, und, ja, das ist meine Hauptverantwortung.*« [Interview 3, Seite 10]

Die von den Befragten geschilderte Selbständigkeit 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 Selbständigkeit 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 suchen** 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, Seite 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, Seite 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, Seite 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, Seite 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 ›gehustet‹ habe, aber es ist halt irgendwie glaube ich, (...) wenn ich irgendwas gerade nicht gut kann, [will] ich immer dann umso mehr.« [Interview 8, Seite 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, Seite 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 hingehet, 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, Seite 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, Seite 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 6.7 zu den 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 KollegInnen, 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 KollegInnen 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, Seite 11]

Eine weitere Befragte, die selbst einen Pflichtschulabschluss hat, berichtet, dass ihre KollegInnen 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, Seite 9]

In diesen Fällen ist natürlich interessant, dies im Zusammenhang mit dem Gehalt der betreffenden Frauen zu reflektieren. Im Vorgriff auf das Kapitel 6.6, in welchem 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 die Themenkategorie »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 gedrängt<sup>363</sup> und konnten die impliziten Mechanismen, die Frauen aus den Kernberufen der Technik ausschließen,<sup>364</sup> erfolgreich überwinden.

Interessant ist die hohe Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit, 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 Assistenztätigkeit<sup>365</sup> aus und empfinden die Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit 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 identifiziert<sup>366</sup> – die Frauen ein besonders hohes Engagement aufweisen.

Die Befragten sind ihrem Qualifikationsniveau entsprechend beschäftigt und haben teils sogar ein niedrigeres Qualifikationsniveau als die KollegInnen in derselben Position, wobei hier kritisch anzumerken ist, dass diese Befragten betonen, weniger zu verdienen als ihre KollegInnen. Wichtig anzumerken ist dabei auch, dass nur eine der Befragten ein Kind hat und Dequalifizierung ein häufiges Problem nach dem Wiedereinstieg darstellt.<sup>367</sup>

## 6.2 Arbeitsatmosphäre

Im ersten Ansatz wird die **Arbeitsatmosphäre** 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, Seite 13]

---

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

364 Vgl. Schreyer 2008, Seite 111.

365 Vgl. Wetterer 2002, Seite 73.

366 Vgl. Bergmann / Sorger 2009, Seite 67.

367 Vgl. Bergmann / Sorger 2009, Seite 41.

»Wir haben eher einen freundschaftlichen Umgang, sag' ich jetzt mal.« [Interview 5, Seite 14]

»Also ich denk', nach einer gewissen Eingewöhnungsphase würde ich es eigentlich ganz gut einschätzen.« [Interview 4, Seite 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, Seite 10]

Nach einer ausführlicheren Beschreibung der Arbeitsatmosphäre bzw. einem geschärften Blick auf die Formulierungen der Befragten ist jedoch zu erkennen, dass die **Arbeitsatmosphäre** tendenziell doch etwas **zwiespalten** gesehen wird. Die 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, Seite 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 siebzig, achtzig 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, Seite 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, Seite 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, Seite 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 Selbständigkeit, 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 selbständig. 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, Seite 14]

Auch eine weitere Befragte, die auch die Selbständigkeit 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 selbständig.*« [Interview 1, Seite 17]

Es ist also zu beobachten, dass auch die Arbeitsatmosphäre von der hohen Selbständigkeit 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 a' 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, Seite 12]

Ähnlich betont eine weitere Befragte, dass es ihr wichtig ist, von ihren KollegInnen, 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 angeredet werde oder so.*« [Interview 4, Seite 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, Seite 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, Seite 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 Kollegen 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, Seite 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 fünfundvierzig oder fünfzig Leute, und von dem Büro da (...) ist sonst niemand als Frau in dem technischen Bereich, nein.«* [Interview 3, Seite 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, Seite 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, Seite 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 wün-*

*schen, 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 trägt man aus, und am nächsten Tag arbeitet man wieder einfach professionell weiter.» [Interview 3, Seite 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 nicht angesprochene 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, Seite 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 KollegInnen, 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 rauer Umgangston herrscht: *»Baustellendeutsch ist halt sehr schimpfend und nicht sehr hübsch.«* [Interview 1, Seite 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 rauen 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 rauerer Umgangston herrscht, sie selbst aber damit kein Problem hat: *»Es ist halt ein bissl' ein rauer Ton, grad auch mit den Kollegen von der Exekutive. Aber da hab' ich kein Problem mit.«* [Interview 5, Seite 14]

**Interpretation für die Themenkategorie »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 zwiespalten 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 KollegInnen 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 Schimpfen,<sup>368</sup> 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 kann.<sup>369</sup>

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 ArbeitskollegInnen sind für die Frauen von zentraler Bedeutung. Der Respekt und die Akzeptanz müssen von den Frauen erst erarbeitet werden und

368 Vgl. Faulkner 2009a, Seite 7ff.

369 Vgl. Faulkner 2009a, Seite 14.

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 müssen.<sup>370</sup> 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 Paradox<sup>371</sup> erkennen, nach welchem Frauen in der Technik als Frauen so sichtbar sind, dass sie als Ingenieurinnen unsichtbar sind. Auch in dieser 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 u.a. 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, Seite 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, Seite 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

370 Vgl. Faulkner 2009b, Seite 174ff.

371 Vgl. Faulkner 2009b, Seite 12.



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, Seite 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, na ja, 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, Seite 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 angedet werde, also das war noch nie.«* [Interview 4, Seite 12]

Weiter berichtet die Befragte, dass es mit Respekt und ernstgenommen 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 zum Beispiel 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, Seite 14]

Hier ist erneut ersichtlich, dass es keinesfalls selbstverständlich ist, als Frau in einem technischen Beruf ernstgenommen 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, Seite 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, Seite 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, Seite 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, Seite 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, Seite 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, Seite 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, Seite 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 Extraaufwand hatte, nämlich Witz und Charme zu investieren, um ihre leitende Funktion vollständig 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 ernstgenommen 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 ernstgenommen werde, wie ich bin, und dass die Kollegen, mit denen ich zusammenarbeite direkt, dass die das auch so sehen.«* [Interview 4, Seite 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, Seite 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: Okay, eine Frau kann auch technisch kompetent sein.«* [Interview 3, Seite 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 die Themenkategorie »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 Studien<sup>372</sup> bereits erforscht, scheinen auch hier die Frauen objektive Diskri-

372 Vgl. Riesenfelder et al. 2007, Seite 22f.

minierungen 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 müssen.<sup>373</sup>

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 sind.<sup>374</sup> 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 Mehraufwand,<sup>375</sup> 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 Gewalt<sup>376</sup> 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.

## 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 abgelten.«* [Interview 2, Seite 15]

*»(...) seit drei Jahren [habe ich] etwas reduziert in der Arbeitszeit. (...) Seither nur dreißig 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 dreißig Stunden.«* [Interview 3, Seite 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

---

373 Vgl. ebenda, Seite 22f.

374 Vgl. Faulkner 2009b, Seite 174.

375 Vgl. Thaler 2006, Seite 164.

376 Vgl. Bourdieu 2013, Seite 66.

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, Seite 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 neun Uhr in der Früh bis zehn Uhr am Abend.«* [Interview 8, Seite 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 zwölf in der Nacht da. Aber mein Bestreben ist natürlich, Ausfälle zu vermeiden. (...) Und somit bin ich nicht viel da [lacht].«* [Interview 6, Seite 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, Seite 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, Seite 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 zehn 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, Seite 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 zwölf in der Nacht da.*« [Interview 6, Seite 8]

*»Ich weiß zum Beispiel nicht, wo ich am fünfzehnten 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, Seite 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, Seite 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 abgeregelt ist: *»Ich bin in der Gruppe, die Telefonseelsorge macht, eben weil (...) mein Hobby auch sich ein bisschen in Richtung eines Nebenjobs gestaltet und mir das lieber ist, dass ich zwar vielleicht nicht so viel verdiene, aber dafür*

zu neunundneunzigkommaneun Prozent der Zeit zu den fixen Zeiten auch wirklich gehen kann.«  
[Interview 5, Seite 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, Seite 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 KollegInnen nicht Vollzeit arbeite und schon so lange in der Firma ist, dass sie da ein besonderes Entgegenkommen genießt. Für ihre KollegInnen gilt sehr wohl eine Gleitzeitregelung mit Anwesenheitspflicht in der Kernzeit: »Also ich habe so ein bisschen eine Ausnahmesituation, weil ich nur die dreißig Stunden in der Firma bin. Wir haben grundsätzlich schon eine Kernzeit von zehn Uhr bis um sechzehn 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, Seite 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, Seite 18]

Diese Befragte hat zusätzlich eine hohe Flexibilität, da sie in einem internationalen Projekt arbeitet und durch die Zeitverschiebung die KollegInnen 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' vierundzwanzig Stunden arbeiten, das bedeutet aber auch, jeden Tag, den ich nicht arbeite, hab' ich zweihundert E-Mails. (...) Und dann [ist es] schwer sich davon abzukoppeln und zu sagen: ›Okay, jetzt geh' ich!‹ oder zu sagen: ›Ich kann nicht um zehn den Call annehmen!‹.« [Interview 8, Seite 18]

Es ist also ersichtlich, dass in manchen Berufsfeldern, wie z.B. 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 die Themenkategorie »Arbeitszeiten«:** Es zeigt sich deutlich, dass das Arbeitsfeld der Befragten durch sehr intensive Arbeitszeiten gekennzeichnet ist. Diese gehen weit

über die 40-Stunden-Woche hinaus und sind durch viele Überstunden und eine flexible Verfügbarkeit gekennzeichnet. Das Bild der verarbeitenden TechnikerInnen<sup>377</sup> 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 Verfügbarkeit<sup>378</sup> 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 so genannte »Männliche Normalbiographie« anzupassen.<sup>379</sup>

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 ArbeitgeberInnen 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 Kollegen hatten. Vereinzelt hatten die Befragten jedoch weibliche Kollegen und können daher von Erfahrungen mit der Vereinbarkeit ihres Berufes berichten. Zusätzlich konnten die Befragten gut einschätzen, ob

---

377 Vgl. Bergmann / Sorger 2009, Seite 43.

378 Vgl. Haffner 2007, Seite 79f.

379 Vgl. Hengstenberg 1994, Seite 231, nach Schreyer 2008, Seite 157.



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 auszuhandeln 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 zweiundzwanzig 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, Seite 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 Stunden-Reduzieren 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, Seite 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, Seite 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 40-Stunden-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 6.4 zum Thema »Arbeitszeiten« erläutert wurde, haben die meisten Befragten sehr umfangreiche Arbeitszeiten. Die Arbeitszeit geht meist weit über die 40-Stunden-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, Seite 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, Seite 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 ein bis zwei 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, Seite 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 entgegengekommen. (...) Dass ich eben eine flexible Arbeitszeit bekomme, dass ich eben jetzt auch umsteigen hab' können, von achtunddreißigkommafünf Stunden auf die dreißig Stunden. Also da sind sie mir schon sehr entgegengekommen.«* [Interview 3, Seite 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, Seite 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, Seite 14]

Diese Situation, dass bei Teilzeitbeschäftigung die Tätigkeit eine weniger selbständige 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 nach sich zöge: »Aber die Kolleginnen, die Kinder haben, sind halt sehr oft halbtags und machen keine Journaldienste. (...) Das sind drei- bis vierhundert Euro im Monat, und das muss man sich halt auch einmal leisten können.« [Interview 5, Seite 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, Seite 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, Seite 15]

**Interpretation für die Themenkategorie »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 widerspiegelt.<sup>380</sup> 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),<sup>381</sup> welche laut ihr auch veränderbar wäre und nicht unbedingt ein reales Arbeitserfordernis ist,<sup>382</sup> auch von

---

380 Vgl. Bergmann / Sorger 2009, Seite 41.

381 Vgl. Hengstenberg 1992, Seite 196ff.

382 Vgl. Solga / Pfahl 2009a, Seite 5.

den Befragten selbst als unveränderbar und selbstverständlich wahrgenommen wird. Dies liegt vermutlich daran, dass dieser Umstand auch im Feld dementsprechend kommuniziert und vermittelt wird.

## 6.6 Einkommenssituation

Auch wenn das konkrete Einkommen nicht erfragt wurde, was auch nicht Ziel dieser Untersuchung war, so kann doch aufgrund der Berichte der Frauen und ihrer technischen Tätigkeit gesagt werden, dass sie sich im Vergleich zu typischen Frauenberufen oder auch vielen gemischtgeschlechtlichen Berufen in einer **guten Einkommenssituation** befinden. So bezeichnen die Frauen ihr Einkommen als »*guten Verdienst*« [Interview 2, Seite 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, Seite 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, Seite 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, Seite 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, Seite 17]

Diese Befragte hatte folglich durch ihre Tätigkeit mit unternehmensinternen Datenbanken einen guten Einblick in die Gehälter ihrer KollegInnen, im Speziellen auch in die der männlichen Kollegen, und ist sich daher sicher, dass sie und ihre weiblichen Kollegen 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, Seite 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 neunzehn [Jahren].*« [Interview 1, Seite 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 tausend Euro mehr geboten im Monat.*« [Interview 2, Seite 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 ebenso allerdings auch, 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 Gehaltsver-

handlungen« 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. 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, Seite 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.«* [Interview 2, Seite 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, Seite 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 Beamtschema, 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, Seite 10]

»[Ich hätte] mich d'rum 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, Seite 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, Seite 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 die Themenkategorie »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' circa 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 circa 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, Seite 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, Seite 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, Seite 14]

Interessant dabei ist, dass es zwar scheinbar bei den EntwicklerInnen 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, Seite 11]

In diesem Fall scheint der BeamtInnenstatus 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, Seite 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, Seite 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 Aufstiegschancen** 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, Seite 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, Seite 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, Seite 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, Seite 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, Seite 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 einsetzen, 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 nine to five machst, kriegst du nix. Da bist du also in der Grundlaufbahn, auch wenn du das alles machst und einhundertzehn Prozent [gibst], weil du musst immer was zusätzlich noch tun.«* [Interview 7, Seite 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 gerichteteter nach vorne und kann sehr, sehr viel und darf sehr, sehr viel.«* [Interview 1, Seite 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 ich weiß, dass es für meine Zukunft wichtig ist.«* [Interview 1, Seite 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 dranbleibe und sie zu Ende bringe, also an Themen dranbleibe, wo man sagt: ›Okay, ich will das umsetzen und wirklich dranbleiben und zu Ende bringen!«* [Interview 6, Seite 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 Magister FH oder Magister steht. (...) wenn du aber den Titel hast, dann sagt jeder: ›Okay, die hat was gelernt, die weiß was.«* [Interview 6, Seite 11]

**Interpretation für die Themenkategorie »Aufstiegchancen«:** Resümierend lässt sich sagen, dass die Aufstiegchancen 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 Schiffbänkers Rationalisierungsstrategie<sup>383</sup> zu erkennen, nach welcher die Frauen mit einer Situation zufrieden sind, da sie keinen Handlungsspielraum sehen.

Jüngere Befragte sehen teils gute Aufstiegchancen 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

---

383 Vgl. Schiffbänker 2007, Seite 7.

Identität, bei welcher betont wird, dass Diskriminierung erst erkannt wird, wenn unmittelbare Betroffenheit vorliegt.<sup>384</sup>

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 betrifft.<sup>385</sup> Dadurch ist ersichtlich, dass wieder ein Leistungskonstrukt vorhanden ist, das der »Männlichen Normalbiographie« entspricht. 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, Seite 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 herausuchen, und daran ist es bisher gescheitert.«* [Interview 2, Seite 13]

384 Vgl. Young 1994, nach Schiffbänker / Reidl 2009, Seite 25.

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

Durch diese Hürde des Selbst-Organisierens ist in diesem Fall der Zugang zu einer Weiterbildung eher hochschwierig. 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-Mentoring-Programm im Unternehmen teil. Das heißt, man kriegt [Anmerkung: 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, Seite 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, Seite 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, Seite 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, Seite 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, Seite 20]

**Interpretation für die Themenkategorie »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 Zusammenführung 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 Selbständigkeit 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 u.a. dadurch erklären, dass sie die impliziten Leistungskonstrukte der permanenten Verfügbarkeit und auch physischen Anwesenheit<sup>386</sup> 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 wider.<sup>387</sup> Zusätzlich muss im Kontext des beruflichen Erfolges der Frauen auch betont werden, dass sie sehr motiviert und engagiert sind, 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 Ideal.<sup>388</sup>

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 zählen eine vieljährige Tätigkeit und ein vielfaches Unter-Beweis-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 MitarbeiterIn im technischen Bereich ist kei-

---

386 Vgl. Haffner 2007, Seite 79f.

387 Vgl. Bergmann / Sorger 2009, Seite 41.

388 Vgl. Acker 1990, Seite 149.



nesfalls geschlechtslos. Die Entmythologisierung der geschlechtslosen Arbeitskraft von Acker Anfang der 1990er-Jahre<sup>389</sup> ist in diesem Zusammenhang mehr als aktuell. Ackers Schlussfolgerungen, dass die idealisierten Vorstellungen einer Arbeitskraft auf der Vorstellung eines männlichen Arbeitnehmers basiert, dessen Lebensmittelpunkt die Vollzeitbeschäftigung ist und der sich nicht um Kinder oder Haushalt und andere außerberufliche Dinge kümmern muss,<sup>390</sup> 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 Leistungs-konstrukt 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 ist.<sup>391</sup> Erfolgreich können in jenem Arbeitsbereich nur jene sein, die diese Erwartungen und Leistungs-konstrukte 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 Leistungs-konstrukt im Feld ist.<sup>392</sup>

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 Berufsspaten und/ oder zur Aufrechterhaltung der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation dienen,<sup>393</sup> muss daher erneut unterstrichen werden.

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

---

389 Vgl. Kapitel 3.2.2: Geschlechtersegregation und gesellschaftliche Arbeitsteilung.

390 Vgl. Acker 1990, Seite 149.

391 Vgl. Gildemeister 2010, Seite 137.

392 Vgl. Haffner 2007, Seite 38f.

393 Vgl. Teuber 2010, Seite 902.

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 Rationalisierungsstrategie<sup>394</sup> 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 wurde.<sup>395</sup> Es ist eindeutig ein Anzeichen für Chancengleichheit, 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 betont,<sup>396</sup> 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 Entgrenzung der Arbeitszeit birgt.<sup>397</sup> Eine der Befragten konnte deutlich veranschaulichen, dass diese Entgrenzung 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 wird.<sup>398</sup>

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 Chancengleichheit umso größer ist, je größer die Bedeutung der zeitintensiven Arbeitskultur ist.<sup>399</sup> 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 darstellt,<sup>400</sup> 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

---

394 Vgl. Schiffbänker 2007, Seite 7.

395 Vgl. Bergmann / Sorger 2009, Seite 42.

396 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 11.

397 Vgl. Schreyer 2008, Seite 158.

398 Vgl. Lenz 2000, nach Thaler 2006, Seite 176.

399 Vgl. Haffner 2007, Seite 82.

400 Vgl. Leitner 2001, Seite 13.

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 Praktiken<sup>401</sup> 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, Durchhaltetüchtigkeit<sup>402</sup> sowie Stärke gefragt sind, um Situationen, in welchen sie und ihre Kompetenzen hinterfragt werden, zu lösen und sich in der Männerwelt durchzusetzen.<sup>403</sup> 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 erspart,<sup>404</sup> wodurch diese mehr Energie in die Arbeit stecken können.<sup>405</sup> 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 ist.<sup>406</sup>

Diese gender-exkludierenden Praktiken sind klar als symbolische Gewalt<sup>407</sup> zu identifizieren. Wie bei dieser üblich, ist diese nicht als Gewalt erkennbar, und somit ist 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 muss.<sup>408</sup> 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.

---

401 Vgl. Faulkner 2009a.

402 Vgl. Thaler 2006, Seite 196.

403 Vgl. Bergmann / Sorger 2009, Seite 67.

404 Vgl. Thaler 2006, Seite 172f.

405 Vgl. Thaler 2006, Seite 164.

406 Vgl. Faulkner 2009b, Seite 174.

407 Vgl. Bourdieu 2012.

408 Vgl. Bergmann / Sorger 2009, Seite 67.

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 ernstzunehmen 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, schaffen.<sup>409</sup> 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 wird.<sup>410</sup> 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 Frau für die Reproduktionsarbeit voraussetzt<sup>411</sup> – 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 entsprechen.<sup>412</sup> Es ist von zentraler Bedeutung, dass es heterogene Karriereformen gibt, bei welchen die subjektiven Lebensbedürfnisse im Vordergrund stehen sollen und verschiedene Lebensentwürfe möglich sein sollen.<sup>413</sup>

---

409 Vgl. Schiffbänker / Reidl 2009, Seite 63.

410 Vgl. Haffner et al. 2006, Seite 3.

411 Vgl. Teuber 2010, Seite 902.

412 Vgl. Schiffbänker / Reidl 2009, Seite 62.

413 Vgl. ebenda, Seite 62.

## 8 Literaturverzeichnis

- Acker, Joan (2009): From Glass Ceiling to Inequality Regimes. *Sociologie du travail* 51. Seite 199–217.
- Acker, Joan (1992): Gendering Organizational Theory. In: Mill, Albert, J./ Tancred, Peta (Hg.): *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage. Seite 248–260.
- Acker, Joan (1991): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organisations. In: Lorber, Farrell (Hg.): *The Social Construction of Gender*. London: Sage. Seite 162–179.
- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organisations. *Gender and Society*. Vol. 4., No. 2. Seite 139–158.
- Backer, David P./Perkins Jones, Deborah (1993): Creating Gender Equality: Cross-national Gender Satisfaction and Mathematical performance. *Sociology of Education*. Vol. 66. Seite 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). Seite 257–287.
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Grudrun-Axeli (1995): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*. Campus Verlag: Frankfurt am Main.
- Berger, Peter L./Luckmann, Thomas (1999): *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*. 16. Auflage. 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 (Hg.): *Gender Segregation at Work*. Philadelphia: Open University Press. Seite 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 (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorien, Methoden, Empirie*. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. Seite 489–498.
- Engelbrecht, Gerhard (1996): *Die Beharrlichkeit geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation: Betriebliche Berufsausbildung und geschlechtsspezifische Einkommensentwicklung bei Berufseinstieg in den 80er Jahren*. In: Lieserling, Sabine / Rauch, Angela (Hg.): *Hürden im Erwerbsleben. Aspekte beruflicher Segregation nach Geschlecht*. Nürnberg: IAB. Seite 65–103.
- Engelbrecht, Gerhard / Konle-Seidl, Regina / Maier, Friederike / Pfau-Effinger, Birgit / Quack, Sigrigrid / Sackmann, Rosemarie / Walwei, Ulrich (1994): *Erwerbsverhalten und Arbeitsmarktsituation von Frauen im nationalen und internationalen Vergleich. Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, 1994-1*. Gelsenkirchen. Seite 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*. In: *Observations from the Field. Engineering Studies*, 1:1. Seite 3–18.
- Faulkner, Wendy (2009b): *Doing Gender in Engineering Workplace Cultures. II. Gender In/ Authenticity and the In/Visibility Paradox. Engineering Studies*, 1:3. Seite 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. Seite 141–155.
- Faulkner, Wendy (2000): *Dualisms, Hierarchies and Gender in Engineering*. In: *Social Studies of Science*, 5/30. Seite 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 (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorien, Methoden, Empirie*. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, Seite 137–145.
- Gildemeister, Regine (2001): *Soziale Konstruktion von Geschlecht: Fallen, Mißverständnisse und Erträge einer Debatte*. In: Rademacher, Claudia / Wiechens, Peter (Hg.): *Geschlecht – Ethnizität – Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz*, Opladen: Leske + Budrich, Seite 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 (Hg.): TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg. Kore Verlag. Seite 201–254.
- Goffman, Erving (1977): The Arrangement between the Sexes. In: Theory and Society, Heft 4/1977, Seite 302–331. (dt.: Das Arrangement der Geschlechter. In: Goffman, Erving (1994): Interaktion und Geschlecht. Frankfurt am Main / New York: Campus Verlag. Seite 105–158.
- Gottschall, Karin (1995): Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, Regina / Knapp, Gudrun-Axeli: Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Campus Verlag: Frankfurt am Main. Seite 125–162.
- Haffner, Yvonne (2007): Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Haffner, Yvonne / Könekamp, Bärbel / Kraiss, 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 + Budrich.
- Hausen, Karin / Krell, Gertraude (1993): Frauenerwerbsarbeit – Forschungen zu Geschichte und Gegenwart. München / Mering: Rainer Hampp 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. Seite 573–588.
- Hengstenberg, Heike (1994): Vereinbaren, was unvereinbar scheint. Optionen innovativer Arbeitsgestaltung und Personalpolitik für Ingenieurinnen und Ingenieure. Berlin: Edition Sigma.
- Hirschauer, Stefan (1994): Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 46/4. Seite 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 (Hg.): 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, Jahrgang 18, Heft 2 (April 1989). Seite 100–118.
- Kelle, Udo / Kluge, Susann (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske + Budrich.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1993): Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum »Gendering« von Arbeit und Arbeitsvermögen. In: Hausen, Karin / Krell, Gertraude (Hg.): Frauenerwerbsarbeit – Forschungen zu Geschichte und Gegenwart. München / Mering: Rainer Hampp Verlag. Seite 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. Seite 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 (Hg.): »Wenn zwei das Gleiche tun ...« Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich. Seite 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 (Hg.): Symbolische Gewalt. Herrschaftsanalyse nach Pierre Bourdieu. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft. Seite 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. Seite 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/Bozen: StudienVerlag.
- Lucht, Petra/Paulitz Tanja (2008): Recodierung des Wissens. Zu Flexibilität und Stabilität von natur- und technikwissenschaftlichem Wissen – Eine Einleitung. In: Lucht, Petra/Paulitz Tanja (Hg.): Recodierung des Wissens. Stand und Perspektiven der Geschlechterforschung in Naturwissenschaft und Technik. Frankfurt am Main: Campus Verlag. Seite 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 (Hg.): Handbuch Frauen – und Geschlechterforschung – Theorien, Methoden, Empirie. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. Seite 787–798.
- Paulitz, Tanja (2008): Disparate Konstruktionen von Männlichkeit und Technik – Formen der Vergeschlechtlichung ingenieurwissenschaftlichen Wissens um 1900. In: Lucht, Petra/Paulitz Tanja (Hg.): Recodierung des Wissens. Stand und Perspektiven der Geschlechterforschung in Naturwissenschaft und Technik. Frankfurt am Main: Campus Verlag, Seite 123–140.
- Paulitz, Tanja (2007): Wie männlich ist die Technik. In: Seiter, Josef (Hg.): Technik-weiblich! Analysen zu mädchen- und frauenzentrierten Fördermaßnahmen im Bereich von Technik und Naturwissenschaft. Schulheft 128/2007. Innsbruck/Wien/Bozen: StudienVerlag. Seite 26–35.
- Peter, Lothar (2004): Pierre Bourdieus Theorien der symbolischen Gewalt. In: Steinrücke, Margareta (Hg.): Pierre Bourdieu – Politisches Forschen, Denken und eingreifen. Hamburg: VSA. Seite 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. Seite 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/Wetzel, Petra (2007): Karrieretypen im naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld. Eine Studie zu Dimensionen von (Dis-)Kontinuität in den Karrieren hochqualifizierter Frauen und Männer. Wirtschaftsimpulse für Frauen in Forschung und Technologie. Wien: 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 (Hg.): Technik – weiblich! Analysen zu mädchen- und frauenzentrierten Fördermaßnahmen im Bereich von Technik und Naturwissenschaft. Schulheft 128/2007. Innsbruck/Wien/Bozen: Studien-Verlag. Seite 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 et al. (2015): Praxishandbuch: Technische und naturwissenschaftliche Qualifizierungen von Frauen – Berufsorientierung und Methoden für gendergerechte Didaktik. Wien: Communicatio.
- Steinrücke, Margareta (2004): Pierre Bourdieu – Politisches Forschen, Denken und eingreifen. Hamburg: VSA. Seite 48–73.
- Stut, Bärbel (1995): Geschlechtsspezifische Platzzuweisungen in Großbetrieben – Unausgesprochen wirksame Regeln im Management. In: Bertrams, Annette (Hg.): 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 (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorien, Methoden, Empirie. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. Seite 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 (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorien, Methoden, Empirie. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. Seite 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. Seite 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. Seite 221–261.

## 9 Anhang

### 9.1 Abstract – deutsch

Die vorliegende Arbeit beleuchtet die Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen. Der Anlass, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen, 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 Codierverfahrens 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 KollegInnen.

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.

## 9.2 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 Froschauer 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.

Die vorliegende 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«.

Die konkrete Forschungsfrage lautet dabei folgendermaßen:

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

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

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



P.b.b.  
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-592-8