

Bergmann, Nadja; Sorger, Claudia

Research Report

Man muss 120% leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten': Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich

AMS report, No. 77

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Bergmann, Nadja; Sorger, Claudia (2010) : Man muss 120% leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten': Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich, AMS report, No. 77, ISBN 978-3-85495-257-2, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97904>

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.



Nadja Bergmann, Claudia Sorger

»Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten«

Studie zur Situation von Frauen
in technischen Berufen in Oberösterreich

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Nadja Bergmann, Claudia Sorger

»Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten«

Studie zur Situation von Frauen
in technischen Berufen in Oberösterreich

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, Dezember 2010 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1030 Wien

• Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2010

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien

ISBN 978-3-85495-257-0

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Frauen in technischen Berufen – Entwicklungen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem	6
2.1	Förderung von Mädchen und Frauen in nicht-traditionellen Berufen	6
2.2	Technische Ausbildungen – noch immer männerdominiert!?	8
2.2.1	Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen	10
2.2.2	Lehrausbildung	11
2.2.3	Universitätsausbildung	16
2.2.4	Fachhochschule	19
2.3	Technische Berufe – Frauen nach wie vor in der Minderheit?!	22
2.4	Zusammenfassung	27
3	Situation von Frauen in technischen Berufen – Ergebnisse der Betriebsbefragung	29
3.1	Überblick über die Befragung sowie die befragten Betriebe	29
3.2	Frauen in technischen Berufen – aus Sicht der Technikerinnen	31
3.2.1	Informationen zu den befragten Technikerinnen	31
3.2.2	Phase der Ausbildung – kurzer Rückblick der Interviewten	32
3.2.3	Phase der Arbeitsuche	33
3.2.4	Der Arbeitsstart in einem männerdominierten Bereich	34
3.2.5	Einschätzung der Arbeitssituation	36
3.2.6	Erfahrungen mit Vorurteilen	37
3.2.7	Einkommenssituation	38
3.2.8	Aufstiegsmöglichkeiten	40
3.2.9	Aus- und Weiterbildung	40
3.2.10	Vereinbarung von Beruf und Familie	42
3.2.11	Arbeitszeiten – Angebote und Einschätzung	44
3.2.12	Perspektiven	44
3.2.13	Wege für Frauen in die Technik	45
3.2.14	Zusammenfassung der Befragung der Technikerinnen	47
3.3	Frauen in technischen Berufen – aus Sicht der Personalverantwortlichen	49
3.3.1	Zugang zu weiblichen Technikerinnen	49
3.3.2	Bedenken gegen die Einstellung von Frauen	51
3.3.3	Ausbildungshintergrund und Arbeitssituation von Frauen in den Betrieben	53
3.3.4	Positiver Einfluss von Technikerinnen im Betrieb	55
3.3.5	Unterschiede in der zeitlichen Flexibilität	58

3.3.6	Aus- und Weiterbildungsangebote	61
3.3.7	Berufliche Aufstiegschancen	63
3.3.8	Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern	64
3.3.9	Mädchen- und frauenspezifische Programme und Frauenförderung	66
3.3.10	Zusammenfassung der Befragung der Betriebe	67
4	Zusammenfassung	70
5	Literaturliste	74
6	Anhang	76
6.1	Fragebogen für Frauen in technischen Berufen	76
6.2	Fragebogen zur Befragung von Personalverantwortlichen/GeschäftsführerInnen ..	79

1 Einleitung

»Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten.« (F11).¹

»Frauen sind günstiger, da sie weniger Verhandlungsgeschick beweisen.« (B1).

Noch immer ist die Situation von Frauen in technischen Berufen eine besondere und die Wahl eines technischen Ausbildungsweges für Frauen nicht selbstverständlich. Auch nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und erfolgtem Einstieg in ein technisches Berufsfeld ist die Situation von Frauen – bezogen beispielsweise auf die berufliche Positionierung, die Einkommensentwicklung, das Selbstverständnis oder die Aufstiegsmöglichkeiten – oft anders als jene der Männer.

Vor diesem Hintergrund hat sich L&R Sozialforschung 2001/2002 im Auftrag des AMS Oberösterreich mit der Situation von »Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich« (Pimminger et al 2002) auseinandergesetzt. Dieser Bericht bestätigte einmal mehr die Beharrlichkeit einer geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Berufswahl und die Schwierigkeiten, mit welchen Mädchen und Frauen in nicht-traditionellen Berufsfeldern konfrontiert sind.

Vor dem Hintergrund zahlreicher Initiativen und Maßnahmen zum Aufbrechen dieser eingeschränkten Berufs- und Ausbildungswahl von Mädchen und Frauen stellt sich die Frage, ob in den letzten Jahren in Oberösterreich Änderungen abzulesen sind – sowohl auf qualitativer als auch quantitativer Ebene.

Konkret sollen mit vorliegendem Forschungsprojekt folgende Fragen beantwortet werden:

- Sind in den letzten Jahren Änderungen bei der Berufs- und Ausbildungswahl von Mädchen und jungen Frauen abzulesen, d.h. ist ein Ansteigen des Interesses an technischen Berufsfeldern zu erkennen?
- Wie gestaltet sich die berufliche Situation von Frauen in technischen Berufen? Welche Vorteile, welche Schwierigkeiten gibt es in diesen Berufsfeldern?
- Welche Haltung haben Betriebe gegenüber der Einstellung und der Beschäftigung von Frauen in technischen Berufen?

Neben einer ausführlichen Daten- und Literaturanalyse (Kapitel 2) liegt der Fokus des Berichtes auf einer Befragung oberösterreichischer Betriebe – sowohl von Frauen in technischen Berufen als auch von Personalverantwortlichen (Kapitel 3).

An dieser Stelle sei allen InterviewpartnerInnen für die zur Verfügung gestellte Zeit und vor allem für den gewährten Einblick in das Berufsfeld »Technik« herzlich gedankt!

¹ Kursive Textstellen, welche mit (F) oder (B) gekennzeichnet sind, sind aus den Interviews mit Frauen in technischen Berufen (F) oder GeschäftsführerInnen/Personalverantwortlichen (B) entnommene Zitate.

2 Frauen in technischen Berufen – Entwicklungen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem

In diesem Kapitel wird anhand sekundärstatistischer Auswertungen zentraler Ausbildungs- und Arbeitsmarktdaten sowie der Heranziehung anderer relevanter Studien die Entwicklung des Technikerinnen-Anteiles in Oberösterreich – auch im Vergleich zu Österreich – nachgezeichnet (Kapitel 2.2 und Kapitel 2.3). Die dahinter liegende Frage ist, ob sich in den letzten Jahren Änderungen ablesen lassen und der Frauenanteil an technischen Berufs- und Ausbildungsfeldern steigende Tendenzen aufweist.

An dieser Stelle muss betont werden, dass die Frage der Definition eines technischen Ausbildungs- und Berufsfeldes, zwischen den einzelnen Datenquellen variieren kann bzw. nicht immer explizit offengelegt ist. Auf jeden Fall werden im Rahmen dieser Studie nur Personen in technischen Berufen ab Fachkräfte-Niveau berücksichtigt (auch im Rahmen der von uns durchgeführten Befragung, siehe Kapitel 3).

Den Analysen in Kapitel 2.2 und Kapitel 2.3 vorangestellt wird eine Zusammenschau zentraler Projekte zur Förderung der Erhöhung des Frauenanteiles in technischen Berufen, um einen Überblick über die gesetzten Maßnahmen in diesem Bereich zu erhalten (Kapitel 2.1).

2.1 Förderung von Mädchen und Frauen in nicht-traditionellen Berufen

Mittlerweile hat die Förderung des Einstieges von Frauen in technischen Berufen schon eine gewisse Tradition. Zahlreiche österreichweite, aber auch spezifisch oberösterreichische Initiativen² wurden und werden gesetzt, um dazu beizutragen, dass einerseits die geschlechtsspezifische Berufswahl von Mädchen und Frauen durchbrochen wird und andererseits technische Berufsfelder mit ihren oft überdurchschnittlichen Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen für beide Geschlechter gleichermaßen attraktiv werden.

Der Fokus der Initiativen liegt dabei sehr stark auf Mädchen und jungen Frauen mit dem Ziel, ihr Interesse für nicht-traditionelle Berufsfelder zu wecken.

Ein Überblick (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) über die einzelnen Initiativen zeigt die unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen der Projekte:

2 Gefördert u.a. vom Frauenreferat des Landes Oberösterreich (www.frauenreferat-ooe.at) sowie des AMS Oberösterreich (www.ams.at/ooe).

Das österreichweite Projekt **»FIT – Frauen in die Technik«** beispielsweise möchte das Technikinteresse von Schülerinnen wecken und zeigen, dass Technik für junge Frauen attraktiv sein kann, indem Frauen in technischen Berufsfeldern sichtbar gemacht, Kontakte vermittelt und berufliche Identifikationsmöglichkeiten geschaffen werden. Für Oberösterreich im Speziellen wurde auf universitärer Ebene das Projekt **»FIT – Frauen in die Technik«**³ an der **Johannes Kepler Universität Linz** seit 1999 installiert. Ziel ist es, Schülerinnen für die Möglichkeit einer universitären Ausbildung im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich (an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität) zu interessieren. Neben **»FIT«** ist hier das oberösterreichspezifische Projekt **»TEquality – Technik.Gender.Equality«** zu nennen, in dessen Rahmen die Studienbedingungen an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Johannes Kepler Universität in den Studienrichtungen Informatik und Mechatronik analysiert und Ansatzpunkte für Maßnahmen zur gezielten Unterstützung der Studierenden entwickelt wurden.⁴

Mit einem ähnlichen Schwerpunkt wie **»FIT«** richtet sich das Projekt **»mut! – Mädchen und Technik«**⁵ an Mädchen und junge Frauen und möchte vor allem über eine geschlechtssensible Berufsorientierung möglicherweise verschüttete technische Interessen bei Mädchen wecken (allerdings ist das Projekt 2009 ausgelaufen).

Auch der so genannte **»Girls' Day«**⁶ hat mittlerweile schon eine gewisse Tradition. In den meisten Bundesländern – so auch in Oberösterreich – werden jährliche **»Girls' Days«** abgehalten, mit dem Ziel, Mädchen neue Berufsfelder aufzuzeigen. Im Rahmen dieser Initiative verbringen Mädchen einen Tag in einem technischen, technologischen oder handwerklichen Betrieb. Dabei können sie erste Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln, Berufe kennenlernen und wichtige Kontakte knüpfen. Betriebe, LehrerInnen und Eltern sollen ebenfalls auf das Potenzial der Mädchen aufmerksam gemacht werden.

Seitens des Arbeitsmarktservice wurde ebenfalls ein Programm mit dem Titel **»Fit. Frauen in Handwerk und Technik«** ins Leben gerufen. Das Arbeitsmarktservice Oberösterreich hat hier einen speziellen Schwerpunkt mit der **»FEM-Implacementsstiftung«** gesetzt. Im Rahmen dieser Stiftung können arbeitssuchende Frauen mit Interesse an einem technischen Beruf einen Lehrabschluss im nicht-traditionellen Bereich abschließen.

Aber auch im hochqualifizierten Sektor gibt es einige Initiativen zur Hebung des Frauenanteiles im Bereich Forschung und Technologie. Zu nennen ist hier die Initiative **»ffORTE – Frauen in Forschung und Technologie«**⁷, welche dem Entwicklungspotenzial hoch qualifizierter Frauen in Forschung und Technologie neue Impulse verleihen bzw. die Rahmenbedingungen für ihren beruflichen Werdegang verbessern will. Mädchen und Frauen sollen während aller Phasen ihres Bildungsweges gefördert und Karrierehindernisse entlang der beruflichen Laufbahn

3 Nähere Hinweise unter: www.fit.jku.at

4 Nähere Hinweise unter: www.tequality.at

5 Nähere Hinweise unter: www.mut.co.at

6 Nähere Hinweise unter: www.girlsday-ooe.at

7 Nähere Hinweise unter: www.fforte.at

abgebaut werden. Ein spezifisches Programm im Rahmen von »fFORTE« ist »FEMtech«⁸, welches u.a. gezielt die Karrierewege von Frauen in Forschung und Technik unterstützt und vor allem auch die Rahmenbedingungen in der industriellen und außeruniversitären Forschung so verändern möchte, dass sie den Bedürfnissen von Frauen und Männern gleichermaßen entsprechen.

Dieser kurze Überblick zeigt, dass der große Schwerpunkt der Projekte bei der Förderung der Mädchen und Frauen – also einer Individualförderung – liegt. Die Änderung der (betrieblichen) Rahmenbedingungen steht demgegenüber – außer im Rahmen der beiden letztgenannten Projekte – selten im Mittelpunkt von Maßnahmen.

Hier kann auch eine erste Diskrepanz ausgemacht werden, die im weiteren Projektverlauf näher zu hinterfragen ist. Reicht die Förderung des Einstieges von Frauen in nicht-traditionelle Berufe aus oder sind die Arbeitsmarktbedingungen in diesen Berufsfeldern so gestaltet, dass sie für Frauen trotzdem verschlossen bleiben bzw. wenig attraktiv sind? Ziel ist es, realistische Einschätzungen der beruflichen Möglichkeiten für Frauen in diesem Berufsfeld zu erhalten – auch um falschen Erwartungshaltungen und damit oft verbundenen Wünschen wieder den Beruf zu wechseln vorzubauen.

Vor diesem Hintergrund wird im folgenden Kapitel die Situation von Frauen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem im Bereich der technischen Berufe der letzten Jahre in Oberösterreich sowie im Vergleich dazu in Gesamtösterreich nachgezeichnet und mit aktuellen Studien in Zusammenhang gesetzt.

2.2 Technische Ausbildungen – noch immer männerdominiert!?

Der Grundstein für die spätere Arbeitsmarktsegregation wird bereits in der Schule gelegt. Jugendliche, die sich nach Vollendung der Pflichtschule für eine Lehre entscheiden, müssen in einem sehr frühen Alter – zumeist 15-jährig – ihre Berufswahl treffen.

»Diese Entscheidung fällt also genau in die Lebensphase der Adoleszenz, in der die Jugendlichen generell schon mit vielfältigen neuen Anforderungen konfrontiert werden. Neben einschneidenden körperlichen und psychosozialen Veränderungen sollte eben auch die Berufswahl getroffen werden. (...) Viele Jugendliche haben zu diesem Zeitpunkt noch keine konkreten Vorstellungen bezüglich der Berufswelt« (Bergmann u. a. 2002, 30).

Dieser Faktor ist mit ein Grund dafür, dass die Jugendlichen auf scheinbar bewährtes zurückgreifen – also für das Geschlecht jeweils traditionelle Berufe. Auch das Umfeld – Eltern,

8 Nähere Hinweise unter: www.femtech.at

LehrerInnen, FreundInnen – fördern traditionelle Berufsentscheidungen, als die vermeintlich »sichere« Wahl.

Aber auch jene Jugendlichen, die sich nach Vollendung der 8. Schulstufe für eine weiterführende Schulausbildung entscheiden – und so in gewisser Weise Zeit für die spätere Berufsentscheidung gewinnen –, determinieren mit ihrer Schulwahl in einem bestimmten Ausmaß schon die spätere Ausbildung. SchülerInnen von HTLs beispielsweise wählen zu einem weitaus höheren Prozentsatz technische Studienrichtungen als dies AHS-AbsolventInnen tun (siehe Hauch u.a. 2007).

Im Rahmen dieses Kapitels nehmen wir eine sekundärstatistische Analyse relevanter Ausbildungsdatenquellen vor, um die Situation in Oberösterreich – auch im Vergleich zu Gesamtösterreich – näher zu beleuchten. Dazu werden folgende Datenquellen herangezogen: Schulstatistik, Lehrlingsstatistik sowie Hochschulstatistik (Universitäten, Fachhochschulen).

Zu Beginn steht ein Überblick (Tabelle 1) über die aktuelle Bildungsbeteiligung von Mädchen und jungen Frauen an weiterführenden Schulformen.

Mädchen werden generell im Schulsystem zu den großen Gewinnerinnen der Bildungsexpansion gezählt. Zeitreihen zeigen beeindruckend, dass sich der Frauenanteil an höherwertigen Bildungsabschlüssen nach und nach jenen der Männer angeglichen hat und in einigen Bereichen – wie beispielsweise bei der AHS-Matura – junge Frauen ihre Kollegen bereits »überholt« haben. Nachstehende Tabelle gibt für das Schuljahr 2007/2008 für Österreich und Oberösterreich einen Überblick über die bestehende Situation:

Tabelle 1: Frauenanteil an den SchülerInnen der Sekundarstufe für das Schuljahr 2007/2008

Schule	Österreich			Oberösterreich		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Polytechnische Schule	21.338	7.933	37 %	4.831	1.916	40 %
Berufsschule	136.191	47.011	35 %	28.864	9.515	33 %
AHS Oberstufe	87.786	49.997	57 %	12.615	7.551	60 %
BMS	52.003	25.771	50 %	9.601	4.454	46 %
BHS	135.658	68.789	51 %	25.213	13.228	52 %

Quelle und Erläuterungen: Statistik Austria; AHS: Allgemeinbildende Höhere Schule, BMS: Berufsbildende Mittlere Schulen, BHS: Berufsbildende Höhere Schulen

Die Tabelle zeigt leichte Unterschiede zwischen Oberösterreich und Österreich: So ist die AHS in Oberösterreich mit einem 60-prozentigen Frauenanteil etwas frauendominierter, die Lehre mit einem 33-prozentigen Frauenanteil hingegen etwas männerdominierter als in Österreich.

2.2.1 Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen

Haben Frauen also insgesamt – bis auf die Lehrausbildung/Berufsschule – »auf-« bzw. »überholt«, bleiben dennoch sehr viele geschlechtsspezifische Ausprägungen des Bildungssystems bestehen. Dazu zählt die in Österreich besonders auffällige Teilung in burschen- und Mädchenspezifische Schulzweige. Nachstehende Tabelle 2 zeigt für die hier interessierenden technischen Schultypen den durchgängig geringen Frauenanteil an österreichischen Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen für die Jahre 1977/1978 bis 2007/2008. Dabei lässt sich sowohl für Oberösterreich, aber auch für Gesamtösterreich, erkennen, dass der Frauenanteil bei Höheren Technischen und Gewerblichen Lehranstalten (im engeren Sinn) stetig zugenommen hat (österreichweit betrachtet sogar noch deutlicher), während bei den Mittleren Gewerblichen und Technischen Fachschulen der Frauenanteil in Oberösterreich als stagnierend bzw. leicht abnehmend bezeichnet werden kann (gegenüber den 1970er-Jahren für ganz Österreich sogar deutlich abnehmend). Derzeit liegt dieser in Oberösterreich bei fünf Prozent, in Österreich bei sieben Prozent. Da die Mittleren Berufsbildenden Schulen als Pendant zu der (männlich dominierten) Lehre gesehen werden, ist es besonders bedauerlich, dass der Frauenanteil in den technischen Zweigen so gering ist. Gerade in diesem Bereich kann daher von einer besonders großen Segregation gesprochen werden.

Aber auch bei den Höheren Technischen und Gewerblichen Lehranstalten bleibt trotz der stetigen Zunahme des Frauenanteiles festzuhalten, dass sich Frauen auf dieser Bildungsstufe ebenfalls klar in der Minderheit befinden; nur jede/r zehnte/r HTL-SchülerIn ist in Oberösterreich weiblichen Geschlechts, in Österreich insgesamt knapp jede/r achte/r.

Tabelle 2: SchülerInnen an Gewerblichen und Technischen Fachschulen sowie Höheren und Gewerblichen Lehranstalten (im engeren Sinn) in den Schuljahren 1977/1978 bis 2007/2008

Gewerbliche und Technische Fachschulen (im engeren Sinn)	Österreich			Oberösterreich		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil (in %)	Gesamt	Frauen	Frauenanteil (in %)
1977/1978	9.696	1.170	12 %	1.582	95	6 %
1987/1988	15.493	1.417	9 %	3.405	192	6 %
1997/1998	10.963	754	7 %	2.072	94	5 %
1999/2000	10.644	703	7 %	1.936	83	4 %
2000/2001	10.731	687	6 %	1.905	81	4 %
2001/2002	11.745	722	6 %	2.187	81	4 %
2002/2003	11.875	720	6 %	2.213	89	4 %
2003/2004	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
2004/2005	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
2005/2006	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
2006/2007	12.634	909	7 %	2.612	128	5 %
2007/2008	12.604	906	7 %	2.769	139	5 %

Höhere Technische und Gewerbliche Lehranstalten (im engeren Sinn)	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil (in %)	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil (in %)
1977/1978	24.715	732	3 %	3.468	72	2 %
1987/1988	35.702	1.790	5 %	6.065	145	2 %
1997/1998	40.975	3.613	9 %	6.926	387	6 %
1999/2000	43.413	4.164	10 %	7.414	447	6 %
2000/2001	44.558	4.471	10 %	7.800	496	6 %
2001/2002	45.770	5.049	11 %	7.857	583	7 %
2002/2003	46.437	5.162	11 %	8.123	617	8 %
2003/2004	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
2004/2005	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
2005/2006	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
2006/2007	47.016	5.359	11 %	8.579	778	9 %
2007/2008	47.352	5.572	12 %	8.740	878	10 %

Quellen und Erläuterungen: ÖSTAT bzw. Statistik Austria; Technische und Gewerbliche Schulen im engeren Sinn: enthält auch Sonderformen (z.B. Schulen für Berufstätige), Kollegs und Aufbaulehrgänge; enthält öffentliche und private Schulen mit gesetzlich geregelter Schulartbezeichnung (aber ohne privat Schulen mit Statut); n.v.: nicht verfügbar: für die Schuljahre 2003/2004 bis 2005/2006 stehen (noch) keine differenzierten Daten für SchülerInnen Gewerblicher und Technischer Fachschulen sowie Höherer und Gewerblicher Lehranstalten im engeren Sinn zur Verfügung

2.2.2 Lehrausbildung

Die Lehrausbildung ist in Österreich generell männlich dominiert, wie der Frauenanteil von 35 Prozent im Schuljahr 2007/2008 zeigt (siehe Tabelle 1).

Die folgenden Ausführungen zeigen, dass innerhalb der Lehrberufe zusätzlich von einer sehr ausgeprägten Segregation gesprochen werden muss – wiederum sowohl österreichweit betrachtet, als auch in Oberösterreich. So ist anhand von Tabelle 3 erkennbar, dass auch innerhalb der letzten sieben Jahre der Frauenanteil an technischen Lehrberufen⁹ sehr gering ist:

⁹ Die Auswahl der technischen Lehrberufe orientierte sich weitgehend nach der Zuordnung auf: www.yourchoiceinfo.at/index.php?content=erweitert_ausbildungsuche.php sowie in Absprache mit dem Auftraggeber.

Tabelle 3: Frauen in technischen Lehrberufen in Österreich und Oberösterreich; Stichtag jeweils 31.12.

	Österreich			Oberösterreich		
	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil in %	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil in %
Dezember 2002	30.628	1.082	4 %	7.304	181	2 %
Dezember 2003	36.148	1.684	5 %	9.137	559	6 %
Dezember 2004	38.720	1.538	4 %	9.645	445	5 %
Dezember 2005	41.089	1.624	4 %	10.262	418	4 %
Dezember 2006	42.822	1.852	4 %	10.553	451	4 %
Dezember 2007	44.442	2.150	5 %	11.003	517	5 %
Dezember 2008	46.807	2.562	6 %	11.483	647	6 %

Quelle: Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammern Österreichs; Zahlen beziehen sich auf Einzellehren; eigene Berechnungen

Im Detail ist aus Tabelle 3 die insgesamt ansteigende Anzahl von Lehrlingen in technischen Lehrberufen ersichtlich (sowie der hohe Anteil an technischen Lehrlingen in Oberösterreich gemessen an Gesamtösterreich) und auch die steigende Anzahl von Frauen in technischen Lehrberufen. An ihrem prozentual sehr geringen Anteil ändert sich allerdings nur sehr wenig: In Österreich hat sich der Frauenanteil über die Jahre 2002 bis 2008 hinweg kaum geändert bzw. ist nur ein leichter Anstieg von vier auf sechs Prozent zu verzeichnen. In Oberösterreich ist der Frauenanteil etwas größeren Schwankungen unterworfen: Während von 2002 auf 2003 ein recht auffälliger Anstieg von zwei auf sechs Prozent stattgefunden hat, sank der Frauenanteil bis 2006 wieder leicht und hat sich 2008 – wie auch in Österreich – auf sechs Prozent erhöht. Trotz der leichten Aufwärtstendenzen ist der Frauenanteil in technischen Berufen also noch immer als sehr gering zu bezeichnen.

Noch dazu beziehen sich diese Ergebnisse auf Einzellehren; bei Doppellehren, die zumindest eine technische Ausbildung beinhalten, ist der Frauenanteil noch weitaus geringer, sowohl in Gesamtösterreich als auch in Oberösterreich. So betrug beispielsweise der Frauenanteil an den Doppellehren mit zumindest einer technischen Ausbildung 2002 in Oberösterreich und Österreich jeweils nur ein Prozent, 2006 jeweils zwei Prozent, 2008 jeweils drei Prozent. Zur Orientierung: Insgesamt absolvieren in Österreich über 6.000 Jugendliche, davon über 1.000 in Oberösterreich, eine Doppellehre mit zumindest einer technischen Ausbildung.

Eine nähere Analyse nach einzelnen Lehrberufen verdeutlicht die großen Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufen. Tabelle 4 listet sämtliche in diesem Bericht unter technische Lehrberufe subsumierten Berufe mit dem jeweiligen Frauenanteil (prozentual und absolut) auf.

Zu den »Top 11« der technischen Frauenberufe in Oberösterreich – jene Lehrberufe mit einem über 25-prozentigen Frauenanteil – zählen:

- Textilchemie
- Medienfachfrau/-mann – Medientechnik
- Chemielabortechnik
- Orthopädietechnik
- KonstrukteurIn – Werkzeugbautechnik
- PhysiklaborantIn
- ProzessleittechnikerIn
- WerkstoffprüferIn
- Bautechnische/r ZeichnerIn
- SonnenschutztechnikerIn
- Brunnen- und Grundbau

Interessanterweise ist bei jenen Lehrberufen mit hohem Frauenanteil dieser in Oberösterreich deutlich ausgeprägter als jener in Gesamtösterreich.

Allerdings sind die meisten der genannten Lehrberufe quantitativ nicht von allzu großer Bedeutung – die Anzahl der weiblichen Lehrlinge in Oberösterreich bewegt sich hier zwischen eins und 41.

Dies sieht bei den bezüglich des Frauenanteiles am unteren Ende der Skala rangierenden Lehrberufen anders aus. Gerade bei den quantitativ bedeutsamen Lehrberufen ist der Frauenanteil teils sehr gering, wie beispielsweise Elektroinstallationstechnik, Kraftfahrzeugtechnik oder Maschinenbautechnik.

Es gibt sogar 19 »Worst-Case«-Lehrberufe, wo der Frauenanteil null Prozent beträgt (diese »Worst-Case«-Lehrberufe sind quantitativ allerdings auch eher unbedeutend):

- EDV-Systemtechnik
- GießereimechanikerIn
- Fertigteilhausbau
- KälteanlagentechnikerIn
- KonstrukteurIn – Elektroinstallationstechnik
- KraftfahrzeugelektrikerIn
- Luftfahrzeugtechnik
- Metallbearbeitung
- Metalltechnik – Schmiedetechnik
- ModellbauerIn
- Präzisionswerkzeugschleiftechnik
- Sanitär- und KlimatechnikerIn
- SchalungsbauerIn
- Straßenerhaltungsfachmann/-frau
- Textilmechanik
- Textiltechnik
- Verfahrenstechnik für Getreidewirtschaft

- WerkzeugmaschineurIn
- Werkzeugmechanik

Bis auf wenige Ausnahmen sind die genannten »Worst-Case«-Lehrberufe sehr spezialisierte, rein-technische Ausbildungen.

Die Vielzahl an Lehrberufen mit sehr geringer (oder gar keiner) Frauenbeteiligung zeigt den nach wie vor großen Handlungsbedarf auf, bestehende Männerdomänen auf dieser Ebene aufzubrechen. Die Befragung von Frauen (Kapitel 3) bestätigt auch, dass gerade die Suche nach Lehrstellen in technischen Berufsfeldern für junge Frauen besonders schwierig – und sicher auch entmutigend – ist. Berufseinsteigerinnen aus anderen Ausbildungsabschlüssen haben es demgegenüber leichter in einen technischen Beruf einzusteigen. Eine weitere Sensibilisierung der Betriebe bzw. stärkere Überzeugung dieser, im Bereich der technischen Lehrstellen offener für Frauen zu werden und die Rahmenbedingungen entsprechend zu ändern, erscheint gerade auf Ebene der Lehrausbildung besonders notwendig.

Tabelle 4: Lehrlinge in technischen Lehrberufen nach Geschlecht in Oberösterreich und Österreich, Stichtag 31.12.2008

	Österreich			Oberösterreich		
	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil
Anlagenelektrik	217	13	6 %			
Baumaschinentechnik	264	8	3 %	70	5	7 %
Bautechnische/r ZeichnerIn	310	91	29 %	49	14	29 %
Brunnen- und Grundbau	11	1	9 %	4	1	25 %
Chemielabortechnik	562	273	49 %	70	41	59 %
Chemieverfahrenstechnik	291	23	8 %	132	8	6 %
EDV-Systemtechnik	77	3	4 %	4		0 %
EDV-Technik	146	11	8 %	45	3	7 %
Elektroanlagentechnik	701	30	4 %	244	6	2 %
Elektrobetriebstechnik	1.228	40	3 %	284	8	3 %
Elektroenergie-technik	581	6	1 %	302	2	1 %
Elektroinstallationstechnik	4.952	119	2 %	1.103	28	3 %
Elektromaschinentechnik	497	30	6 %	169	14	8 %
Elektronik	543	41	6 %	143	11	7 %
Fertigteilhausbau	70		0 %	3		0 %
GießereimechanikerIn	26		0 %	8		0 %
Informatik	16	1	6 %	7	1	14 %
Informations- und Telekommunikations-systeme-Elektronik	4	1	25 %			
Informationstechnologie	1.308	155	12 %	257	20	8 %
Installations- und Gebäudetechnik	768	13	2 %	36	1	3 %
Kälteanlagentechnik	299		0 %	58		0 %

Karosseriebautechnik	1.667	47	3%	329	9	3%
Kommunikationstechnik	831	105	13%	33	2	6%
KonstrukteurIn – Installations- und Gebäudetechnik	4		0%			
KonstrukteurIn – Elektroinstallations-technik	6		0%	2		0%
KonstrukteurIn – Maschinenbautechnik	151	27	18%	73	14	19%
KonstrukteurIn – Metallbautechnik	38	4	11%	17	4	24%
KonstrukteurIn – Stahlbautechnik	32	2	6%	8	1	13%
KonstrukteurIn – Werkzeugbautechnik	59	18	31%	34	14	41%
KraftfahrzeugelektrikerIn	33		0%	9		0%
Kraftfahrzeugtechnik	6.662	126	2%	1.533	27	2%
Kristallschleiftechnik	34		0%			
Kunststoffformgebung	245	31	13%	111	19	17%
Kunststofftechnik	317	49	15%	122	28	23%
Landmaschinenentechnik	1.024	7	1%	288	3	%
Luftfahrzeugtechnik	56	1	2%	8		0%
Maschinenbautechnik	4.863	235	5%	1.499	61	4%
Maschinenfertigungstechnik	692	35	5%	54	2	4%
Maschinenmechanik	328	18	5%	25	1	4%
Mechatronik	1.365	83	6%	460	21	5%
Medienfachmann/-frau – Medientechnik	81	34	42%	16	11	69%
Metallbearbeitung	350	26	7%	45		0%
Metalltechnik – Blechtechnik	210	17	8%	93	9	10%
Metalltechnik – Fahrzeugbautechnik	391	4	1%	74	1	1%
Metalltechnik – Metallbautechnik	508	20	4%	202	9	4%
Metalltechnik – Metallbearbeitungstechnik	3.057	94	3%	600	16	3%
Metalltechnik – Schmiedetechnik	176	1	1%	24		0%
Metalltechnik – Stahlbautechnik	939	29	3%	357	15	4%
ModellbauerIn	21	2	10%	10		0%
Oberflächentechnik	99	17	17%	15	2	13%
Orthopädietechnik	84	30	36%	22	12	55%
PhysiklaborantIn	42	18	43%	10	4	40%
Präzisionswerkzeugschleiftechnik	16		0%	3		0%
Produktionstechnik	1.068	105	10%	656	85	13%
Prozessleittechnik	46	9	20%	30	9	30%
Sanitär- und Klimatechnik	1.401	21	1%	193		0%
SchalungsbauerIn	122		0%	28		0%
Sonnenschutztechnik	46	6	13%	4	1	25%
SpenglerIn	723	7	1%	111	1	1%
Straßenerhaltungsfachmann/-frau	198	2	1%	72		0%
Technische/r ZeichnerIn	475	123	26%	153	37	24%
Textilchemie	41	16	39%	1	1	100%
Textilmechanik	31	2	6%	2		0%

Textiltechnik – Maschentechnik	21	1	5 %	2		0 %
UniversalschweißerIn	189	9	5 %	66	1	2 %
Veranstaltungstechnik	161	16	10 %	27	1	4 %
Verfahrenstechnik für Getreidewirtschaft	53		0 %	19		0 %
Vermessungstechnik	196	27	14 %	54	9	17 %
Verpackungstechnik	119	11	9 %	21	1	5 %
WaagenherstellerIn	1		0 %			
WaffenmechanikerIn	3		0 %			
WagnerIn	1		0 %			
WerkstoffprüferIn	78	15	19 %	22	7	32 %
Werkstofftechnik	34	11	32 %			
Werkzeugbautechnik	1.043	72	7 %	498	33	7 %
WerkzeugmaschineurIn	219	12	5 %	84		0 %
Werkzeugmechanik	236	31	13 %	1		0 %
Zerspanungstechnik	1.397	127	9 %	376	13	3 %
Einzellehren gesamt	46.807	2.562	6 %	11.483	647	6 %

Quelle: Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich; Zahlen beziehen sich auf Einzellehren; eigene Berechnungen

2.2.3 Universitätsausbildung

Ähnlich wie bei der Schulausbildung sind auch auf der tertiären Ausbildungsstufe zwei Phänomene zu beobachten: einerseits eine immer größere Bildungsbeteiligung von Frauen insgesamt, andererseits eine doch sehr strenge Segregation in Frauen- und Männerstudienzweige. Allerdings sind auf universitärer Ebene größere Fortschritte in Richtung Auflösung geschlechtsspezifischer Zuschreibungsprozesse zu beobachten.

Im Studienjahr 2007/2008 betrug der Frauenanteil an allen Studierenden (217.587 gesamt) 54 Prozent. Bei den erstimmatrikulierten Studierenden an wissenschaftlichen Universitäten (35.806 gesamt) betrug der Frauenanteil bereits 60 Prozent.

Tabelle 5: Belegte Studien erstmalig zugelassener ordentlicher Studierender der technischen Studienrichtungen an den Universitäten Österreichs und an der technisch-naturwissenschaftlichen Fakultät (TNF) der Johannes Kepler Universität Linz

Wintersemester	Belegte Studien erstmalig zugelassener ordentlicher Studierender technischer Studien in Österreich			Belegte Studien Erstzugelassener an der TNF, JK Universität Linz		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
1990/1991	4.740	930	20 %	555	65	12 %
1993/1994	4.286	869	20 %	355	58	16 %
1995/1996	4.032	843	21 %	290	39	13 %
1997/1998	3.181	766	24 %	266	35	13 %

2000/2001	4.118	1.040	25%	475	112	24%
2001/2002	3.947	1.012	26%	344	90	26%
2002/2003	4.220	1.027	24%	386	88	23%
2003/2004	4.308	1.028	24%	339	88	26%
2004/2005	4.229	1.043	25%	388	98	25%
2006/2007	4.473	1.176	26%	495*	187*	38%*
2007/2008	4.785	1.315	27%	560*	190*	34%*

Quelle: Bis 2004/2005: Hauch u.a. 2007; ab 2005/2006: Statistik Austria und Büro von FIT – Frauen in die Technik;

* Daten der TNF ab dem Jahr 2007 beziehen sich nicht auf das Studienjahr, sondern das jeweilige Wintersemester (Wintersemester 2007 und 2008)

Werden die technischen Studienrichtungen betrachtet, zeigt sich eine stetige Zunahme des Frauenanteiles: Der Anteil der Frauen bei den erstmals zugelassenen ordentlich belegten Studien an allen technischen Studienrichtungen der österreichischen Universitäten stieg seit dem Studienjahr 1990/1991 von rund 20 Prozent auf 27 Prozent im Studienjahr 2007/2008. An der Johannes Kepler Universität Linz stieg der Frauenanteil im Zeitraum 1990/1991 bis 2007/2008 von zwölf Prozent sogar auf 34 Prozent. Hauch u.a. (2007) führen diese rasche Zunahme des Frauenanteiles in Linz bis 2004/2005 auch darauf zurück, dass das Projekt »FIT – Frauen in die Technik« an der Johannes Kepler Universität Linz seit 1999 (siehe auch Kapitel 2.1) implementiert wurde. Und in der Tat kann von einem großen Ansprung des Frauenanteiles in Linz gesprochen werden: zwischen 1997/1998 und 2000/2001 hat eine Verdoppelung des Frauenanteiles stattgefunden.

Der nochmals deutliche Anstieg des Frauenanteiles auf 38 Prozent im Wintersemester 2007 ist auch auf die Einrichtung einer neuen Studienrichtung innerhalb der technisch-naturwissenschaftlichen Fakultät rückführbar: Bei der neuen Studienrichtung Biologische Chemie betrug der Frauenanteil an den Erstinskribierenden fast 80 Prozent (im darauffolgenden Jahr fiel der Frauenanteil auf 60 Prozent zurück). Insgesamt muss daher, besonders ab dem Studienjahr 2006/2007, festgehalten werden, dass der Vergleich zwischen allen technischen Studienrichtungen österreichischer Fakultäten mit jener der technisch-naturwissenschaftlichen Fakultät in dieser Form hinkt, da bei zweiterem auch naturwissenschaftliche Fächer sowie ein Lehramt enthalten sind, die bei ersterem nicht inkludiert sind. Gerade diese Fächer sind aber für den besonders hohen Frauenanteil verantwortlich.

Daher ist eine gesonderte Betrachtung nach einzelnen Studienzweigen hier besonders wichtig, um einerseits den Vergleich auf eine gemeinsame Basis zu stellen, andererseits um genaue Aufschlüsse über die jeweilige Beliebtheit der verschiedenen Studienzweige bei weiblichen Erstinskribierenden zu erhalten. Nachfolgende Tabelle zeigt für das Wintersemester 2007/2008 den jeweiligen Frauenanteil an den technischen Fächern an den Universitäten in Österreich insgesamt sowie für die technisch-naturwissenschaftliche Fakultät der Johannes Kepler Universität Linz:

Tabelle 6: Frauenanteile erstmalig zugelassener ordentlicher Studierender bei technischen Studienrichtungen an den Universitäten Österreichs und an der technisch-naturwissenschaftlichen Fakultät (TNF) der Johannes Kepler Universität Linz im Wintersemester 2007/2008

	Belegte Studien erstmalig zugelassener ordentlicher Studierender technischer Studien in Österreich			Belegte Studien erstmalig zugelassener ordentlicher Studierender an der TNF, JK Universität Linz		
	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil
Architektur	954	548	57 %			
Bauingenieurwesen	352	85	24 %			
Biomedical Engineering	142	46	32 %			
Computational Logic	10	2	20 %			
Elektrotechnik	373	31	8 %			
Informatik	894	144	16 %	75	9	12 %
Informatik und Informatik-management	92	23	25 %			
Informationstechnik	32	4	13 %			
Ingenieurwissenschaften	47	14	30 %			
Maschinenbau	353	40	11 %			
Mechatronik	77	8	10 %	75	8	11 %
Raumplanung und Raumordnung	76	40	53 %			
Technische Chemie	149	64	43 %	26	15	58 %
Technische Mathematik	314	112	36 %	41	10	24 %
Technische Physik	264	46	17 %	39	2	5 %
Telematik	102	5	5 %			
Verfahrenstechnik	89	18	20 %			
Vermessung und Geo-information	57	15	26 %			
Wirtschaftsingenieurwesen – Technische Chemie	20	8	40 %	20	8	40 %
Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau	387	61	16 %			
				Im Rahmen von TNF in Oberösterreich angebotene Fächer		
Lehramt an TNF				14	5	36 %
Biologische Chemie				18	14	78 %
Molekulare Biologie				187	116	62 %
Wirtschaftsinformatik				79	18	23 %

Quelle: Statistik Austria und Büro von »FIT – Frauen in die Technik«; eigene Berechnungen

Tabelle 6 zeigt die ausgeprägten Unterschiede der Frauenbeteiligung an den einzelnen Studienfächern in Österreich; während Architektur, Raumplanung und -ordnung, Technische Chemie sowie Wirtschaftsingenieurwesen – Technische Chemie einen teilweise weit über 40-prozentigen Frauenanteil aufweisen, gibt es Fächer mit höchstens zehnprozentigen Frauenanteil, wie Elektrotechnik, Mechatronik oder Telematik. Im Vergleich dazu ist die Situation an der technisch-naturwissenschaftlichen Fakultät der Johannes Kepler Universität Linz teilweise von einigen Gemeinsamkeiten geprägt: So kann von einem sehr ähnlichen Frauenanteil bei den Fächern Informatik und Mechatronik wie in Gesamtösterreich gesprochen werden, teilweise liegt der Frauenanteil deutlich über dem Österreichdurchschnitt, wie bei der Technischen Chemie, teilweise darunter, wie bei der Technischen Physik und Technischen Mathematik.

Die naturwissenschaftlichen Fächer Biologische Chemie und Molekulare Biologie sind österreichweit den Naturwissenschaften zugeordnet und weisen auch insgesamt einen hohen Frauenanteil auf, ebenso die Wirtschaftsinformatik, welche für Gesamtösterreich den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zugeordnet ist.

2.2.4 Fachhochschule

Der Fachhochschulsektor kann insgesamt als sehr dynamischer Sektor bezeichnet werden, der von einer enormen Zunahme der Studierenden (von 693 Studierenden 1994/1995 auf 33.615 im Jahr 2000/2009) und einer schrittweisen Erhöhung des Frauenanteiles geprägt ist. So stieg der Frauenanteil quer über alle Studienrichtungen von 1994/1995 bis 2007/2008 von 25 Prozent auf 45 Prozent. Dieser Anstieg ist in erster Linie auf eine Ausweitung des Fachhochschulangebotes auf wirtschaftliche und soziale Studiengänge zurückzuführen.

Betrachtet man nur die im Rahmen der Studie interessierenden Studiengänge, die sich der Fächergruppe »Technik, Ingenieurwissenschaften« zuordnen lassen, zeigt sich hingegen ein stagnierender Frauenanteil von knapp unter 20 Prozent bei den technischen Studienangeboten.

Ein näherer Blick auf das Jahr 2007/2008 zeigt für Gesamtösterreich folgendes Bild: Der Frauenanteil liegt bei den Studiengängen der Fächergruppe »Technik, Ingenieurwissenschaften« knapp unter 20 Prozent mit großen Unterschieden bei einzelnen, differenzierbaren Detail-Fächergruppen: Während beispielsweise der Frauenanteil im Fach »Verfahrenstechnik, Chemie« bei knapp 50 Prozent liegt, beträgt er im Bereich »Maschinenbau, Fahrzeugtechnik« sowie »Elektronik, Kommunikationssysteme, Automation« jeweils knapp acht Prozent. »Architektur, Bauwesen« liegt demgegenüber mit einem über 30-prozentigen Frauenanteil im relativ oberen Bereich.

Für Oberösterreich stellt sich die Situation folgendermaßen dar: Derzeit gibt es an vier Orten eine Fachhochschule in Oberösterreich (Campus Linz, Campus Steyr, Campus Hagenberg, Campus Wels). Der Campus Hagenberg und der Campus Wels bieten in erster Linie technische

Studienrichtungen an, der Campus Linz bietet neben anderen Studiengängen den Studiengang Medizintechnik an der Campus Steyr hat keine technischen Studiengänge.

In Oberösterreich kann insgesamt von einer Dominanz technischer und ingenieurwissenschaftlicher Fächer bei den Angeboten der Fachhochschulen gesprochen werden. Zu Beginn gab es ausschließlich technische Studiengänge, jetzt stellen sie noch immer einen Großteil des Angebotes dar.

Die Entwicklung des Frauenanteiles insgesamt bei den FH-Studierenden in Oberösterreich spiegelt diese Dominanz wieder, wie nachfolgende Tabelle zeigt:

Tabelle 7: Studierende an den Fachhochschulen Oberösterreichs gesamt und im Vergleich zu den technischen Studiengängen an den Fachhochschulen Oberösterreichs

	Fachhochschulen Oberösterreich Gesamt			Fachhochschulen Oberösterreich – Technische Studiengänge		
	Gesamt	Frauen	Frauen- anteil in %	Gesamt	Frauen	Frauen- anteil in %
1994/1995	169	3	2 %	169	3	2 %
1999/2000	1.068	149	14 %	822	106	13 %
2000/2001	1.336	235	18 %	1.015	139	14 %
2001/2002	1.697	436	26 %	1.209	220	18 %
2002/2003	2.155	634	29 %	1.488	312	21 %
2003/2004	2.715	839	31 %	1.841	395	21 %
2004/2005	3.149	1.032	33 %	2.039	433	21 %
2005/2006	3.527	1.181	33 %	2.268	493	22 %
2006/2007	3.743	1.262	34 %	2.398	518	22 %
2007/2008	3.926	1.347	34 %	2.437	514	21 %
2008/2009	4.154	1.445	35 %	2.547	543	21 %

Quelle: Fachhochschulrat, eigene Berechnungen

Der Anstieg von Frauen ist in Oberösterreich auf neue wirtschaftliche und soziale Studienangebote zurückzuführen und auch der Anstieg bei den technischen Studiengängen basiert auf der Aufnahme neuer technischer Studiengänge, die für Frauen ansprechender sind, wie beispielsweise der Studiengang Medientechnik und -design oder Medizintechnik. Bei zahlreichen technischen Studiengängen ist auch über die Jahre hinweg kein Zuwachs des Frauenanteiles zu verzeichnen, beispielsweise bei dem Studiengang Mechatronik oder Automatisierungstechnik.

Folgende Detailanalyse der technischen Studiengänge in Oberösterreich für 2008/2009 verdeutlicht die großen Unterschiede, die es zwischen diesen Studiengängen hinsichtlich des Frauenanteiles gibt:

Tabelle 8: Studierende an den Fachhochschulen Oberösterreich Technische Studiengänge im Jahre 2008/2009

		Gesamt	Frauen	Frauen- anteil in %
Campus Steyr	Engineering für Computerbasiertes Lernen	13	8	62 %
	Mobile Computing	72	8	11 %
	Medientechnik und -design	213	67	31 %
	Sichere Informationssysteme	141	18	13 %
	Digitale Medien	72	28	39 %
	Hardware/Software Systems Engineering	92	4	4 %
	Software Engineering	296	34	11 %
	Mobile Computing	35	1	3 %
	Kommunikation, Wissen, Medien	101	69	68 %
	Information Engineering und -Management	51	9	18 %
	Bioinformatik	44	17	39 %
	Embedded Systems Design	43	2	5 %
	Biomedizinische Informatik	14	4	29 %
Campus Linz	Medizintechnik	77	20	26 %
Campus Wels	Automatisierungstechnik	72	0	0 %
	Mechatronik/Wirtschaft	153	1	1 %
	Bio- und Umwelttechnik	185	102	55 %
	Industrielle Informatik	2	0	0 %
	Sensorik und Mikrosysteme	5	0	0 %
	Öko-Energietechnik	137	20	15 %
	Material- und Verarbeitungstechnik	33	4	12 %
	Innovations- & Produktmanagement	166	67	40 %
	Automatisierungstechnik	225	8	4 %
	Entwicklungsingenieur Maschinenbau	113	8	7 %
	Material- und Verarbeitungstechnik	90	15	17 %
	Verfahrenstechnische Produktion	63	9	14 %
	Anlagenbau	20	1	5 %
	Produktdesign & Technische Kommunikation	19	19	100 %
Total		2.547	543	21 %

Quelle: Fachhochschulrat, eigene Berechnungen

Der Überblick zeigt, dass es im Bereich der Fachhochschulen sogar frauendominierte technische Studiengänge gibt, nämlich »Produktdesign und Technische Kommunikation«, »Engineering für Computerbasiertes Lernen«, »Kommunikation, Wissen, Medien« sowie »Bio- und Umwelttechnik«. Diese sind – auch aufgrund des nicht nur rein-technischen Ausbildungs-

schwerpunktes – für Frauen besonders interessant. Auch die anderen Studiengänge mit einem hohen Frauenanteil (über 30 Prozent) wie »Medientechnik und -design«, »Digitale Medien« oder »Bioinformatik« weisen eine starke Verquickung mit anderen Ausbildungsschwerpunkten auf. Rein-technische Studiengänge wie »Mechatronik« oder »Automatisierungstechnik« haben demgegenüber noch einen großen Nachholbedarf, was ihre Attraktivität für Frauen betrifft.

2.3 Technische Berufe – Frauen nach wie vor in der Minderheit?!

In diesem Kapitel wird anhand der Arbeitskräfteerhebung der Frauenanteil an technischen Fachkräften seit 2004 analysiert. Bei der Betrachtung einzelner Berufsbereiche – hier der technischen Berufe – ist es sinnvoll, sich zuvor den Gesamtkontext vor Augen zu führen. Von Leoni (2006) liegt für Oberösterreich eine fundierte Analyse des Arbeitsmarktes aus Geschlechterperspektive vor. Diese ermöglicht eine gute Einbettung der Frauenanteile in technischen Berufen in Oberösterreich. Zur Behandlung weiterer Themen – Einkommenssituation, Arbeitszeitmuster, Vereinbarkeitmöglichkeiten von Beruf und Familie in technischen Berufsfeldern – werden noch zusätzliche Studien herangezogen.

Leoni (2006) beschreibt die **Charakteristika des Arbeitsmarktes in Oberösterreich** folgendermaßen: Dieser ist durch eine junge, exportorientierte Industrie geprägt, was sich durch einen überproportional hohen Anteil der Sachgütererzeugung an der gesamten Wertschöpfung zeigt (30 Prozent in Oberösterreich gegenüber 19 Prozent in Österreich). Ein weiteres Kennzeichen ist der hohe Anteil an Großbetrieben; Kernbereiche sind die Metallindustrie und der Fahrzeug- und Maschinenbau. Der Anteil des Dienstleistungsbereiches liegt demgegenüber unter dem Österreichdurchschnitt. Leoni spricht von einer sehr hohen Technologieorientierung der oberösterreichischen Wirtschaft, vor allem der Sachgütererzeugung. Eine regionale Gliederung zeigt die Existenz eines starken, von Großbetrieben geprägten Zentralraumes (Linz, Wels, Steyr, Urfahr-Umgebung, Wels-Land, Linz-Land).

Unter Gendergesichtspunkten skizziert Leoni folgende Problemfelder: Die Existenz des Zentralraumes begünstigt PendlerInnen – Frauen mit Betreuungspflichten sind hier benachteiligt. Die Einkommensmöglichkeiten sind allerdings im Zentralraum besser; regionale Einkommensdisparitäten können vor allem durch das Erwerbspendeln durch Männer geglättet werden, Frauen haben diese Möglichkeit in weitaus geringerem Maß. Männer arbeiten zudem überproportional in Groß-, Frauen in Klein- und Kleinstbetrieben. Dieser Umstand wirkt sich ebenfalls auf die Einkommenssituation der Männer positiv aus.

Die Teilung in vollzeitbeschäftigte Arbeitende (in der großen Mehrzahl Männer) in der Sachgütererzeugung und teilzeitbeschäftigte Arbeitende (in der großen Mehrzahl Frauen) im Dienstleistungsbereich ist in Oberösterreich besonders ausgeprägt. Auch hierdurch werden die Einkommensdisparitäten verschärft bzw. ergibt sich insgesamt eine recht ausgeprägte Teilung des oberösterreichischen Arbeitsmarktes.

Leoni schlussfolgert:

»In Oberösterreich bestehen auf dem Arbeitsmarkt – zum Teil stärker als in Österreich insgesamt – ausgeprägte geschlechtsspezifische Unterschiede, die regional erheblich variieren. Sie gehen teils auf die Segmentierung nach Branchen und Berufen zurück, die auch mit der Wirtschaftsstruktur zusammenhängt. (...) Die regionalen Disparitäten betreffen insbesondere die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Haupterwerbsalter, die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern, Unterschiede in der Qualifikationsstruktur, aber auch die geringere Mobilität und stärkere Bindung von Frauen an den lokalen Arbeitsmarkt« (Leoni 2006, 326).

Vor diesem Hintergrund ist auch die **Entwicklung der beschäftigten Frauen (und Männer) in technischen Berufen** zu betrachten. Diese wird mit Hilfe der Arbeitskräfteerhebung nachgezeichnet. Allerdings sind im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung erst ab 2004 vergleichbare Ergebnisse vorhanden, weshalb hier eine sekundärstatistische Auswertung 2004–2007 vorgenommen werden kann. Die Arbeitskräfteerhebung weist österreichweit über 200.000 Personen als »technische Fachkräfte« aus. Der Frauenanteil liegt relativ stabil bei rund 14 Prozent.

Tabelle 9: Frauenanteil an Technischen Fachkräften 2004 bis 2007

	Österreich			Oberösterreich		
	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
2004	28.400	207.900	14 %	4.500*	40.300	11 %
2005	26.400	195.900	13 %	5.900*	40.000	15 %
2006	28.900	202.700	14 %	5.800*	40.600	14 %
2007	29.300	208.100	14 %	4.600*	39.700	12 %

Quellen und Erläuterung: Statistik Austria; Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung 2004 bis 2007; Erwerbstätige (nach LFK) in Privathaushalten (ohne Präsenz-/Zivildienere); technische Fachkräfte nach ISCO-Berufsklasse <31> (2-Steller-Ebene); * Werte mit weniger als 7.000 hochgerechneten Personen sind sehr stark zufallsbehaftet; weiterführende Aussagen, wie jene des prozentualen Frauenanteiles sind daher mit Vorsicht zu betrachten.

Aufgrund der Datenlage, lässt sich nur ein sehr vages Bild über den Frauenanteil an technischen Fachkräften in Oberösterreich zeichnen. Während der Frauenanteil an den technischen Fachkräften in Österreich mit rund 13 bis 14 Prozent relativ stabil (und aufgrund der großen Fallzahl auch aussagekräftig) ist, unterliegt jener in Oberösterreich größeren Schwankungen: Von 2004 bis 2007 liegt der Frauenanteil zwischen elf und 15 Prozent ohne klaren Auf- oder Abwärtstrend. Diese Schwankungen können auf der geringen Fallzahl beruhen und nicht eine tatsächliche jährliche Ab- und Zunahme des Technikerinnen-Anteiles in Oberösterreich widerspiegeln. Sie werden im Rahmen des Berichtes lediglich deshalb angeführt, um eine ungefähre Größenabschätzung vornehmen zu können. Es zeigt sich jedenfalls ein ungefährer Gleichklang des Frauenanteiles an technischen Berufen in Oberösterreich mit Österreich insgesamt, mit einem leichten Nachhinken Oberösterreichs.

Ein Vergleich zwischen den Bundesländern ist mit noch größerer Vorsicht zu genießen. Dieser wurde exemplarisch für das Jahr 2007 vorgenommen. Hier zeigt sich, dass Wien und Niederösterreich den relativ höchsten Frauenanteil an technischen Fachkräften verzeichnen. Die relativ kleinen Bundesländer Burgenland und Kärnten weisen zwar den geringsten Frauenanteil auf, aufgrund der geringen Fallzahlen ist es aber nicht zulässig hier schlüssige Aussagen zu machen; auch der Wert für Oberösterreich, der sich im unteren Drittel befindet, weist statistische Schwankungsbreiten auf, die eine Interpretation schwierig machen. Die Tabelle 9 dient daher lediglich zu einer gewissen Orientierung über die Verteilung des Technikerinnenanteiles in Österreich. Der aus der Tabelle herauszulesende siebte Platz Oberösterreichs ist daher mit allergrößter Vorsicht zu sehen.

Tabelle 10: Frauenanteil an Technischen Fachkräften 2007 in allen Bundesländern

	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Österreich	208.057	29.324	14 %
Burgenland*	6.696	638	10 %
Kärnten*	13.498	1.526	11 %
Niederösterreich	42.292	6.599	16 %
Oberösterreich*	39.666	4.646	12 %
Salzburg*	11.542	1.566	14 %
Steiermark	31.327	3.987	13 %
Tirol	14.904	2.145	14 %
Vorarlberg	8.323	1.106	13 %
Wien	39.809	7.111	18 %

Quellen und Erläuterung: Statistik Austria; Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung 2004 bis 2007; Erwerbstätige (nach LFK) in Privathaushalten (ohne Präsenz-/Zivildienere); technische Fachkräfte nach ISCO-Berufsklasse <31> (2-Steller-Ebene); * Der Wert für Burgenland, Kärnten, und Salzburg ist statistisch nicht mehr interpretierbar, jener für Oberösterreich ist sehr stark zufallsbehaftet. Aussagen über ein »Bundesländerranking« sind daher nicht tätiger. Auch der angeführte prozentuale Frauenanteil ist daher in den genannten Bundesländern nicht zulässig.

Eine auf anderen Datenquellen (Arbeitsmarktservice Österreich sowie Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger) beruhende Analyse des Frauenanteiles in technischen Berufen kommt aber bezüglich eines Bundesländerrankings zu einem durchaus vergleichbaren Ergebnis für 2006 (Gregoritsch u.a. 2008b): Die Studie geht von einem österreichweiten Frauenanteil von 13 Prozent an technischen Berufen aus. Oberösterreich nimmt hier mit einem Frauenanteil von unter elf Prozent (vor Burgenland und Kärnten mit je neun Prozent) den siebten Platz ein. Auch den anderen Bundesländern kommt (mit Ausnahme Niederösterreichs) ein ähnlicher Rankingplatz wie in oben angeführter Auflistung zu.

Zur Absteckung der Rahmenbedingungen für Technikerinnen bzw. der spezifischen Situation in Oberösterreich werden im Folgenden noch weiterführende Erhebungen herangezogen.

So wurden im Rahmen des Programms »FEMtech« (siehe Kapitel 2.1) die Karrierewege von Frauen in Forschung und Technik analysiert, insbesondere in der außeruniversitären Forschung.

Dazu wurde die Entwicklung des Frauenanteiles an wissenschaftlichen Beschäftigtengruppen in verschiedenen Forschungseinrichtungen herangezogen – so auch der Upper Austrian Research GmbH. In diesen hochspezialisierten Berufsfeldern (Medizin-Informatik, Kunststofftechnik etc.) beträgt der Frauenanteil nunmehr immerhin 24 Prozent. Wobei dieser relativ hohe Frauenanteil vor allem durch hohe Frauenanteile bei den jüngeren Altersgruppen zu erklären ist. Bei den über 45-Jährigen beträgt er null Prozent. Immerhin aber lässt dies auf eine positive Entwicklung insgesamt schließen. Quer über alle untersuchten Forschungseinrichtungen Österreichs liegt der Frauenanteil in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung bei 20 Prozent, in Führungspositionen beträgt er überhaupt nur magere sieben Prozent (Schacherl/Holzinger 2007). Insgesamt liegt der Frauenanteil bei allen Arbeitsplätzen im Bereich Forschung und Entwicklung (inklusive Hochschule und Industrie) bei rund 20 Prozent (Holzinger 2009), wobei keine Differenzierungen nach Bundesländern vorhanden sind. Neben diesen Detailergebnissen aus einem hochqualifizierten Beschäftigungssegment gibt es leider keine weiteren Untersuchungen zu technischen Berufsfeldern aus Sicht der Frauen – schon gar nicht spezifisch für Oberösterreich.

Im Folgenden wird daher mittels unterschiedlicher Studien die Arbeitsmarktsituation von Frauen in technischen Berufen näher beleuchtet, wo immer möglich mit einem spezifischen Fokus auf Oberösterreich.

Eine aktuelle Studie von Gregoritsch u.a. (2008a), welche sich mit Erwerbs- und Einkommenschancen von Frauen in unterschiedlichen Berufsfeldern beschäftigt, hebt die monetäre Bedeutung der technischen Berufe für Frauen (wie auch Männer) hervor: Technische Berufe bieten Frauen **überdurchschnittliche Erwerbseinkommen**. So haben beschäftigte Frauen in technischen Berufen 21.260 Euro an mittlerem Jahreseinkommen erzielt und damit das höchste Einkommen in einem Vergleich aller Berufsgruppen. Das durchschnittliche Einkommen quer über alle Berufe lag bei 16.940 Euro. Allerdings sind auch die Einkommensdifferenzen in diesem Berufsbereich sehr ausgeprägt: Männer verdienen in technischen Berufen 33.910 Euro an Bruttojahresbeschäftigungseinkommen; die Einkommensdifferenz beträgt 37,3 Prozent (und liegt damit im Durchschnitt über alle Berufe) (Gregoritsch u.a. 2008a, 30). In einem Vergleich der Einkommensentwicklung 1996 bis 2006 zeigte Gregoritsch u.a. (2008a, 31) zudem, dass die technischen Berufe für Frauen wie für Männer einen der höchsten Einkommenszuwächse aufwiesen.

Auch für die einzelnen Bundesländer wurde hier eine entsprechende Analyse vorgenommen (Gregoritsch u.a. 2008b). Für Oberösterreich stellen sich hier ebenfalls klar die technischen Berufe als jene heraus, wo Frauen wie Männer die höchsten Einkommen erzielen: Während 2006 das durchschnittliche Bruttojahresbeschäftigungseinkommen für Frauen insgesamt bei 15.690 Euro lag (Männer: 28.040 Euro), lag das entsprechende Einkommen der Technikerinnen bei 18.620 Euro (Techniker: 34.250). In Oberösterreich klappt zwischen den Technikerinnen und Technikern eine deutlich über den Österreichdurchschnitt liegende Einkommensdifferenz von 46 Prozent – trotzdem ist das Berufsfeld gegenüber den anderen Berufen bezogen auf die Einkommenssituation für Frauen das lukrativste.

Österreichweit und oberösterreichbezogen betrachtet ist der Anteil der Frauen in der Berufsgruppe der technischen Berufe allerdings sehr gering: lediglich 1,5 Prozent respektive 1,3 Prozent aller Frauen arbeiten laut Gregoritsch u.a. (2008a, 2008b) in diesem Feld gegenüber 8,2 Prozent respektive acht Prozent der Männer.

Festgehalten wird in den Studien auch der sehr geringe **Teilzeitanteil** bei den TechnikerInnen: Für 2006 betrug dieser in Österreich bei den Technikerinnen 17 Prozent, bei den Technikern fünf Prozent (Gregoritsch u.a. 2008a, 28). In Oberösterreich sind die entsprechenden Werte 18 Prozent Teilzeitquote bei den Technikerinnen und nur vier Prozent bei den Technikern (Gregoritsch u.a. 2008b, 82) – hier sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern also ebenfalls etwas ausgeprägter.

Demgegenüber steht der hohe Teilzeitanteil von Frauen in Oberösterreich insgesamt: Im österreichweiten Vergleich weisen Oberösterreichs Frauen die höchste Teilzeitquote auf (46 Prozent gegenüber 41 Prozent Gesamtösterreich), die oberösterreichischen Männer liegen mit einer Teilzeitquote von fünf Prozent hingegen unter dem Österreichdurchschnitt von sechs Prozent (Bergmann/Papouschek/Sorger 2009).

Auch eine Studie von 2007 (Paul/Kein 2007) zeigt, dass der Wunsch unter Oberösterreichs Frauen nach Teilzeit sehr ausgeprägt ist. Allerdings konzentriert sich das Angebot an Teilzeitstellen auf die Bereiche Büro und Verwaltung, Reinigung, Verkauf und sonstige Dienstleistungen. Unterdurchschnittliche Teilzeitanteile sind für Betriebe aus den Bereichen Sachgütererzeugung, Bauwesen sowie Verkehrs- und Nachrichtenwesen charakteristisch (Paul/Kien 2007). Auch diese Tatsache mag mit ein Grund dafür sein, dass Frauen in technischen Berufsfeldern weniger leicht Fuß fassen können und wollen. Denn noch immer stellt die Möglichkeit in einer Teilzeitbeschäftigung zu arbeiten, die zentrale Vereinbarkeitsstrategie von Beruf und Familie aus Sicht der Frauen dar (Bergmann/Papouschek/Sorger 2009).

Fehlende Vereinbarungsmöglichkeiten erschweren Frauen den Zugang zu bestimmten Berufsfeldern und Branchen. Und auch wenn – prinzipiell – die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung besteht, stellt eine tatsächliche Reduktion der Arbeitszeit oft einen Karriereknick dar, insbesondere in höherwertigen Arbeitsmarktsegmenten, wie Studien (Riesenfelder u.a. 2007, Schiffbänker 2006) gerade auch für den naturwissenschaftlich-technischen Beschäftigungsbereich zeigen:

Als wesentlichen Hemmschuh beim Wiedereinstieg nach einer Karenzpause thematisieren Frauen – aber auch Männer – ihren Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung und erzählen von zahlreichen Schwierigkeiten, eine ihren naturwissenschaftlich-technischen Qualifikationen entsprechende Position im Ausmaß einer Teilzeitbeschäftigung zu finden. Zwar trifft dieser Wunsch prinzipiell auf Verständnis und Teilzeit wird in ihrer Bedeutung für die Gestaltung einer subjektiv zufriedenstellenden Karriere anerkannt, auf betrieblicher Seite stehen ihr aber gewichtige ökonomische Abwägungen gegenüber.

Teilzeitarbeit kommt so in der Realität in vielen Fällen einem Verzicht auf eine ambitionierte Karriere gleich. Ursprünglich vielleicht klassisch karriereorientierte Frauen

brechen mit der Geburt des ersten Kindes bzw. mit den Erfahrungen des Wiedereinstiegs in Form von Teilzeit mit diesem Ziel und geben sich mehr oder weniger zufrieden mit einer »sanften Karriere« (Riesenfelder u.a. 2007, 225).

Die Schlussfolgerung der Notwendigkeit der Förderung qualitativ hochwertiger Teilzeitarbeit – also einer Teilzeitarbeit, die unter anderem nicht zu einer beruflichen Sackgasse führt – ist gerade auch in diesem Beschäftigungssegment von besonders großer Bedeutung (Schiffbänker 2006, Bergmann/Papouschek/Sorger 2009).

2.4 Zusammenfassung

Eine längerfristige Betrachtung zur Verfügung stehender Daten zum Frauenanteil in der Technik zeigt die Zählebarkeit geschlechtsspezifischer Strukturen in der Ausbildung und insbesondere am Arbeitsmarkt.

Dabei zeigt sich, dass je höher die Ausbildungsstufe bei den technischen Berufen ist, desto höher ist auch der Frauenanteil. Umgekehrt muss bei den Berufsbildenden Mittleren Schulen und der Lehrausbildung noch immer von einem sehr kleinen Frauenanteil um rund fünf bis sechs Prozent gesprochen werden – also eigentlich wenig ermutigende Zahlen für das 21. Jahrhundert. Hier muss – trotz unterschiedlicher Initiativen, die auch im Bereich der Lehre gesetzt wurden – von einer sehr schleppenden Entwicklung gesprochen werden. Im Detail betrachtet gibt es zwar einige Lehrberufe, die für Frauen relativ attraktiv sind bzw. umgekehrt, die Frauen in bislang männerdominierte Bereiche »zulassen«, andere wiederum – beispielsweise Mechatronik – erweisen sich als sehr resistent gegenüber einer Öffnung für Frauen. Eine Fokussierung auf bestimmte – besonders frauenunzugängliche – Lehrberufe wäre vor diesem Hintergrund überlegenswert.

Bei den Höheren Technischen Lehranstalten liegt der Frauenanteil hingegen schon etwas höher: Derzeit liegt er in Oberösterreich bei zehn Prozent (Österreich zwölf Prozent); hier hat sich über die letzten Jahre ein klarer Aufwärtstrend gezeigt, der vielleicht auch auf verschiedene Initiativen rückführbar ist, die von HTLs gesetzt wurden. Von einer wirklichen Gleichstellung sind aber auch die HTLs noch weit entfernt – nur jede/r zehnte SchülerIn ist weiblichen Geschlechts. Auch hier besteht also noch breiter Handlungsbedarf.

Deutlich höher ist der Frauenanteil auf der tertiären Ausbildungsstufe, hier liegt er bei über 20 Prozent; bei den Universitäten ist der Frauenanteil dabei etwas höher als bei den Fachhochschulen. Hier unterscheidet sich die Situation in Oberösterreich kaum von jener in Gesamtösterreich, wenn nur die rein-technischen Studiengänge herangezogen werden. Eine detaillierte Analyse einzelner Studienzeige zeigt extreme Unterschiede zwischen den einzelnen technischen Studienrichtungen. So kann zwischen männerdominierten technischen Berufen wie Automatisierungstechnik oder Mechatronik und stärker frauenansprechenden Zweigen wie Umwelttechnik, Engineering für Computer-basiertes Lernen oder Architektur gesprochen wer-

den. Aber auch die männerdominierten Zweige weisen auf universitärer Ebene einen deutlich größeren Frauenanteil auf, als vergleichbare Berufsausbildungen auf Ebene der Lehre.

Die sekundärstatistische Analyse der Ausbildungsdaten zeigt somit das zunehmende Interesse von Frauen an technischen Berufsfeldern, und zwar um so mehr je höher der Ausbildungsgrad ist. Gesetzte Initiativen und Förderungen mögen hier ebenso eine Rolle spielen, wie die Tatsache, dass bei der weiterführenden schulischen und universitären Ausbildung der Arbeitsmarkt eine (noch) weniger diskriminierende Rolle spielt, wie er dies bei der Suche nach Lehrstellen inne hat. Zudem erfolgt die Bildungswahl auf tertiärerer Ebene in einem höheren Alter und kann freier von »einengenden« Peers, Eltern und LehrerInnen getroffen werden.

Die Wahl der Fächer und Lehrberufe weist auf ein breit gestreutes Technikinteresse der Frauen hin, welches oft über die pure Technik hinausgeht. Bildungs- und Berufsfelder, die andere Aspekte auch betonen, scheinen für Frauen attraktiver als rein technisch anmutende Felder.

Für den Arbeitsmarkt ist es leider nicht möglich, im Detail zu untersuchen, in welchen Feldern Frauen in technischen Berufen beschäftigt sind. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den technischen Fachkräften in Österreich bei rund 13 bis 14 Prozent, in Oberösterreich war er zwischen 2004 und 2007 mit einer Bandbreite von elf bis 15 Prozent größeren Schwankungen unterworfen (die auch auf die geringere Fallzahl rückführbar sind). Die Zahlen spiegeln einerseits den geringen Frauenanteil bei technischen Lehrberufen wieder, andererseits sind sie ein Bild für die erwerbstätige Bevölkerung insgesamt. Es bleibt zu hoffen, dass der Frauenanteil durch die stärkere Frauenbeteiligung an den tertiären Ausbildungen bei den jüngeren Frauenkohorten ebenfalls stetig ansteigt – eine Hoffnung, die durch Detailstudien gestützt wird, die zeigen, dass jüngere Frauen besser in naturwissenschaftlich-technischen Fächern Fuß fassen können, als die Frauengenerationen vor ihnen (Schacherl/Holzinger 2007). Eine Steigerung des Frauenanteiles ist auch vor dem Hintergrund begrüßenswert, da technische Berufe für Frauen im Vergleich zu allen anderen Berufsgruppen die besten Einkommenschancen bieten (wie wohl auch hohe geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede, die ebenfalls im Blickfeld von Maßnahmen stehen sollten).

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Struktur des oberösterreichischen Arbeitsmarktes mit ein Erklärungsfaktor für die ausgeprägten geschlechtsspezifischen Unterschiede ist (Leoni 2006), da dieser von einem überproportional hohen Anteil der Sachgütererzeugung mit Vollzeit-arbeitsplätzen im Zentralraum rund um Linz, Wels, Steyr geprägt ist. Technische Ausbildungs- und Berufsfelder sind ein in Oberösterreich besonders wichtiges Arbeitsmarktsegment, das aber auch hinsichtlich der genannten Rahmenbedingungen (Erreichbarkeit, Vereinbarkeit etc.) für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen gewisse Schwierigkeiten aufweist. Vor diesem Hintergrund erscheint die Arbeit an diesen Rahmenbedingungen für eine bessere Arbeitsmarktintegration von Frauen in technischen Berufsfeldern in Oberösterreich besonders bedeutsam.

3 Situation von Frauen in technischen Berufen – Ergebnisse der Betriebsbefragung

Die Befragung oberösterreichischer Betriebe – sowohl von Personalverantwortlichen als auch von Frauen in technischen Berufen – stellt den zentralen Kernbereich des Berichtes dar. Die Einbeziehung dieser zweierlei Blicke – die Sicht der Frauen in technischen Berufen und jene der Personalverantwortlichen und GeschäftsführerInnen – soll zu einem differenzierten Bild über Bedingungen, Vorteile, Hindernisse etc. in diesem Berufsfeld beitragen.

Die **Befragung der Frauen in technischen Berufen** dient dabei vor allem dazu, Aspekte ihrer Berufswahl, Ausbildungswege, Einstiegserfahrungen sowie Karrieremöglichkeiten, betriebliche Integration, Einkommen, Einschätzungen ihrer konkreten Situation etc. zu beleuchten.

Die **Befragung von Personalverantwortlichen** (PersonalleiterInnen, GeschäftsführerInnen, HR-ManagerInnen oder ProkuristInnen) soll Anhaltspunkte für betriebliche Einstellungen zu Frauen in technischen Berufen bieten und positive Ansatzpunkte für die Integration dieser geben. Dabei geht es auch um die Erhebung hemmender und fördernder Faktoren für die Integration von Frauen in technischen Berufsfeldern. Zudem ist die Einschätzung zu speziellen Initiativen im Bereich Frauen und Technik interessant bzw. die Erhebung, ob es spezielle Projekte im eigenen Unternehmen gibt.

3.1 Überblick über die Befragung sowie die befragten Betriebe

Für die Befragung wurden zwei Fragebögen konzipiert, die vor allem auf qualitativen Elementen beruhen. Das heißt, dass die Antwortmöglichkeiten nur in wenigen Fällen geschlossene Kategorien enthielten, sondern in den meisten Fällen offene Antworten durch die Interviewten vorgesehen waren (Fragebögen siehe Anhang, Kapitel 6). Die Befragungen selbst wurden in Form von telefonischen Interviews durchgeführt.

Bei der Auswahl der Betriebe wurde auf eine dem Bundesland Oberösterreich weitgehend entsprechende Streuung nach Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben, Branchen sowie Regionen geachtet. Befragt wurden nur Betriebe, welche Frauen ab Fachkräfte-Niveau beschäftigen und/oder weibliche Lehrlinge in technischen Berufen ausbilden.

Bei den meisten Betrieben wurden sowohl Personalverantwortliche sowie Frauen in technischen Berufen befragt. Da eine Befragung von Frauen nicht in allen Betrieben möglich oder erwünscht war, wurden noch zusätzlich Frauen in anderen Betrieben befragt.

Von 190 kontaktierten Betrieben war bei über 20 Prozent keine Frau ab Facharbeiterinnen-Niveau in einem technischen Beruf beschäftigt, 14 Prozent verweigerten jede Auskunft. Von den restlichen Unternehmen konnten schließlich jeweils 40 InterviewpartnerInnen aus Sicht der Unternehmen und der Frauen gewonnen werden. Insgesamt wurden Personen aus 50 verschiedenen Unternehmen befragt.

Hinsichtlich der Betriebsgröße sowie der Branche setzt sich die Stichprobe folgendermaßen zusammen:

Tabelle 11: Befragte Unternehmen nach Unternehmensgröße

Unternehmensgröße	Anzahl
Kleinunternehmen (1–10)	11
Mittelunternehmen (11–100)	12
Großunternehmen (über 101)	27
Gesamt	50

Quelle: L&R Datafile »Frauen in Technik« 2009

Tabelle 12: Befragte Unternehmen nach Branche

Branche	Anzahl
Kunststofftechnik	7
Elektronik und Mechatronik	6
Bauhilfsgewerbe, Tiefbauplanung, Freiraumplanung	8
Chemie und Pharmazeutik	5
Fahrzeug- und Fahrzeugzulieferindustrie, Fahrradbau, Luftfahrtzulieferindustrie	4
Metallindustrie, Maschinenbau, Anlagenbau	9
Sonstige (Heizungstechnik, Druckerei, Technisches Büro-Dokumentation)	6
Telekommunikation	2
EDV, Informationstechnologie	3
Gesamt	50

Quelle: L&R Datafile »Frauen in Technik« 2009

Bezüglich der regionalen Verteilung ist rund die Hälfte der Betriebe im Zentralraum Linz, Linz-Urfahr, Steyr und Wels und im jeweiligen Umland angesiedelt, die andere Hälfte verteilt sich relativ ausgewogen auf die anderen Bezirke.

Die **Auswertung der Befragung** findet sich in den nächsten beiden Kapiteln. Bei den offenen Antworten wurde versucht, diese zu bündeln und jeweils typische Zitate wiederzugeben, um die Antworten der befragten Frauen und Personalverantwortlichen anschaulich illustrieren zu können. Die Zitate werden kursiv wiedergegeben und mit (F) gekennzeichnet, wenn die Zitate von Frauen in technischen Berufen stammen und mit (B), wenn diese von den Personalverantwortlichen sind.

3.2 Frauen in technischen Berufen – aus Sicht der Technikerinnen

3.2.1 Informationen zu den befragten Technikerinnen

Die im Rahmen unserer Studie befragten Technikerinnen kommen aus den unterschiedlichsten technischen Ausbildungen und üben vielfältige technische Berufe aus. Zu diesen zählen:

Tabelle 13: Überblick über die Berufe der interviewten Technikerinnen

Architektin
Assistentin der Abteilungsleitung, Baumanagement
Bauleiterin
Bautechnikerin
Chemielaborantin
Chemielabortechnikerin
Consultant
Detaillkonstrukteurin
Entwicklungstechnikerin
Ingenieurin
Kommunikationstechnikerin für EDV und Telekommunikation
Konstrukteurin
Lehrling für Maschinenbautechnik
Lehrling zur Telekommunikationstechnikerin
Lehrling zur Elektromaschinentechnikerin
Leitung des Innovationsmanagements
Projektingenieurin
Senior Researcher
Seniortechnologin
Software-Entwicklerin
Supportkundenbetreuerin
Technische Entwicklerin
Technikerin für Gebäude- und Industrietechnik
Technische Angestellte
Technische Zeichnerin
Testingenieurin
Textiltechnikerin

Quelle: L&R Datafile »Frauen in Technik« 2009

Fast die Hälfte der befragten Unternehmen hat angegeben, dass sie erst ab dem Jahr 2000 Frauen in technischen Berufen beschäftigen. Einige blicken hingegen schon auf eine lange Tradition

zurück. Entsprechend dieser Angaben sind ein Großteil der interviewten Frauen noch nicht sehr lange auf ihrem jetzigen Arbeitsplatz tätig und die interviewte Gruppe ist insgesamt eine eher junge: So haben erst acht Frauen bereits vor dem Jahr 2000 ihren derzeitigen Beruf begonnen. Die Hälfte der Befragten ist zwischen 21 und 30 Jahre alt:

Tabelle 14: Alter der befragten Frauen

Alter	Anzahl
Bis 20 Jahre	3
21 bis 30 Jahre	20
31 bis 40 Jahre	9
41 bis 50 Jahre	4
Über 51 Jahre	4
Gesamt	40

Quelle: L&R Datafile »Frauen in Technik« 2009

Unter den Befragten sind drei Arbeiterinnen und eine Selbständige, sonst sind alle Frauen in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt. Insgesamt wurden drei Lehrlinge in einem technischen Ausbildungsberuf befragt. Nicht zuletzt aufgrund der vielen relativ jungen befragten Frauen, haben nur sechs der Befragten Kinder, zwei davon im Erwachsenenalter.

3.2.2 Phase der Ausbildung – kurzer Rückblick der Interviewten

»Frauen werden in diesem Bereich noch sehr unterschätzt, man traut uns weniger zu; das Positive daran ist, dass es sehr anspornen kann, wenn man unterschätzt wird. Ich wollte es schon beweisen, dass es nicht so ist.« (F 40)

Als **Hauptgrund für die technische Ausbildungs- und Berufswahl** nennen die meisten Befragten das Interesse, das an Technik, Mathematik, Physik, Materialien, Entwerfen, Zeichnen »immer schon bestand«; einige betonen auch den kreativen Aspekt der Arbeit bzw. die Vereinigung von technischen und kreativen Interessen. Demgegenüber steht nur eine einzige Begründung mit »hat sich so ergeben«. Im Gegensatz zu traditionellen Ausbildungswegen »schlittern« Frauen nicht einfach in technische Berufe hinein, sondern diese Entscheidung basiert sehr stark auf dem Interesse an den Inhalten des Berufes.

Für sechs Frauen war es zudem wichtig, ein Vorbild in ihrem Berufsbereich zu haben (fünf davon nannten ihre Väter), auch da ihnen so Einblick in den Beruf ermöglicht wurde.

Drei Frauen kamen über gewisse Umwege zu technischen Berufen. Zuvor hatten sie in »typischen« Frauenbereichen – wie HBLA – ihre weiterführende Ausbildung begonnen, dort aber erkannt, dass ihre Interessen »wo anders« lagen und sich für technische Ausbildungswege entschieden. Auffallend ist zudem, dass nur eine Frau das zu erwartende gute Einkommen als Grund für

die Berufsentscheidung nannte und eine weitere, dass der gewählte Beruf einer mit Zukunft sei.

Zu den **Erfahrungen in einem traditionell männerdominierten Bereich eine Ausbildung** gemacht zu haben, gibt es geteilte Ansichten: Rund ein Drittel der Befragten betont, dass sie von Beginn an als vollwertige Kollegin akzeptiert waren und sie nicht feststellen konnten, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern gemacht wurden. *»Ich hab nur sehr gute Erfahrungen gemacht, und hatte auch immer volle Unterstützung durch Lehrende« (F9), »Sehr gute Erfahrungen, (...) ich hab keine Benachteiligungen bemerkt. Wir waren sehr wenige Frauen in der Physik und sind eher zuvorkommend behandelt worden« (F16).* Ein Viertel betont, dass sie zu Beginn mehr kämpfen mussten, lernen mussten, sich zu behaupten und dass Frauen oft unterschätzt werden, dass es aber nach den »Startschwierigkeiten« keine Probleme mehr gab. *»Am Anfang musste ich mich schon sehr beweisen« (F17).*

Einige Interviewte streichen heraus, dass sie froh waren, hauptsächlich mit Burschen die Ausbildung absolviert zu haben, *»ich fand es immer schon besser mit Jungs zu arbeiten, Mädels sind anstrengend und oft Tussis« (F36),* nur eine Interviewte empfindet die Ausbildungszeit weniger positiv: *»Negatives überwiegt: Frauen müssen immer mehr leisten« (F14).*

Sowohl von Frauen, die eine Lehre absolvierten als auch von jenen, die weiterführende Ausbildungen besuchten, wird berichtet, dass sie mit diskriminierenden Ausbildern und Professoren zu tun hatten:

»Ich hab schlechte Erfahrungen auf der FH gemacht. Die Situation mit den Professoren, die schon älter waren, war sehr schwierig. Frauen wurden von ihnen nicht ernst genommen« (F31).

Vor allem jene Frauen, die eine Lehrstelle in einem technischen Berufsfeld angenommen hatten, berichten von anfänglichen Schwierigkeiten auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz: *»Lehrstellen im technischen Bereich für Frauen waren damals sehr schwer zu finden« (F1) oder »teilweise wurden Männer bevorzugt« (F23);* nach erfolgreichem Einstieg wird von den meisten Frauen der weitere Ausbildungsverlauf als relativ problemlos beschrieben.

3.2.3 Phase der Arbeitsuche

»Ich hab fast immer eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch bekommen, da die Firmen prinzipiell neugierig auf Frauen in dem Bereich sind« (F6).

Vor ihrem jetzigen Arbeitsplatz kamen sechs Frauen aus nicht-technischen Berufen, sieben weitere kamen aus einem technischen Beruf, 24 sind direkt von einer Ausbildung in den Beruf eingestiegen, zwei kamen aus der Karenz und eine Frau war auf Arbeitsuche. Erstaunlicherweise gibt nur ein Viertel der Befragten an, nach der Ausbildung Probleme bei der **Arbeitsuche** gehabt zu haben. Von diesen Befragten sind drei der Ansicht, dass die Schwierigkeiten bei der

Arbeitsuche mit Vorbehalten gegen Frauen in technischen Berufen zusammenhängen bzw. mit der Angst vor einer möglichen Schwangerschaft. Die anderen Befragten führen die Schwierigkeiten darauf zurück, dass es zur Zeit der Arbeitsuche insgesamt wenige Stellen in ihrem Bereich gab und/oder ihr Bereich sogar von einem Personalabbau betroffen war. Einige führen auch allgemeine Gründe wie *»mangelnde berufliche Erfahrung«* (F40) an.

Vor allem Frauen mit einem Fachhochschul-Abschluss in einer technischen Richtung beschreiben ihre Arbeitsuche besonders problemlos, aber auch Universitätsabsolventinnen berichten (bis auf Architekturabsolventinnen) von eher reibungslosen Abläufen. Mit mehr Schwierigkeiten waren teilweise Frauen mit einem Lehr- oder HTL-Abschluss konfrontiert.

30 der 40 Befragten beschreiben ihre Arbeitsuche als sehr positiv – manche nahezu euphorisch: *»fünf Bewerbungen = fünf Zusagen«* (Fr 12), andere mit gewissen Suchphasen verbunden *»hab zwei bis drei Monate gesucht, hatte dann aber mehrere Angebote«* (Fr 10). Auffallend ist, dass viele Frauen davon berichten, Praktika absolviert zu haben und dass sie von diesen auf ihre jetzige Stelle gekommen sind, oder dass sie bereits während der Ausbildung auf Jobsuche gingen: *»Ich hab schon unter dem letzten Schuljahr Bewerbungen weggeschickt und hatte innerhalb von einem Monat eine fixe Zusage für meinen jetzigen Job«* (F18).

Bei ihrer **Jobsuche** gingen viele Frauen **sehr initiativ** vor: Fast die Hälfte gibt an, auf Eigeninitiative gehandelt zu haben, beispielsweise mittels Internet passende Betriebe in der Umgebung recherchiert und sich dort beworben zu haben. 16 Frauen bewarben sich *»klassisch«* auf Annoncen, sechs Frauen bewarben sich auf Stellen, die ihnen vom AMS genannt wurden, und lediglich fünf Frauen konnten auch auf persönliche Kontakte zurückgreifen (einige Frauen nannten mehrere Strategien). Sechs Frauen hatten bereits eine Lehre oder ein Praktikum im Betrieb absolviert und wurden dann übernommen. Genau die Hälfte der befragten Frauen gibt an, dass sie bei der Jobsuche **die gleichen Chancen wie Männer** hatten. Überraschenderweise gibt ein weiteres Viertel an, gewisse Vorteile gehabt zu haben: *»Ich glaub, es ist für Frauen in der Technik einfacher, da viele Firmen sehr positiv auf Bewerbungen reagieren. Ich hab fast immer eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch bekommen, da die Firmen prinzipiell neugierig auf Frauen in dem Bereich sind«* (F6). Einige berichten auch von einem besonderen Engagement seitens der Vorgesetzten für Frauen, andere wiederum führen die Vorteile sehr pragmatisch darauf zurück, dass Frauen weniger Gehalt fordern.

Ein Viertel der Frauen hat allerdings doch den Eindruck, dass es bei der Arbeitsuche aufgrund ihres Geschlechts Nachteile gibt: Vier berichten, dass die Frage nach einer potentiellen Schwangerschaft – trotz Verneinung – benachteiligend gewirkt hat, andere berichten allgemein davon, dass in manchen Betrieben Männer bevorzugt werden oder das *»Bild der männlichen Autorität«* (F26) überzeugender wirkt.

3.2.4 Der Arbeitsstart in einem männerdominierten Bereich

»Also ich bin von Anfang an sehr gut zurechtgekommen. Es war eher für die Männer eine Umstellung, da waren einige erst nicht so kooperativ« (F21).

Fast die Hälfte der befragten Frauen kam als einzige Frau in ihren Betrieb, 16 als »eine von wenigen« und lediglich fünf als »eine von mehreren«. Auch viele Frauen, die in Großbetrieben beschäftigt wurden, waren zu Beginn die einzige Frau in ihrem Bereich.

Die meisten betonen, dass es »überhaupt keine Probleme gab«, sie sehr nett aufgenommen wurden und dass sie das Phänomen die einzige Frau oder zumindest eine von wenigen zu sein ohnehin schon von der Ausbildung »gewohnt« waren: *»Hab mich an die Männerdominanz schon in der HTL gewöhnt« (F32), »Sehr gut, ich bin sehr unterstützt worden, mir ist sehr viel zugetraut worden. Es gab überhaupt keine Schwierigkeiten mit den Männern im Betrieb« (F40).*

Nur fünf Frauen berichten von gewissen Startschwierigkeiten: *»Also ich bin von Anfang an sehr gut zurecht gekommen. Es war eher für die Männer eine Umstellung, da waren einige erst nicht so kooperativ« (F21). »Anfangs war es schwieriger, sich einen Platz im Kollegenkreis zu verschaffen, aber ich hatte viel Unterstützung seitens des Managements« (F28).*

Bei konkreter Nachfrage, wie denn die **Akzeptanz seitens der männlichen Kollegen und Vorgesetzten** war, gestehen doch mehr Frauen ein, dass ihnen anfangs eine gewisse Skepsis entgegenschlug – wenn zumeist auch nur von einzelnen Mitarbeitern oder älteren Kollegen. Die meisten Frauen betonen, dass sich die Probleme aber rasch legten. Bezüglich der Vorgesetzten geben nur zwei Befragte an, dass sie mit größeren Vorbehalten zu kämpfen hatten, eine weitere spricht von mangelnder Unterstützung und der Notwendigkeit sich alles selbst erkämpfen zu müssen, und zwei weitere haben – obwohl alles prinzipiell in Ordnung ist – wichtige »Aber«: *»Aber auf die Meinung von Männern wird doch mehr gehört, sie können sich beruflich schon leichter durchsetzen« (F2). »Prinzipiell gut, allerdings möchte ich schon die im Vergleich zu den Männern schlechtere Bezahlung erwähnen. Das ist auch Ausdruck der anderen Wertschätzung der Arbeit« (F16).*

Die meisten äußern sich aber sehr positiv über die erfahrene Unterstützung durch ihre Vorgesetzten.

Trotz der insgesamt sehr positiven Einschätzung berichten viele Frauen von der Notwendigkeit, *»auf Leute zuzugehen und sich schwierigen Situationen zu stellen« (F3) oder »Wissen aufzusaugen, um sich Respekt und damit auch Macht zu verschaffen« (F13).* Auch berichten viele von dem Eindruck besonders kritisch beurteilt worden zu sein: *»(...) die Kollegen haben mich wahrscheinlich auf mein Können prüfen wollen. Also, durch gute Leistungen, wenn man zeigt was man kann, erlangt man als Frau dann auch Respekt« (F19).*

Jene Frauen, die in den Betrieb zu bereits mehreren Frauen kamen, berichten überhaupt nur Positives.

Die Frage, ob sich **seit dem Berufseinstieg etwas geändert** hat, wird von den meisten Frauen so beantwortet, dass entweder alles »gleich gut« geblieben ist oder sich die Situation dahingehend geändert/verbessert hat, dass entweder nun mehr Frauen in dem Bereich arbeiten, ihre Position besser geworden ist, sie immer mehr ins Team wachsen oder sie selbst mehr Sicherheit im Auftreten gewonnen haben und ihnen mehr Respekt gezollt wird. Nur eine Frau spricht von einer Verschlechterung ohne dies näher spezifizieren zu wollen.

Drei der vierzig Frauen gaben an, dass sie nicht ihrer **Qualifikation entsprechend** eingesetzt, sondern überqualifiziert sind. Fünf sehen Unterschiede zu männlichen Kollegen. Zwei führen dies darauf zurück, dass sie weniger Erfahrung haben; »bin noch nicht lange hier« (F40), drei geben an, dass sie andere Aufgabenfelder als ihre männlichen Kollegen haben: weniger Außendienst, mehr Büroarbeit, mehr Kundenbetreuung.

3.2.5 Einschätzung der Arbeitssituation

»Negativ ist der dauernde Termindruck – und überhaupt durch die derzeitige Wirtschaftskrise hat sich der Arbeitsdruck insgesamt verschärft« (F1).

»Dass ich meine Arbeit selbst einteile ist mir sehr wichtig, ich fühl mich wirklich sehr unabhängig. Und verdienen tu ich auch gut« (F33).

Gefragt nach ihrer **Zufriedenheit** mit der derzeitigen Arbeitssituation sowie nach jenen Aspekten, mit welchen die Befragten zufrieden bzw. nicht zufrieden sind, spiegelt das Antwortverhalten eine sehr große Gesamtzufriedenheit mit der beruflichen Situation wieder. Nur fünf der interviewten Frauen sind nicht (sehr) zufrieden mit der jetzigen Berufs- und Arbeitssituation. Als Ursache für die Unzufriedenheit wird Unterforderung und/oder ein schwieriges Verhältnis mit den Vorgesetzten genannt. *»Was mich stört ist mein enger Aufgabenbereich ohne Verantwortung und Freiheiten, dass ich keine Möglichkeit hab, selbständig zu arbeiten« (F26).*

Aber auch insgesamt (sehr) zufriedene Personen äußern gewisse negative Aspekte ihres Berufes. An erster Stelle stehen hier Arbeitsstress, Überstunden und Termindruck; dies wird durch die derzeitige Wirtschaftskrise als noch stärker erlebt. Vereinzelt werden auch der Wunsch nach mehr Gehalt und/oder Überstundenabgeltung sowie fehlende Aufstiegschancen thematisiert.

Insgesamt äußern sich die meisten Befragten aber sehr zufrieden mit ihrer beruflichen Situation. Umgekehrt zu jenen, die sich unterfordert fühlen, betonen eine Vielzahl der »Zufriedenen« den großen Spielraum und die interessante Tätigkeit.

»Ich hab einen großen individuellen Spielraum und kann einer interessanten Tätigkeit nachgehen. Also ich hab die Möglichkeit viel selber zu gestalten und kann mir auch meine Zeit halbwegs flexibel einteilen« (F1). Als sehr erfüllend wird auch die Tätigkeit an sich beschrieben und die fachlichen Herausforderungen, die damit verbunden sind. *»Ich könnte mir keine andere Arbeit vorstellen, die so viele fachliche Herausforderungen bietet. Auch die Selbständigkeit in der Arbeit liegt mir sehr« (F16).*

Nahezu ebenso wichtig ist das gute Klima im Betrieb, das Verhältnis der KollegInnen untereinander und die gegenseitige Unterstützung und Anerkennung – auch seitens der Geschäftsführung. *»Es ist einfach angenehm hier zu arbeiten, wir haben ein gutes Klima untereinander und auch seitens der Firma ist der Umgang mit uns Angestellten sehr gut« (F17).*

Nachstehende Tabelle zeigt im Überblick jene Aspekte, mit welchen die Befragten besonders zufrieden sind (Mehrfachzuordnungen).

Tabelle 15: Womit sind Sie bei ihrer derzeitigen Arbeitssituation besonders zufrieden?

Besonders positive Aspekte der derzeitigen Arbeitssituation	Nennungen (Mehrfachzuordnungen)
Tätigkeit, fachliche Herausforderung	12
KollegInnen, Betriebsklima	11
Spielraum, Freiraum	10
Arbeitszeit	8
Gesamte Arbeitssituation	4
Verdienst	4
Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	3
Arbeitsweg	2
Weiterbildung	2
Vereinbarungsmöglichkeit	1

Quelle: L&R Datafile »Frauen in Technik« 2009

3.2.6 Erfahrungen mit Vorurteilen

»Ja, also anzügliche Witze, das kommt doch recht häufig vor« (F8).

»Da gab es schon Kunden, die lieber mit einem Mann arbeiten wollen, da sie meine weibliche Fachkompetenz anzweifeln« (F39).

»Eigentlich seh ich solche Situationen als Herausforderung. Skeptischen Kunden und Lieferanten trete ich dann mit verstärktem Selbstbewusstsein gegenüber« (F1).

Etwas mehr als die Hälfte der Frauen gibt an, dass sie bereits mit **Vorurteilen** und negativen Erfahrungen im Rahmen ihres Berufes konfrontiert war.

Dabei lassen sich drei große Gruppen von schlechten Erfahrungen unterscheiden:

- Anzweiflung von Kompetenzen seitens der KollegInnen, KundInnen und/oder Vorgesetzten (neun Nennungen),
- Konfrontation mit anzüglichen Witzen, frauenfeindlichen Aussagen oder Sticheleien (neun Nennungen),
- Probleme seitens der Untergebenen, Anweisungen von Frauen zu akzeptieren (vier Nennungen).

Gefragt nach dem Umgang mit den erlebten Vorurteilen, lassen sich diese folgenden fünf **Strategien** zuordnen:

- Ignorieren bzw. darüber hinwegsehen: *»Das berührt mich nicht sehr« (F33).*
- Sich dagegen zur Wehr setzen, Vorurteilen offensiv entgegenzutreten: *»Ich wehr mich schon« (F8), »ich bin fachlich überlegen und sag das auch so« (F9).*
- Durch Humor und Schlagfertigkeit die Vorurteile entkräften/lächerlich machen: *»Ich hab da ein großes Mundwerk« (F32).*
- Durch besonderes Engagement Vorurteile entkräften bzw. nicht aufkommen zu lassen: *»ich zeig schon, was ich kann« (F17). »Ich bemühe mich fehlerfrei zu arbeiten; als Frau ist man einfach leichter Kritik ausgesetzt, wenn ein Fehler entdeckt wird« (F21).*
- Klein begeben: *»Ich sag eigentlich gar nichts« (F36).*

Die unterschiedlichen Strategien im Umgang mit Vorurteilen ziehen sich quer durch alle Altersgruppen, nur die letztere »Strategie« wird vor allem von jungen Frauen (v.a. Lehrlinge) genannt, die sich vermutlich in einer besonders unsicheren Situation befinden.

Die Antworten spiegeln auf jeden Fall wider, dass Frauen in technischen Berufen noch lange keine Selbstverständlichkeit sind, und immer wieder damit gerechnet werden muss, dass in der beruflichen Laufbahn Vorurteile auftreten und ein besonderes Verhalten von Frauen gefordert ist – sei es durch sich zur Wehr zu setzen, durch besonderes Engagement oder durch eine »dicke Haut«. Wie auch in anderen Studien skizziert (z.B. Hauch u.a. 2007), reicht die Tatsache des »Frauseins« aus, um im beruflichen (und sicher auch sozialen) Umfeld teils negative Reaktionen auszulösen.

Die Interviewten zeigen aber ein recht großes Vertrauen in ihre **Vorgesetzten**. Gefragt, an wen sie sich wenden würden, um Unterstützung zu bekommen, nennen 32 Frauen den/die Vorgesetzte/n oder die Geschäftsführung. Weitere Nennungen fallen auf den »Problemverursacher« (drei Nennungen), Betriebsrat oder Arbeiterkammer (jeweils vier Nennungen), KollegInnen (zwei Nennungen) und Personalabteilung (drei Nennungen).

3.2.7 Einkommenssituation

»Ich hoffe schon, dass wir dasselbe verdienen, aber wir reden nicht darüber« (F32).

»Ich verdiene vermutlich weniger; es wird aber über Geld nicht gesprochen« (F16).

Entgegen dem bislang eher positiven Bild, welches Frauen über ihre berufliche Situation in einem männerdominierten Bereich zeichnen, fällt die **Beurteilung ihrer Einkommenssituation** im Vergleich zu jener ihrer männlichen Kollegen deutlich ambivalenter aus. Die Antworten lassen sich zu folgenden Kategorien zusammenfassen:

Tabelle 16: Einschätzung der Einkommenssituation im Vergleich zu den männlichen Kollegen

Verdienen Sie in etwa das Gleiche wie Ihre männlichen Kollegen mit gleichwertiger Qualifikation?	Absolut	In %
Ja, ich verdiene ungefähr das Gleiche	17	41 %
Nein, ich verdiene weniger	11	29 %
Nein, ich verdiene mehr	2	5 %
Ich weiß es nicht	10	25 %
Gesamt	40	100 %

Quelle: L&R Datafile »Frauen in Technik« 2009

Nur 40 Prozent der befragten Technikerinnen gaben an, in etwa gleich viel wie vergleichbare männliche Kollegen zu verdienen – teilweise allerdings mit Nachsätzen wie *»Ich hoffe schon, dass wir dasselbe verdienen, aber wir reden nicht darüber«* (F32). Fast 30 Prozent wissen hingegen explizit, dass sie weniger als männliche Kollegen verdienen. *»Ich verdiene schon deutlich weniger, trotz gleicher Qualifikation«* (F22). Dies wird nur zu einem geringen Teil auf »objektive Tatsachen« wie eine kürzere berufliche Erfahrung, sondern zumeist auf die Tatsache des »Frauseins« zurückgeführt.

Für Österreich nicht untypisch, weiß ein Viertel der befragten Frauen nicht, ob sich ihr Gehalt von jenem der Männer unterscheidet, da ihnen die Vergleichsmöglichkeit fehlt,¹⁰ manche berichten sogar: *»Bei uns gibt es das Verbot, intern über das Gehalt zu reden«* (F10), viele betonen: *»Keine Ahnung, ich hab keine Vergleichsmöglichkeit. Bei uns herrscht große Verschwiegenheit der Kollegen über ihre Gehälter«* (F21).

Auffallend ist, dass bei jenen Frauen, die angeben gleich viel wie vergleichbare Kollegen zu verdienen, viele ein fixes Gehaltsschema haben. Jene, bei welchen individuelle Vereinbarungen getroffen wurden, geben entweder an, dass sie weniger verdienen oder dass sie es nicht wissen. Insgesamt haben 22 Frauen ein fixes Gehaltsschema, wenn auch teilweise mit variablen Verhandlungsteilen (*»das Gehaltsschema ist ein Orientierungsrahmen, aber es gibt immer noch genügend Spielraum für Aushandlungen«* (F17), bei 18 Frauen gibt es ausschließlich individuelle Aushandlungen. Überraschenderweise gibt es zwischen Groß-, Mittel- und Kleinunternehmen keine nennenswerten Unterschiede, ob sie auf ein fixes Gehaltsschema oder auf individuelle Vereinbarungen setzen.

Bei der Einschätzung, ob es bei den variablen Gehaltsbestandteilen – wie beispielsweise Prämien – eine unterschiedliche Honorierung der Leistung von Frauen und Männern gibt, sind die meisten befragten Frauen überzeugt, dass in ihrem Betrieb keine Unterschiede gemacht werden.

¹⁰ So zeigen sich die ÖsterreicherInnen insgesamt in einem europäischen Vergleich beim Einkommen sehr auskunftsunwillig. Beim europäischen Working Conditions Survey (Eurofound 2007) verweigerten in Österreich rund 27 Prozent der Befragten die Angaben zum Einkommen. Ein höherer Anteil verschließt sich nur in Großbritannien (31 Prozent). Am anderen Ende der »Antwortverweigerung« finden sich die skandinavischen Länder (Schweden mit unter zwei Prozent, Dänemark, Finnland und Norwegen mit unter fünf Prozent), aber auch die Befragten in Deutschland und der Schweiz verwehrt nur zu rund sieben Prozent Angaben zum Einkommen.

Wenn Unterschiede gesehen werden, werden diese darauf zurückgeführt, dass es mehr oder ausschließlich Männer in Führungspositionen gibt und diese von Prämien mehr profitieren. Die scheinbare Neutralität eines auf die Funktion abgestellten Prämiensystems wird kaum hinterfragt.

3.2.8 Aufstiegsmöglichkeiten

»Ich seh für mich eigentlich gute Aufstiegschancen, z.B. zur Projektleiterin« (F1).

Überraschend positiv wird von den befragten Frauen ihre **berufliche Aufstiegsmöglichkeit** eingestuft. Immerhin die Hälfte der Interviewten gibt an, dass sie für sich entweder prinzipiell gute Aufstiegsmöglichkeiten sehen oder schon konkrete Positionen in Aussicht haben bzw. bereits aufgestiegen sind. 13 weitere Interviewte sehen zwar keine Aufstiegsmöglichkeiten, führen dies aber auf spezifische Umstände und Strukturen in ihrem Unternehmen zurück: *»Wir sind ein kleines Unternehmen mit flachen Hierarchien. Über mir gibt es nur mehr die Geschäftsführung, deshalb sehe ich keine Aufstiegschancen« (F7).* *»Bei uns sind die Aufstiegsmöglichkeiten kaum vorhanden, weil wir so genannte flache Hierarchien haben. Allerdings habe ich erst unlängst einen zusätzlichen Tätigkeitsbereich übernommen, um so eine Art Aufstieg zu haben« (F6).* *»Aufstiegsschancen gibt es derzeit kaum, da alles besetzt ist« (F30).*

Vier Interviewte geben an, dass sie diese Frage nicht beantworten können und/oder sich noch nicht mit der Frage auseinandergesetzt haben. Lediglich drei Frauen sehen für sich keine Aufstiegsmöglichkeiten und wollen dies nicht mit Unternehmensspezifika begründen – eine davon führt dies explizit auf geschlechtsspezifische Diskriminierung zurück: *»Alle Abteilungsleiter sind Männer. (...) Ich glaub schon als Frau geringere Chancen zu haben« (F15).*

Die konkrete Nachfrage nach einer Einschätzung, ob es **Unterschiede bei den Aufstiegsmöglichkeiten zwischen Männern und Frauen** in ihrem Betrieb gibt, beantwortet aber doch ein Viertel der Frauen positiv. Einige mutmaßen, dass Männern mehr zugetraut wird und sie sich besser verkaufen (bzw. Frauen schlechter) bzw. dass eher männlich definierte Eigenschaften, einen Aufstieg begünstigen: *»Es gibt da sicher Unterschiede. Die Bewertung für den Aufstieg beruht auf Daten, Zahlen und Fakten, soziale Kompetenzen sind kaum Kriterium« (F8).* Zudem arbeiten Männer in Bereichen, wo ein Aufstieg eher möglich sei oder Frauen können aufgrund von Kinderbetreuungspflichten bestimmte Aufgaben – beispielhaft wird eine längere Betreuung von Baustellen genannt (F22) – weniger wahrnehmen, was ihre Aufstiegsschancen erheblich einschränke.

3.2.9 Aus- und Weiterbildung

Immerhin drei Viertel der Befragten geben an, während ihrer beruflichen Laufbahn an Aus- und Weiterbildungen teilgenommen zu haben. Tabelle 17 zeigt das breite **Spektrum der in**

Anspruch genommenen Aus- und Weiterbildungen, die sich von persönlichkeitsbildenden und organisatorischen Weiterbildungen hin zu fachspezifischen Schulungen bewegen.

Tabelle 17: Übersicht über Aus- und Weiterbildungen

Interviewte Frau	Art der Aus- bzw. Weiterbildung
F1	Schulungen über technische Veränderungen/Neuheiten bei Programmen
F2	Software-Tests
F3	Weiterbildung IT, Linux Betriebssystemkurs
F5	Teamleiterin, Werkführerin, Sicherungsposten, örtliche Aufsichtsführende
F6	Firmenintern: Softskills-Kurse, Präsentationstrainings, fachliche Weiterbildung
F8	Projektmanagement, Mitarbeiterführung, Präsentationstechnik, Kommunikationstraining
F9	Programmierung, Administration (microsoft esquel), Sprachkurs, Steuerrecht
F10	Mikrobiologie
F11	Baumeister
F13	Qualitätssicherung im chemischen Labor, Deponieverordnung, Brunnen sachgerecht sanieren
F14	Fachliche Weiterbildung im Bereich der Qualitätssicherung, Sicherheitsvertrauensperson, EDV, Englisch
F15	SAP, Human Resources, Consultant-Weiterbildungen, Projektmanagementausbildungen, Personal- und Lohnverrechnungsweiterbildungen, BuchhalterInnenprüfung
F16	Projektleitung, Produktmanagement, interpersonelle Kompetenzen (Kommunikation und Präsentation)
F17	HTL, Software-Technik, Netzwerk-Technik, Englisch
F18	Verschiedene interne Schulungen zu Produkten der eigenen Firma, Microsoftfortbildung
F21	Buchhaltungskurs II, Verkaufsschulung
F22	Firmenintern: Projektmanagement, MS-Projekt, Office-Anwendungen, Excel, Access, Autocadprogramme, neue Medien, persönliche Weiterbildung: Englisch, Kommunikation, Präsentation
F23	Fachliche WB (Technik)
F24	Interner Auditor, Qualitätsmanagement, CAD, spezifische Fachkurse
F25	Kommunikationstechniken, Rhetorik, Englisch, Französisch, ECDL, Verkaufstraining
F27	Fachspezifische Seminare
F28	Interne Weiterbildung: Benutzung neuer Geräte
F29	Derzeit Jus-Studium
F30	SAP, Tool-Umgang
F32	CAD-Programme, Sprachen
F33	Unternehmerprüfung, ECDL, Ausbildung zur Bürokauffrau
F37	PC-Kurs, Akustik-Kurs, Solarseminar, Umschulung zur Energieberaterin und zur Energiemanagerin
F39	Ausbildung zur Qualitätsmanagerin für kleine und mittlere Betriebe, Weiterbildung zur Sicherheitsvertrauensperson der Firma, fachspezifisch: Hygieneschulungen
F40	Seminare im Bereich Architektur, Passivhaus-Tagung

Quelle: L&R Datafile »Frauen in Technik« 2009

Bei der Hälfte der Befragten, die eine Aus- und Weiterbildung in Anspruch genommen haben, ist die Initiative dazu vom Betrieb ausgegangen, bei der anderen Hälfte von den Befragten selbst. Nahezu alle Aus- und Weiterbildungen wurden vom Unternehmen bezahlt, lediglich fünf Befragte geben an, dass sie entweder teilweise oder zur Gänze ihre Ausbildung (mit)finanzieren mussten. Im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen sehen nur zwei Befragte einen Unterschied: Eine gibt an, dass Männer weniger Weiterbildungen machen (F2), eine zweite thematisiert das Problem der Teilzeitbeschäftigung, von dem sie selbst auch betroffen ist: Für Teilzeitbeschäftigte – diese sind aber zumeist Frauen – stehen weniger Angebote zur Verfügung; auch die Interviewte musste um ihre Weiterbildung – erfolgreich – kämpfen (F16).

Von jenen zehn Befragten, die keine Weiterbildung gemacht haben, begründen dies sechs damit, dass sie erst »frisch« von ihrer Ausbildung kommen bzw. gerade in Lehrausbildung stehen, zwei mit eigenen zeitlichen Restriktionen, und lediglich zwei führen dies auf das Desinteresse des Unternehmens an einer Weiterbildung zurück. Nur eine der befragten Frauen gibt an, in den nächsten Jahren keine Weiterbildung anzustreben.

Insgesamt zeigt sich also ein sehr hohes Ausmaß und Interesse an Aus- und Weiterbildung seitens der befragten Frauen und es kann auch von einer sehr ausgeprägten (finanziellen) Unterstützung seitens der Betriebe gesprochen werden.

3.2.10 Vereinbarung von Beruf und Familie

»Vom Unternehmen wird die Möglichkeit für flexiblere Arbeitszeiten angeboten. Außerdem gibt es die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten. Dieses Angebot nutzen auch viele Männer im Betrieb, um mehr Zeit für die Familie zu haben« (F15).

»Prinzipiell möglich, aber derzeit kein Bedarf« (F12).

Drei der befragten Frauen haben derzeit betreuungspflichtige Kinder, zwei weitere können von früheren **Karenz- und Wiedereinstiegserfahrungen** berichten. Die Beschreibung der derzeitigen und früheren Erfahrungen macht deutlich, dass Phasen der Karenz und des Wiedereinstieges doch mit gewissen Brüchen in der Erwerbsbiographie verbunden sind. Nur eine Frau beschreibt, dass sie nach einjähriger Karenz wieder problemlos auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehrte. Die anderen Frauen erzählen von einem »freiwilligen« Verzicht auf ihren Arbeitsplatz aufgrund längerer Karenzzeiten und der Annahme eines neuen Arbeitsplatzes (im selben Betrieb oder in einem neuen) nach erfolgtem Wiedereinstieg. Eine Frau berichtet sogar von einer erzwungenen Versetzung auf einen anderen, niedriger qualifizierten Arbeitsplatz, da sie nach ihrer Rückkehr Teilzeit arbeiten wollte.

Alle drei Frauen, die derzeit betreuungspflichtige Kinder haben, arbeiten in **Teilzeit** – nach den erwähnten Anfangsschwierigkeiten zeigen sich jetzt alle recht zufrieden mit ihrer jetzigen Situation und sprechen von einer »wohlwollenden Unterstützung« seitens der Firma (F22) und dass die Vereinbarung von Beruf und Betreuungspflichten gut gelöst ist. Dieses Sich-zufrieden-

Zeigen mit der eigenen Situation – selbst wenn damit gewisse Dequalifizierungstendenzen bzw. ein berufliches »Kürzertreten« verbunden sind – wird auch von anderen Autorinnen bestätigt. Schiffbänker (2007) spricht von einer »Rationalisierungsstrategie: Betroffene handhaben ihre Situation, so gut es geht, und sind zufrieden damit, weil kein Handlungsspielraum gesehen wird« (Schiffbänker 2007, 7). Ihre Studie über die Situation von WissenschaftlerInnen mit Betreuungspflichtigen Kindern bestätigt, was sich aufgrund der kleinen Fallzahl von Frauen mit Betreuungspflichten im Rahmen der vorliegenden Studie nur vage sagen lässt: Teilzeit wird von fast allen im Rahmen ihrer Studie befragten Mütter in Anspruch genommen; rund 17 Prozent erwarten einen beruflichen Abstieg durch die Teilzeitbeschäftigung. Insgesamt kommt die Studie zur Einschätzung, dass Kinder einen Karriereknick für Frauen (nicht aber für Männer) bedeuten: 80 Prozent der befragten Mütter haben ihre Berufstätigkeit unterbrochen und kehren anschließend mit einer merklichen und längerfristigen Erwerbsunterbrechung in das Arbeitsleben zurück. Jede vierte befragte Frau wechselt ihren Arbeitsplatz, und die Hälfte der Frauen meint, dass verringerte Aufstiegschancen die Folge sein werden (Schiffbänker 2007, 14).

Im Rahmen unserer Studie wurden alle Befragten nach der **prinzipiellen Unterstützung seitens des Betriebes zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie** gefragt. Die Antworten zeigen auch hier klar, dass vor allem das Anbieten flexibler Arbeitszeiten und/oder Teilzeit (zumeist wird beides genannt) als das hauptsächliche Entgegenkommen seitens der Unternehmen genannt wird. Die zusammenfassende Tabelle 18 zeigt die häufigsten Antworten (eine Zusammenschau auf Basis freier Nennungen):

Tabelle 18: Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung von Beruf und Betreuungspflichten

Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung von Beruf und Betreuungspflichten	Nennungen (Mehrfachzuordnungen)
Gleitzeit/flexible Arbeitszeiten	21
Teilzeit	16
Telearbeit (zumindest teilweise)	7
Keine Überstunden	1
Karenz und Elternteilzeit für Männer	7
Individuelle Lösungen	5
Betriebskindergarten, Zusammenarbeit mit Kindergärten	5
Es wird gar nichts angeboten	3
Es ist nicht bekannt, ob es eine Unterstützung gibt	9

Quelle: L&R Datafile »Frauen in Technik« 2009

Auch die im Rahmen unserer Studie befragten Frauen sehen in ihrem Betrieb also vor allem arbeitszeitspezifische Erleichterungen, immerhin sieben Nennungen betreffen die Möglichkeit von Telearbeit und explizit wird von ebenso vielen Befragten genannt, dass in ihrem Betrieb auch Karenz und Teilzeit für Männer möglich ist. Fünf Frauen beschreiben recht detailliert ein

großes Entgegenkommen der Betriebe um eine Vereinbarkeit zu ermöglichen, beispielsweise hinsichtlich des Einsatzortes (F29), oder es wird von einer besonders unterstützenden Atmosphäre im Betrieb berichtet (F33). Weitere fünf Frauen berichten von Betriebskindergärten bzw. der Kooperation mit anderen Kindergärten.

Vor allem von Frauen, die als einzige Frau im Betrieb im technischen Bereich tätig sind und die selbst keine Betreuungspflichten haben, wird angegeben, dass sie nicht wissen, welche Unterstützung es gibt oder gäbe bzw. dass ihres Wissens nichts angeboten wird.

3.2.11 Arbeitszeiten – Angebote und Einschätzung

»Also, ich bin total zufrieden, ich hab alle Freiheiten« (F7).

»Ich muss schon auch immer sehr viele Überstunden machen, aber ich bin halt ein Arbeitstier« (F25).

Außer den drei Frauen mit Betreuungspflichten arbeiten alle Frauen in **Vollzeit** – also eine eher untypische Situation angesichts der hohen Teilzeitquote der österreichischen und im Besonderen der oberösterreichischen Frauen (über 45 Prozent). Drei Viertel der befragten Frauen arbeiten Gleitzeit bzw. mit sehr freien Arbeitszeitregelungen und äußern sich Großteils sehr zufrieden mit dieser. *»Also, ich bin total zufrieden, ich hab alle Freiheiten« (F7).* Wenn geklagt wird, dann über den hohen Arbeitseinsatz, der gefordert wird, sowie viele zu leistende Überstunden – dies wird aber auch mit Nachsätzen wie *»aber ich bin halt ein Arbeitstier« (F25)* relativiert. Von den Frauen mit fixen Arbeitszeiten würden sich doch einige mehr Flexibilität wünschen.

Interessant an den Aussagen der Frauen ist, dass sich hier einerseits Klischees von viel arbeitenden TechnikerInnen durchaus widerspiegeln, andererseits aber doch von einer **großen Flexibilität** berichtet wird, die mit technischen Berufen oft nicht verbunden wird.

Der hohe Arbeitseinsatz der Frauen ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass doch recht viele angeben, dass mit Teilzeit durchaus auch Nachteile verbunden sind: bei der Weiterbildung, bei der Zuteilung interessanter Projekte, oder auch dass Druck ausgeübt werde, doch auch Nachmittagstermine wahrzunehmen und dass Teilzeit für die Karriere Nachteile hat.

Die Frage, ob es für unterschiedliche Tätigkeitsfelder unterschiedliche Arbeitszeitmodelle gibt, wird von den meisten Frauen verneint, mit Ausnahme des Produktionsbereiches, für den zumeist nur Schichtmodelle gelten.

3.2.12 Perspektiven

Bezogen auf die Frage, was sie gerne an ihrer derzeitigen beruflichen Situation ändern würden, geben über die Hälfte der Befragten an, dass sie derzeit **keine Änderungswünsche** haben.

Von jenen, die sich eine **berufliche Änderung** wünschen, betreffen diese Wünsche folgende Bereiche:

- mehr Verantwortung (fünf Nennungen),
- Wechsel der Branche/des Berufes (drei Nennungen),
- mehr Weiterbildung (drei Nennungen),
- mehr Geld (zwei Nennungen),
- beruflicher Aufstieg (zwei Nennungen),
- fixe Anstellung, mehr Wochenstunden (zwei Nennungen),
- weniger Überstunden (eine Nennung).

Einen Betriebswechsel überlegen derzeit nur fünf der interviewten Frauen. Gründe für diesen Wunsch liegen vor allem in der Unterforderung im derzeitigen Arbeitsbereich bzw. werden damit begründet, dass in der derzeitigen Firma keine Aufstiegsmöglichkeiten gesehen werden.

Etwas mehr Frauen (sieben) haben sich Gedanken zu einem **längerfristigen Berufswechsel** gemacht bzw. eher zu einer Erweiterung ihres Tätigkeitsbereiches um zusätzliche Qualifikationen wie Management oder Lehrtätigkeit (im technischen Bereich). Ein dezidierter Wechsel aus dem technischen Bereich in einen anderen Bereich kommt nur für drei Frauen in Frage, zwei davon wollen in den Sozialbereich, eine möchte ihr Jusstudium abschließen und dann in diesem Bereich tätig sein. Alles in allem spiegeln die Antworten aber doch eine große Zufriedenheit wider, einen technischen Beruf gewählt zu haben, als auch den Wunsch in diesem auch weiterhin zu arbeiten.

3.2.13 Wege für Frauen in die Technik

»Frauen schätzen sich noch immer schlechter ein, als sie sind, aber sie haben ja auch keine weiblichen Erfahrungswerte, die Orientierung bieten« (F6).

»Noch immer trauen sich zu wenig in die Technik« (F17).

»Vielleicht sind Frauen abgeschreckt von den Anforderungen in der Technik und den vorherrschenden Bildern« (F8).

Auf die Frage nach den **Ursachen** für den relativ geringen Frauenanteil an Technikerinnen haben die befragten Frauen eine Vielzahl von Ideen und Vorstellungen warum dies so ist.

Die Antworten lassen sich in folgende Kategorien bündeln (Mehrfachzuordnungen):

- »falsches« Image der Technik, Vorstellung von schmutziger und/oder körperlich anstrengender Arbeit (14 Nennungen),
- fehlendes Interesse der Frauen (zwölf Nennungen),
- zu wenig Selbstvertrauen (zehn Nennungen),

- in der Schule wird zu wenig gefördert bzw. traditionelle Klischees verfestigt (neun Nennungen),
- Erziehung (Eltern) fördert bei Mädchen keine technischen Fähigkeiten/Interessen (acht Nennungen),
- zu wenige weibliche Vorbilder, Erfahrungswerte (acht Nennungen),
- traditionelles Rollenbild in Gesellschaft und Medien verankert (sechs Nennungen),
- männliche Dominanz (drei Nennungen).

Die meisten Nennungen betreffen also die Ansicht, dass Frauen eine »falsche« Vorstellung von technischen Berufen haben, sie beispielsweise mit schmutziger und/oder körperlich anstrengender Arbeit verknüpfen – demgegenüber steht eine ähnlich hohe Anzahl von Nennungen, die davon ausgehen, dass Frauen einfach kein Interesse an Technik haben. Weitere Nennungen beziehen sich auf sozialisationsbedingte Ursachen, sei es, dass angenommen wird, dass Frauen zu wenig Selbstvertrauen erwerben konnten, ein etwaiges Interesse an diesem Berufsfeld zu verfolgen, Schule und/oder Eltern Mädchen nicht in technischen Fähigkeiten und Interessen fördern und auch Gesellschaft und Medien hier ein traditionelles Rollenbild vermitteln. Schließlich wird noch die Tatsache angesprochen, dass es zu wenig weibliche Vorbilder gibt bzw. Frauen durch die männliche Dominanz »abgeschreckt« werden.

Entsprechend dem breiten Spektrum an möglichen Ursachen für den geringen Technikerinnen-Anteil wird auch die Frage, welche **Maßnahmen** sinnvoll wären, um den Frauenanteil in technischen Berufen zu erhöhen, sehr vielfältig beantwortet (zusammenfassend siehe Tabelle 19).

Tabelle 19: Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteiles in technischen Berufen

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteiles in technischen Berufen	Nennungen (Mehrfachzuordnungen)
Mehr Information und Sensibilisierung in Schule	12
Schnuppertage in Betrieben	12
»Werbung«/Imagekorrektur für technische Berufe	10
Initiativen durch die Betriebe	7
Mehr weibliche Vorbilder (präsentieren)	6
Selbstbewusstseinsstrainings für Frauen	5
Bessere Berufsorientierung	3
Netzwerke bilden	1
Initiativen der Universitäten	1

Quelle: L&R Datafile »Frauen in Technik«

Initiativen seitens der Schule sowie Schnuppertagen in Betrieben wird hier ein zentraler Stellenwert eingeräumt. Die Wünsche an die Schule umfassen dabei sowohl mehr Informationsarbeit über technische Berufe und eine stärkere Sensibilisierung der Mädchen dafür, wie auch

allgemeiner eine bessere Förderung technischer Fähigkeiten bei Mädchen und die Abkehr von geschlechtstypischen Sozialisationsmustern.

Den Schnuppertagen wird von den Frauen ebenfalls große Bedeutung zugemessen. *»Da sie Mädchen an technische Bereiche heranzuführen können, (...) außerdem können sie Schranken abbauen« (F8).* Viele Frauen gehen davon aus, dass Mädchen wenig Vorstellung über technische Berufsfelder haben, weswegen Schnuppertage hier realistische Einschätzungen bieten können.

Damit in Zusammenhang steht auch die Anregung, dass »Werbung« bzw. eine Imagekorrektur für technische Berufe notwendig sind. Wie auch schon bei den Ursachen für den geringen Frauenanteil in technischen Berufen aus Sicht der Technikerinnen ausgeführt, sind diese der Überzeugung, dass oft falsche Vorstellungen mit den tatsächlichen Inhalten Mitursache sind. *»Notwendig ist eine positive Besetzung technischer Berufsfelder, das Berufsbild selbst besser umreißen, um es attraktiv zu zeigen« (F16).*

Aber auch von den Betrieben selbst wird mehr Initiative gewünscht. *»Es sollte mehr Ansprechpartnerinnen in Firmen geben, an die sich interessierte Mädchen und Frauen wenden können, um sich zu informieren und um auch konkrete Berufsbilder zu sehen« (F17).* *»Während meines Studiums hat es noch viele Frauen gegeben, im Berufsleben dominieren die Männer und die Frauen sind fast verschwunden. (...) Maßnahmen sollten hier ansetzen: die ausgebildeten Frauen auch ins Berufsleben hinüberzuführen und da müssen die Betriebe mitmachen« (F40).*

Weibliche Vorbilder werden hier ebenfalls als zentral angesehen.

Einige Interviewte betonten allerdings auch, dass ihrer Einschätzung nach schon sehr viel passiert und man auch nicht mit Initiativen übertreiben braucht. *»Ich finde, dass es genug Werbung für Frauen in technischen Berufen gibt. Wenn keine Interesse da ist, kann man auch nichts machen« (F28).*

Konkrete **Erfahrungen mit Initiativen** zur Anhebung des Frauenanteiles bei Technikerinnen in ihrem Betrieb haben vier Frauen gemacht: Die Betriebe zweier Frauen nehmen am Girls' Day teil, ein weiterer Betrieb bietet Mädchenschnuppertage an. Die Initiativen werden von den Frauen als sehr positiv beschrieben: *»Meine Einschätzung ist durchwegs positiv. Die Mädchen sind sehr interessiert und aufmerksam« (F34).* *»Mädchen waren direkt dabei und konnten Fragen stellen. Ich glaub, dass bei solchen Gelegenheiten Hürden und Ängste abgebaut werden können« (F30).*

Das vierte Projekt ist ein »FEMtech-Projekt« (siehe Kapitel 2.1), von dem noch keine Erfahrungen vorhanden sind.

3.2.14 Zusammenfassung der Befragung der Technikerinnen

Frauen in technischen Berufen sind noch immer **keine Selbstverständlichkeit** und daher auch noch immer mit zahlreichen Vorurteilen und Hürden konfrontiert, die nur auf der Tatsache des »Frauseins« beruhen. Viele der im Rahmen unserer Studie befragten Frauen waren im Laufe ihrer Ausbildung, ihres Berufseinstieges und ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn in irgend-

einer Form damit konfrontiert, dass sie nur aufgrund ihres Geschlechts »auffielen« und sie sich besonders beweisen oder durchsetzen mussten.

Und dennoch: Die **Zufriedenheit mit ihrer Berufswahl und ihrem jetzigen Arbeitsplatz** ist bei der Mehrzahl der befragten Technikerinnen überraschend hoch. Die Tätigkeit, das Betriebsklima, die Frei- und Gestaltungsräume, all das sind Aspekte die als besonders positiv herausgehoben werden.

Wenn auch immer wieder von KollegInnen, KundInnen und/oder Vorgesetzten berichtet wird, die Frauen in technischen Berufen nach wie vor skeptisch gegenüberstehen, überwiegt für die Mehrzahl der befragten Frauen die Zufriedenheit mit ihrer Berufs- und Arbeitsplatzwahl.

Dabei fällt das **hohe Engagement** der Frauen besonders auf:

- sei es bei der Arbeitsplatzsuche, die von den meisten Frauen auf Eigeninitiative beruhte,
- im Umgang mit Skeptikern und dem Überzeugen wollen durch besonderen Arbeitseinsatz,
- in einer sehr ausgeprägten Weiterbildungsverwirklichung (drei Viertel der antwortenden Frauen),
- anhand einer hohen Karriereorientierung (die Hälfte der Befragten sieht gute Aufstiegsmöglichkeiten),
- an der Betonung der eigenverantwortlichen Aspekte ihrer Tätigkeit bzw. an dem Wunsch mehr Verantwortung zu übernehmen.

In den Interviews wird dabei immer wieder die **Rolle des/der Vorgesetzten** für einen gelungenen Berufseinstieg sowie für eine gute berufliche Integration hervorgehoben. Quer durch die Interviews ist ablesbar, wie bedeutsam diese für eine gelungene Integration von Frauen in den Betrieb sind und dass viele Frauen hier eine gute Unterstützung erfahren haben.

Bei allem Engagement und einer insgesamt positiven Einschätzung fällt besonders auf, dass die **Einkommenssituation** eher kritisch betrachtet wird. Weit über die Hälfte der befragten Frauen gab an, dass sie weniger als vergleichbare männliche Kollegen verdienen oder es nicht wissen, da im Betrieb über das Einkommen nicht gesprochen wird. Dies betrifft vor allem Betriebe, wo das Gehalt individuell ausgehandelt wird.

Ein großer Themenblock, der im Rahmen dieser Studie nicht ausreichend behandelt werden konnte, ist jener der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**. Die Interviews mit (der kleinen Anzahl von) Frauen, die mit Karenz, Wiedereinstieg und Vereinbarkeitsfragen praktische Erfahrung haben, zeigt allerdings, dass Kinder doch einen Karriereknick darstellen können. Alle Frauen mit Betreuungspflichten arbeiten (im Gegensatz zu jenen, die keine Betreuungspflichten haben) Teilzeit, da dies noch immer die zentrale Vereinbarkeitsoption ist. Hierin werden aber auch einige Fallen für das berufliche Fortkommen gesehen.

Das sehr positive Bild, welches von den interviewten Frauen über ihre berufliche Situation gezeichnet wird, muss vor dem Hintergrund relativiert werden, dass in der Gruppe der Interviewten sehr viele junge Frauen sind, die einige typische Fallstricke noch nicht erlebt haben.

Gerade aber für **Berufseinsteigerinnen oder junge Frauen**, bei welchen die Berufswahl noch vor sich liegt, bietet die Befragung – bei allen Einschränkungen und Schwierigkeiten – dennoch ein

ermutigendes Bild. Auch wenn nicht behauptet werden kann, dass Technikerinnen »schon« ein alltägliches Bild sind, sondern dass ein ständiges Auffallen und ein Sich-Respekt-verschaffen-Müssen offenbar noch immer auf der Tagesordnung stehen, zeigen die Interviews dennoch, dass Frauen in den verschiedensten Bereichen **erfolgreich Fuß fassen**. Nur ein kleiner Anteil macht sich prinzipielle Gedanken über eine Erweiterung der beruflichen Perspektiven bzw. über einen Wechsel in einen anderen Bereich – auch dies als Indikator für ein »Angesommensein« im richtigen Beruf.

Vor dem Hintergrund ist es auch nicht verwunderlich, dass viele Frauen **Schnuppertage** in technischen Betrieben als eine wesentliche Möglichkeit sehen, Mädchen für technische Berufe zu interessieren. Darüber hinaus werden vor allem von der **Schule** Initiativen erwartet, wie bessere Informationsarbeit über technische Berufe und eine bessere Förderung technischer Fähigkeiten bei Mädchen. Eine **Imagekorrektur** für technische Berufe – weg von »schmutzigen« und körperlich anstrengenden Elementen – und die bessere Vermittlung tatsächlicher Inhalte soll falschen Vorstellungen entgegenwirken.

Im **Vergleich** zu den Ergebnissen der Befragung von Technikerinnen in Oberösterreich in der Studie von **2001** (Pimminger et al 2002) zeigt sich bei vorliegender Befragung eine deutlich **positive Einschätzung** der beruflichen Situation. Es bleibt also zu hoffen, dass in den letzten Jahren in der betrieblichen Realität doch ein Wandel zu einer positiven Unterstützung gegenüber Frauen in technischen Berufen stattgefunden hat. Auch wenn im Zuge dieser Studie nur die »guten« Betriebe zu Wort gekommen sind, welche Frauen in technischen Berufen nicht ablehnend gegenüberstehen, ist zumindest in einem kleinen Rahmen doch eine gewisse positive Entwicklung konstatierbar.

3.3 Frauen in technischen Berufen – aus Sicht der Personalverantwortlichen

Die **Befragung von Personalverantwortlichen** (PersonalleiterInnen, GeschäftsführerInnen, HR-ManagerInnen oder ProkuristInnen) soll Anhaltspunkte für betriebliche Einstellungen zu Frauen in technischen Berufen bieten und positive Ansatzpunkte für die Integration dieser ergeben. Wie schätzen Personalverantwortliche die Situation von Frauen in technischen Berufen bezüglich Einkommen, Aufstieg, Anerkennung durch KollegInnen und Vorgesetzte ein? Werden Unterschiede zu ihren männlichen Kollegen wahrgenommen? Welche Einstellung gibt es zu speziellen Initiativen im Bereich Frauen und Technik? Gibt es spezielle Projekte im eigenen Unternehmen? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der Unternehmensbefragung.

3.3.1 Zugang zu weiblichen Technikerinnen

Bei der **Suche nach neuen technischen Arbeitskräften** gehen die Unternehmen unterschiedliche Wege: von Annoncen in Zeitungen oder Internet, über persönliche Kontakte, über das AMS bis zum Reagieren auf Initiativbewerbungen.

Unterschiede in den Bewerbungsstrategien zwischen Frauen und Männern werden von fünf der befragten Personalverantwortlichen wahrgenommen. Dabei wird in erster Linie festgestellt, dass Frauen vor allem in den persönlichen Gesprächen oft zu bescheiden auftreten, während die Bewerbungsunterlagen in Bezug auf Layout und Aufbau weit besser abschneiden als jene der Männer. (B4, B15 und B27)

»Bei Frauen sind die schriftlichen Bewerbungen meist besser und klarer aufgebaut, im Bewerbungsgespräch verkaufen sie sich dann unter ihrem Wert, sind sehr bescheiden, auch bei den Gehaltsverhandlungen. Männer tendieren zum Dampfplaudern.« (B15)

Ein Personalchef stellt fest, dass der Hauptunterschied zwischen den männlichen und weiblichen BewerberInnen darin liegt, dass Frauen keine technikrelevanten Hobbys ausüben (B22). In einem anderen Interview wird zur Sprache gebracht, dass Frauen oft eine hohe Qualifikation für einen Arbeitsplatz mitbringen und gleichzeitig ihr eigenes Potential sehr kritisch einschätzen. Das äußert sich unter anderem darin, dass sie sich erst dann zu einer Bewerbung entscheiden, wenn sie tatsächlich alle Anforderungen einer Ausschreibung abdecken (B38).

Auf die Frage nach den **Motiven**, die für die **Einstellung von Frauen** in technischen Bereichen gesprochen haben, wird in erster Linie (von mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen) auf die erforderliche Qualifikation als Entscheidungsfaktor verwiesen. Auch der erhöhte Bedarf an gut ausgebildeten TechnikerInnen dürfte eine Rolle spielen und hat dazu geführt, wie ein Befragter es formuliert *»auch einmal Frauen auszuprobieren«*.

Aber auch die besonderen Vorzüge von Technikerinnen werden von einigen Befragten hervorgehoben, wie beispielsweise *»Verlässlichkeit und Genauigkeit von Frauen«*, *»guter Umgang mit Kunden«*. In diesem Zusammenhang wird hervorgehoben, dass Frauen *»flexibel«* und *»belastbar«* sind, *»eine andere Sichtweise«* einbringen und *»Problemstellungen anders angehen«*. Auch von *»weiblicher Intuition in der Technik«* ist die Rede und davon, dass *»Frauen ihrem Unternehmen tendenziell treuer«* sind. Einige Male ist auch die Sichtweise vorzufinden, dass gemischte Teams mit Frauen und Männern positive Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit insgesamt hätten.

Vor allem jene Unternehmen, die schon seit längerer Zeit Frauen in technischen Berufen beschäftigen, berichten von sehr guten Erfahrungen.

Von zwei InterviewpartnerInnen werden die Fähigkeiten von Frauen im Produktionsbereich (vor allem dort, wo feinmotorisches Geschick gefordert ist, wie bei der optischen Auslese) hervorgehoben, wo sich – so die Aussage – Frauen durch *»Fingerfertigkeit«* auszeichnen und *»durch ihren Gleichmut und hohe Frustrationstoleranz«*.

Förderungen beispielsweise seitens des AMS spielen laut der Unternehmensbefragung höchstens eine untergeordnete Rolle bei der Einstellung von weiblichen technischen Arbeitskräften. Nur vier befragte Personalverantwortliche meinen, dass Förderungen bei der Einstellung von Frauen eine Rolle gespielt hätten, obwohl 28 der befragten Unternehmen Förderungen in Anspruch nehmen. Auch bei der Aufnahme von weiblichen Lehrlingen

spielen laut den Personalverantwortlichen Förderungen keine bzw. eine untergeordnete Rolle.

Beinahe die Hälfte der befragten Unternehmen nimmt einen **Zuwachs der Bewerberinnen für technische Berufe** im Laufe der letzten Jahre wahr. Die Angaben dazu reichen von »etwas mehr« bis »sehr viel mehr«. Von drei InterviewpartnerInnen wird dazu angemerkt, dass es tendenziell mehr Bewerberinnen mit HTL-Abschluss gibt (B2, B4, B29), wohingegen in einigen Betrieben nach wie vor sehr wenige Bewerberinnen aus der universitären Ausbildung kommen.

EinE BefragteR thematisiert, dass es auch in der universitären technischen Ausbildung eine geschlechtsspezifische Segregation innerhalb der gewählten Studienrichtungen gibt.

»Ja, aber es sind noch immer sehr wenige. Jetzt bewerben sich mehr HTL-Absolventinnen. Aus dem Unibereich kommen aber immer noch sehr wenige Frauen. Unsere Firma braucht Hardcoretechniker und das liegt den Uniabsolventinnen nicht so sehr, die bevorzugen eher die Softbereiche.« (B2)

Seitens eines Betriebes wird der gute Ruf als Firma, die Frauen in technischen Berufen beschäftigt, als Grund für die steigende Anzahl an Bewerberinnen angeführt: *»Ja, die Firma hat einen guten Ruf in der Region, es ist auch bekannt, dass da gerne Frauen aufgenommen werden.« (B28)*

3.3.2 Bedenken gegen die Einstellung von Frauen

Im Rahmen der Betriebsbefragung wollten wir auch herausfinden, ob es in Unternehmen nach wie vor **Bedenken gegen die Einstellung von Frauen** in technischen Berufen gibt. Beinahe die Hälfte (18) der befragten Personalverantwortlichen berichtet von derartigen Erfahrungen.

Vielfach bestehen diese Einwände aus **Geschlechterstereotypen**, die innerhalb der **Teams** bestehen. In einem Interview wird von einem Pausengespräch unter Kollegen berichtet, die meinten, dass die zukünftige Kollegin nicht zu hübsch sein sollte, *»um nicht nach kurzer Zeit weggeheiratet zu werden«*. (B22)

Die Vorbehalte gegen Frauen bestehen teilweise darin, dass ihnen schlicht und einfach nicht zugeutraut wird, die gestellten Aufgaben zu bewältigen.

»Ja, manche Kollegen sind der Meinung, Frauen gehören an den Herd. Bedenken kamen von den direkten Mitarbeitern, den Leuten, die die Frauen dann einschulen sollten. Es gab Bedenken, ob die Frauen in der Lage sein würden, die Aufgaben zu bewältigen.« (B1)

Teilweise äußert sich die Ablehnung gegenüber Frauen in technischen Berufsfeldern darin, dass ihnen die fachliche Qualifikation abgesprochen wird.

»Bei den Maschinenoperatoren, die sind eine eingeschworene Männercrew. Die haben sich gefragt, ob die Frauen genügend technisches Verständnis für die Arbeit mitbringen würden.« (B28)

Das Argument der fehlenden fachlichen Qualifikation dürfte vor allem dann auftreten, wenn es vorher noch keine Frauen in diesen Bereichen gegeben hat (B29).

Teilweise wird Frauen – auch wenn es um die Einstellung von weiblichen Lehrlingen geht – nicht zugetraut, dass sie sich in männlich dominierten Teams durchsetzen könnten (B25) oder dass sie in gehobenen Positionen zu wenig **Durchsetzungsfähigkeit** als Führungskräfte zeigen würden (B4). Aber auch auf einen umgekehrten Fall wird in einem Interview verwiesen, wo von der Angst der Führungskräfte älteren Frauen gegenüber berichtet wird, die *»eine eigene Meinung vertreten und sich nicht so leicht führen lassen.«* (B4) Auch der Vorwurf, man würde eine Frau nur deshalb einstellen, weil sie eine Frau ist, wurde als im Team geäußertes Bedenken berichtet (B38).

In technischen Berufen sind Frauen oft damit konfrontiert, dass ihnen nicht die **körperlichen Voraussetzungen** zugetraut werden und dies als Hinderungsgrund für eine Beschäftigung gesehen wird.

Beispielsweise gibt es hier Bedenken der Vorgesetzten und Kollegen, dass die physische Konstitution für Arbeit mit schweren Werkzeugen nicht ausreichen könnte (B37), dass die Schichtarbeit in einer Männerdomäne körperlich sehr anstrengend sei (B31), dass Frauen aufgrund der mangelnden Körperkraft nicht in der Lage seien, die körperlich schweren Arbeiten zu verrichten (B6 und B36), und dass die körperliche Belastung für Lehmädchen zu groß sei, *»da Techniker schwer tragen müssten«* (B34).

Auch die *»Angst vor Schwangerschaften«* wird als Argument seitens der Geschäftsführung oder von Teamleitern gegen die Einstellung von Frauen im technischen Bereich in mehreren Betrieben angeführt (B15, B4, B26, B36).

Abgesehen von ablehnender Haltung innerhalb des Teams im Zusammenhang mit der fachlichen Kompetenz und der Durchsetzungsfähigkeit von Frauen, wird auch von Bedenken berichtet, die sich auf das Bild nach außen und den **Kundenkontakt** beziehen.

»Der Beruf ist eine Männerdomäne, da gab es Bedenken seitens der Geschäftsführung, ob sich die Mitarbeiterin zurechtfinden würde, ob sie genug Durchsetzungsfähigkeit haben würde. Es gab auch Bedenken, dass die Kundenfirmen die Mitarbeiterin nicht akzeptieren könnten.« (B13)

Das weit verbreitete Argument der fehlenden Toilettenanlagen wird im Rahmen unserer Befragung nur zweimal geäußert. In einem Fall waren Umbauten im Bereich der WC-Anlagen und der Umkleideräume nötig, die auch durchgeführt wurden (B31), und in einem anderem Betrieb wurden im betreffenden Bereich aufgrund der fehlenden Toilettenanlagen keine Frauen beschäftigt (B33).

Weitestgehend konnten **Bedenken und Vorurteile gegen die Einstellung von Frauen in technischen Arbeitsbereichen ausgeräumt** werden. In den meisten Fällen konnten Frauen durch ihre Leistung überzeugen und haben sich letztendlich »bewährt« (B1, B5, B6, B13, B22, B25, B28): *»Frauen haben sich bewährt, jetzt erhalten sie eine vollwertige Behandlung.«* (B29) Teilweise waren Gespräche in den Teams und mit Abteilungsleitern nötig, nach denen die Bedenken ausgeräumt werden konnten (B8, B26, B31, B38).

Auch in Bezug auf das Argument mit der Schwangerschaft wird reagiert. So argumentiert eine Personalleiterin beispielsweise damit, dass Frauen nach der Karenz wieder in die Firma zurückkommen und das Know-how so nicht verloren gehe und dass Frauen statistisch gesehen weniger häufig den Arbeitsplatz wechseln würden als Männer (B15). Ein weiteres Argument in diesem Zusammenhang ist, dass Frauen, die aus der Karenz zurückkehren, eine Reihe von positiven Fähigkeiten mitbringen, wie Teamorientierung und soziales Engagement.

In einem Betrieb wird dem Argument der fehlenden Körperkraft damit begegnet, dass zum Ausgleich neue Hebekräne angeschafft wurden (B37). In diesem Fall könnte sich also die Einstellung einer Frau auch positiv auf die Arbeitsbedingungen der Männer ausgewirkt haben, wenn davon ausgegangen wird, dass die Hebekräne auch die Arbeit der männlichen Kollegen erleichtern.

3.3.3 Ausbildungshintergrund und Arbeitssituation von Frauen in den Betrieben

Von den befragten Personalverantwortlichen sehen 24 keine **Unterschiede im Ausbildungshintergrund** zwischen Frauen und Männern, von 16 InterviewpartnerInnen werden Angaben zu Unterschieden gemacht. Die Einschätzungen dazu sind recht unterschiedlich. So wird beispielsweise angemerkt, dass Frauen oft höher qualifiziert sind, als die zu besetzende Stelle erfordert (B6), was wiederum auf die kritischere Selbsteinschätzung von Frauen verweist. Zwei weitere InterviewpartnerInnen meinen, dass Frauen oft besser ausgebildet sind (B13, B31).

In mehreren Einschätzungen wird auf den geringen Anteil von Frauen mit technischer Ausbildung hingewiesen, weshalb Frauen vor allem im unqualifizierten Bereich als angelernte Hilfskräfte in der Produktion tätig sind. Vor allem auf den geringen Anteil von Universitäts- und Fachhochschulabsolventinnen wird verwiesen (B2, B15), während es auf HTL-Niveau im Vergleich zu früher schon einen höheren Anteil an Absolventinnen gibt (B22).

»Viele Frauen haben einen HTL-Abschluss und ein anderes Karriereverhalten. Männer wollen eher eine Position erreichen und nebenbei nach der HTL studieren. Frauen haben weniger Ambitionen in diese Richtung und das empfinden wir als angenehm.« (B22)

15 von den Personalverantwortlichen berichten von **Unterschieden im Tätigkeitsbereich** von Frauen und Männern im technischen Bereich.

Zum einen gibt es in einigen Unternehmen Bereiche, die nach wie vor nur oder überwiegend von Männern besetzt sind. Die männerdominierten Bereiche umfassen einerseits Bereiche, in denen mehr Männer als Frauen über die entsprechenden Ausbildungen verfügen. Hier werden »die gehobenen technischen Positionen« (B4), die EDV, die Entwicklung und Programmierung (B16) sowie Forschung und Entwicklung (B28) genannt.

Aufgrund der fehlenden Bewerbungen gibt es – so die Personalverantwortlichen – bislang keine Frauen in den Arbeitsbereichen Reparaturabteilung (B5 und B10), im Fräsbereich und in der Toolkonstruktion (B4), in der Prozessleittechnik und im Elektroautomatisierungsbereich (B31) und in der Konstruktion (B7).

Dann gibt es jene Arbeitsbereiche, die aufgrund der körperlichen Belastung als Männerbereiche gelten. Dazu werden die Montage (*»ist körperlich zu anstrengend für die durchschnittliche zierliche Frau«*; B7), die Probenvorbereitung (B6), die *»grob mechanischen Tätigkeiten«* (B23), *»auf Leitern klettern«* (B22) oder die *»Kläranlagenarbeit mit Milliarden von Bakterien«* (B35) gezählt.

Aber nicht nur die Frage der körperlichen Konstitution dürfte eine Rolle spielen, wenn es um Unterschiede in den Tätigkeitsbereichen geht, sondern auch die Zuschreibung bestimmter Fähigkeiten als weiblich oder männlich ist nach wie vor in vielen Bereichen bestimmend für die Zuteilung der Arbeitsbereiche.

So wird etwa in einem Interview den Männern die »Kraft« und den Frauen das »Fingerspitzengefühl« zugeordnet, woraus sich die Arbeitsbereiche Produktion (=Facharbeiter) und die Vorarbeiten zu den Produktionsbändern (=Hilfsarbeiterinnen) ergeben (B17).

Insgesamt kommt in den Interviews zum Ausdruck, dass der unqualifizierte Produktionsbereich in einem sehr hohen Ausmaß mit Frauen besetzt ist, weil diese keine bzw. eine fachfremde Ausbildung vorweisen und aber auch als besonders geeignet angesehen werden.

»Frauen arbeiten hauptsächlich dort, wo feinmotorische und optische Tätigkeiten anfallen, das ist sehr stumpfsinnig und anspruchslos. Frauen eignen sich hier besonders, da sie gerne stoischer arbeiten und eine höhere Frustrationstoleranz und größeren Gleichmut aufweisen.« (B23)

»Im Cleanraum, einem Teil der Produktion, arbeiten überwiegend Frauen, da hier große Fingerfertigkeit gefragt ist.« (B4)

»In der visuellen Kontrolle, in der Genauigkeit gefordert ist, sind nur Frauen.« (B28)

Aber auch bei höher qualifizierten Technikerinnen findet sich öfters eine Mischung aus technischen und administrativen Tätigkeitsbereichen (B3, B16, B33).

In etwa einem Drittel der befragten Unternehmen gibt es – laut der Befragung der Personalverantwortlichen – technische Berufe, die nicht für Frauen vorgesehen sind. In erster Linie geht es dabei um körperlich anstrengende Arbeit. Hier wird vor allem der Montagebereich angesprochen, der für Frauen als körperlich zu anstrengend eingeschätzt wird (B1, B3, B5,

B7, B30) und außerdem »nicht familienverträglich« sei (B2). In einem Interview wird hierzu auch geschildert, dass neben den körperlichen Voraussetzungen im Montagebereich auch das fehlende Ansehen seitens der Kollegen und der KundInnen eine Rolle spielt:

»In der Montage aus körperlichen Gründen. Frauen werden hier auch nicht so ernst genommen von ihren männlichen Kollegen. Bei der Beratungsfunktion der technischen Mitarbeiterin hat es auch Probleme gegeben. Es hat sechs Monate gedauert, bis die Mitarbeiterin von den Kunden ernst genommen wurde. Man hat ihr das technische Verständnis nicht zugetraut. Die Dame arbeitet in der Kundenbetreuung und ein halbes Jahr lang wollten die Kunden vom Chef betreut werden.« (B5)

Weitere Arbeitsbereiche, die aufgrund der körperlichen Belastung als nicht geeignet für Frauen betrachtet werden, sind Schweißarbeiten (B14), körperlich schwere Tätigkeiten im Beruf Kommunikationstechnik (B34), Werkzeugbautechnik (B29), Baustellenleitung »die Praxis ist körperlich anstrengend und auch atmosphärisch schwierig« (B33), Kläranlagenarbeit (B35), Instandhaltung – »wegen körperlicher Belastung« (Heben) (B37).

3.3.4 Positiver Einfluss von Technikerinnen im Betrieb

Aus Unternehmenssicht sind die Erfahrungen, die mit Frauen in technischen Berufen gemacht wurden, durchwegs positiv. Etwa drei Viertel der befragten Personalverantwortlichen berichten von positiven Erfahrungen, die vor allem das verbesserte Betriebsklima betreffen. So wurde etwa mehrere Male ein »besserer Umgangston« und ein »besseres Betriebsklima« angesprochen, und dass »gemischtgeschlechtliche Gruppen besser« sind.

»Nur positiv. Männer benehmen sich besser, sie haben jetzt bessere Umgangsformen.« (B1)

»Prinzipiell tut's dem Klima gut, wenn die Teams gemischt sind.« (B2)

»Es ist positiv. Der Umgangston ist oft ein besserer. Grundsätzlich sind gemischtgeschlechtliche Gruppen besser.« (B4)

»Es hat sich positiv ausgewirkt; bessere Umgangsformen.« (B9)

»Das Klima ist besser. Wenn Frauen in dem Beruf tätig sind, dann sind sie meist sehr gut und können so den Männern auch mal deren Grenzen zeigen.« (B7)

Abgesehen vom positiven Einfluss auf das Betriebsklima wird auch positiv hervorgehoben, dass Frauen oft andere Sichtweisen einbringen, die die Qualität der Arbeit des Teams steigern.

»Es ist sehr positiv. Frauen bringen eine andere Sichtweise ein, die der Gruppe gut tut. Sie sind stärker prozessorientiert und teamorientiert.« (B31)

»Frauen im technischen Bereich werden mehr: Wir wollen uns auch in diesem Bereich engagieren und es sollte in der Schule auch stärker gefördert werden. Der Einfluss auf das Klima ist auch sehr positiv, da Frauen sehr kommunikativ sind und verstärkt zwischenmenschliche Kompetenzen einbringen. Das ist sehr gut für die Teams. (...) Bei Entscheidungsprozessen kommt es allerdings zu zeitlichen Verzögerungen, da mehr und differenziertere Sichtweisen zusammenkommen. Die Ergebnisse dieser – zeitverzögerten – Entscheidungsprozesse sind dann allerdings durchdachter und besser.« (B38)

Auch der positive Konkurrenzdruck, den Frauen in die Teams bringen, wird in einem Interview hervorgehoben.

»Das Klima ist besser mit Frauen; Männer werden sprachsensibler. Männer sind mehr gefordert, sich anzustrengen, da Frauen eine echte Konkurrenz sind, vor allem in der Lehrausbildung.« (B39)

Frauen in technischen Arbeitsbereichen – besonders in jenen, in denen bislang noch keine Frauen gearbeitet haben – müssen sich erst etablieren, was sehr oft einen besonderen Einsatz von den Frauen abverlangt; sie *»müssen sich erst beweisen«* (B49). So berichtet z. B. eine Interviewpartnerin von der Arbeit der Architektinnen auf Baustellen, denen zu Beginn des Öfteren seitens der Männer mit Skepsis oder sogar Ablehnung begegnet wird, die sich aber dann bewähren.

»Architekten sind oft die einzigen Frauen auf den Baustellen, anfangs muss sich die Frau oft mehr durchsetzen als ein Mann. Wenn das erstmal gemacht ist, geht es gut.« (B20)

Von Frauen im technischen Bereich werden also – auch wenn es nicht explizit so formuliert wird – nicht nur die ohnehin vorausgesetzten fachlichen Qualifikationen verlangt, sondern auch spezielle soziale Fähigkeiten, um sich in der Männerwelt durchzusetzen. In einem Interview wird diese Integrationsfähigkeit einer Mitarbeiterin im gehobenen technischen Bereich positiv hervorgehoben mit der Formulierung *»sie integriert sich gut, so dass sie gar nicht auffällt.«* (B23)

Nur in einigen wenigen Fällen wird von negativen Auswirkungen auf das Betriebsklima berichtet. In einem Interview wird konstatiert, dass das Klima *»schwieriger«* wird, wenn eine Frau im Team ist (B8). In zwei anderen Interviews berichten die Personalverantwortlichen von Problemen in gemischten Teams.

»Die Männer wollen gerne unter sich sein und sie begegnen den Frauen mit gewissen Ressentiments. Da hat es schon Mobbing durch Ausgrenzung gegeben, das heißt die Männer gehen gemeinsam weg, ohne die Frauen mitzunehmen.« (B15)

*»Frauen bauen andere Gruppendynamiken auf, ›reine‹ Gruppen funktionieren besser.«
(B23)*

Von insgesamt neun GesprächspartnerInnen wird über Schwierigkeiten von bzw. mit Frauen im technischen Bereich berichtet. Zum einen bestehen diese Schwierigkeiten darin, dass die Autorität von Frauen in Männergruppen nicht oder weniger akzeptiert wurde. In einem Unternehmen hatten sich Frauen beschwert, die Geschäftsleitung intervenierte und das Problem konnte gelöst werden (B33).

In einem Interview wird *»frauenfeindliches Auftreten gegenüber Mitarbeiterinnen«* seitens eines Kollegen berichtet, worauf eine Mitarbeiterin mit einer Beschwerde bei der Betriebsrätin reagierte (B28). In einem anderen Interview wird von *»Missverständnissen«* zwischen einem Mitarbeiter und einer Mitarbeiterin berichtet (B32), ohne dazu nähere Angaben zu machen. In diesem Fall wurde eine *»einvernehmliche Lösung in Absprache mit den beiden Konfliktparteien«* gefunden.

Aber nicht immer können derartige Konflikte gelöst werden. Eine Person berichtet davon, dass eine Mitarbeiterin mit der sozialen Ausgrenzung seitens der Kollegen nicht umgehen konnte und den Arbeitsplatz aufgab, bevor die Unternehmensleitung reagieren konnte (B15).

Speziell im Baugewerbe stoßen Frauen auf mangelnde Akzeptanz seitens der dort beschäftigten Männer. In einem Fall wurde so darauf reagiert, dass die Anordnungen der Architektin über den Vorarbeiter laufen und so der direkte Kontakt vermieden wird.

»Ja, es gab Schwierigkeiten, mit Handwerkern, vor allem ausländische Männer haben Probleme mit weiblicher Autorität. Da wurde dann mit dem Vorarbeiter gesprochen, der hat versucht, mit den Männern zu reden. Die Konsequenz der Situation ist, dass die meisten Angaben oder Anordnungen der Architektin über den Vorarbeiter laufen.« (B20)

Auch auf Auftraggeberseite stoßen Frauen teilweise auf Widerstand, der Interventionen notwendig macht.

»Ja, mit dem Vertreter eines Bauherrn aus dem öffentlichen Dienst, der ein Frauenproblem hatte, die Kollegin schlecht behandelte und nicht ernst nahm. Die Geschäftsführung hat sich mit dem Vorgesetzten des Problemverursachers besprochen und gedroht, den Bauauftrag zurückzulegen. Daraufhin wurde auf den Problemverursacher entsprechender Druck ausgeübt, sein Verhalten zu ändern.« (B13)

In zwei Interviews wird von Konflikten zwischen Frauen berichtet, über *»Konkurrenzkonflikte«* (B4), *»leichtes Mobbing«* und *»berufliche Rivalitäten«* (B6), auf die seitens der Geschäftsführung reagiert wurde und die so bereinigt werden konnten.

In einem Unternehmen gab es Probleme mit einem weiblichen Lehrling, welche nach einer Zusammenarbeit mit dem AMS zur einvernehmlichen Trennung führten.

»Sie wollte nicht lernen, sondern Burschen kennenlernen, hat den ganzen Betrieb durcheinandergebracht, weil sie den Burschen den Kopf verdreht hat. Hatte dann auch ganz schlechte schulische Leistungen.« (B1)

Insgesamt ist festzustellen, dass die negativen Erfahrungen, die sehr oft darin bestehen, dass Frauen auf Ressentiments im Kreis der Kollegen oder der AuftraggeberInnen stoßen, die Ausnahme darstellen und die überwiegende Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen von den positiven Erfahrungen mit den fachlichen und sozialen Qualifikationen von Frauen in technischen Arbeitsbereichen berichten.

3.3.5 Unterschiede in der zeitlichen Flexibilität

Die Frage nach **Unterschieden in der zeitlichen Flexibilität von Frauen und Männern** in technischen Arbeitsbereichen wurde von neun Personalverantwortlichen bestätigt. Die Unterschiede liegen vor allem in der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Belastung mit familiären Versorgungspflichten, die in den meisten Fällen von Frauen übernommen werden.

In einem der befragten Unternehmen entstehen vor allem Schwierigkeiten im Schichtbetrieb, wenn sich Frauen nach der Elternkarenz in Elternteilzeit befinden und dadurch nur beschränkt zeitlich einsetzbar sind (B4). Hier wurde bereits über einen Betriebskindergarten nachgedacht, der aus finanziellen Gründen jedoch nicht umgesetzt wurde.

Auch von einem anderen Unternehmen wird berichtet, dass vor allem in der Produktion Frauen nach der Elternkarenz Teilzeit arbeiten (z.B. nur Frühschicht) und sich das Unternehmen mittlerweile darauf eingestellt hat, *»aber nicht wirklich davon angetan ist«* (B23). Hier hat sich das Unternehmen sozusagen damit arrangiert, dass die Mitarbeiterinnen das Recht auf Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Andererseits besteht der Wunsch vieler Männer in der Nachtschicht zu arbeiten, da diese mit Zulagen verbunden ist. Vor allem im Schichtbetrieb dürfte die Teilzeit, mit der Unternehmen mit der Einführung der Elternteilzeit in stärkerem Ausmaß konfrontiert sind, eine Herausforderung darstellen (B25).

Aber nicht nur in der Organisation der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, sondern auch hinsichtlich der zeitlichen Flexibilität bei unvorhergesehenen Ereignissen entstehen vor allem für Frauen mit Kindern Probleme, z.B. bei Krankheit der Kinder (B30). In einem Interview wird die für Frauen bestehende Vereinbarungsproblematik folgendermaßen beschrieben:

»Es gibt weniger Probleme in der konkreten Arbeitssituation, sondern eher bei den informellen Anlässen, bei Abendveranstaltungen, die auch wahrgenommen werden sollten. Männer können sich leichter ihrer familiären Verpflichtungen entledigen. Es besteht auch ein fehlendes Verständnis von den Kollegen, die keine Familie haben. Ich weiß auch keinen Ausweg aus der Situation. Es ist aber wichtig, zu wissen, dass es sich um einen begrenzten Zeitraum handelt, in der das berufliche Engagement nur reduziert möglich ist.« (B20)

Die Personalverantwortlichen in Unternehmen wissen, dass mit einer eingeschränkten zeitlichen Flexibilität von Mitarbeiterinnen zu rechnen ist, wenn Kinder vorhanden sind. In nur zwei Interviews wird in diesem Zusammenhang auf Männer verwiesen, die sich in Teilzeit befinden. In einem der befragten Unternehmen wird mit einer »*verstärkten Kooperation in den Abteilungen, geringeren Stundenanzahl und weniger Arbeitstagen*« mit der Situation umgegangen (B31). In einem weiteren Unternehmen (B10) befinden sich mehr Männer »*in gehobenem Arbeitsbereich*« in Elternteilzeit.

In einem Fall wird auch ein geschlechtsspezifischer Umgang mit Arbeitszeit angesprochen, der nicht der Problematik bestehender Betreuungspflichten entspringt, sondern aus einem gesteigerten Anspruch von Frauen gegenüber ihrer persönlichen Arbeitsleistung.

»Frauen tendieren eher dazu, sich zu verausgaben, mehr Zeit in den Beruf zu investieren als Männer und über eigene Grenzen zu gehen. Hier wird versucht anzuregen, konsequent mit Zeit umzugehen, auch mal zurückzuschrauben.« (B40)

Bis auf zwei Unternehmen werden überall – zumindest in geringem Ausmaß – unterschiedliche **Arbeitszeitmodelle** wie beispielsweise Teilzeit, Gleitzeit und/oder Schichtmodelle praktiziert. Welche Arbeitszeitmodelle im Unternehmen vorhanden sind, hängt sehr oft vom jeweiligen Arbeitsbereich ab. In einem Interview wird festgestellt, dass die Flexibilität der Arbeitszeit mit der beruflichen Position steigt: »*Je höher die Position desto flexibler die Arbeitszeit*« (B2).

In der Produktion wird häufig im **Schichtbetrieb** gearbeitet. In 17 Betrieben gibt es Schichtdienste (wobei hier zwischen Zwei-, Drei- und Vierschicht-Modellen sowie Sommer- und Winterschicht unterschieden wird). In einem dieser Betriebe wird darauf hingewiesen, dass in der Nachschicht (Dreischicht) nur Männer arbeiten (B23), in einem anderen wird explizit angesprochen, dass im Schichtbetrieb auch Mütter arbeiten (B37).

Teilzeitbeschäftigung ist die am häufigsten vorhandene Abweichung von der Standard-vollzeitbeschäftigung – so auch in unserem Sample. In 33 Unternehmen (das entspricht einem Anteil von über 80 Prozent) gibt es – zumindest in einem Teil der Arbeitsbereiche – Teilzeitbeschäftigte. In vielen Fällen ist Teilzeitbeschäftigung nur in der Administration/Verwaltung (B1, B2, B5, B9, B10, B12, B32, B34) oder nur im Angestelltenbereich (B4) vorzufinden. In einem Betrieb ist Teilzeit auch in einer Montagegruppe möglich, die ausschließlich mit Frauen besetzt ist (B1).

In den meisten Fällen wird Teilzeitbeschäftigung nur bzw. hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen.

In einigen Betrieben ist Teilzeit auch bei den männlichen Beschäftigten vorhanden (B12, B25, B28, B29, B38). In einem Betrieb wird Teilzeit nur von Männern in Anspruch genommen, da diese Nebenbeschäftigungen (Lehrverpflichtungen) haben (B20) und in einem weiteren Betrieb befindet sich ein Mann aufgrund von Weiterbildung in Teilzeit (B37). In einem weiteren Betrieb befinden sich zwei Männer, die gerne Vollzeit arbeiten würden, in unfreiwilliger Teilzeit (B23).

In 23 der befragten Betriebe zählt **Gleitzeit** zu den vorhandenen Arbeitszeitformen, wobei diese in mehreren Betrieben nur im Angestelltenbereich und im Verwaltungsbereich oder auf Führungsebene möglich ist. In einigen dieser Betriebe haben beispielsweise die Raumpflegerinnen (B6) oder die ArbeiterInnen (B7) fixe Arbeitszeiten

All-in-Verträge gibt es in zwei Betrieben, einmal im Projektmanagement mit Pauschalierungen (B2), einmal im Angestelltenbereich (B17). In einem Betrieb wird Telework als Möglichkeit der Arbeitsorganisation angesprochen (B38).

Zweimal wird bei der Frage nach unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen die **Elternteilzeit** angesprochen. Einmal in der Produktion (B4) und in einem anderen Betrieb befinden sich sechs männliche Beschäftigte (mit akademischer Ausbildung) in Elternteilzeit (B31).

In der Hälfte der befragten Unternehmen gibt es bereits Frauen aus dem technischen Bereich, die in **Elternkarenz** waren bzw. noch sind. Bis auf drei davon sind alle wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt (zwei befinden sich noch in Elternkarenz, bei einer gibt es dazu keine Angaben).

In den allermeisten Fällen haben diese Frauen nach der Rückkehr aus der Karenz Teilzeit gearbeitet. In einigen Betrieben haben Frauen während oder direkt nach der Karenz an firmeninternen Schulungen teilgenommen (B1, B4, B17, B15). In einem Fall war die Fortbildung (CAD-Systeme und Persönlichkeitsbildendes) eine Bedingung der Mitarbeiterin für den Wiedereinstieg (B22). Auch das »Kontakthalten« während der Karenz wird in einem Interview angesprochen (B15). In einigen dieser Betriebe wird von sehr positiven Erfahrungen mit dem Wiedereinstieg von Frauen nach der Karenz berichtet.

»Das hat sehr gut funktioniert, sie hat dann auf ihrer alten Stelle Teilzeit und Homeoffice gearbeitet.« (B1)

»Gut, die Frauen arbeiten oft wieder Vollzeit, nachdem sie in den ersten Monaten Teilzeit gearbeitet haben. Es sind keine speziellen Weiterbildungen nötig gewesen. Sie waren dann wieder in den gleichen Positionen. Im gehobenen Bereich gibt es keine Nachteile für den beruflichen Aufstieg.« (B10)

»Das funktioniert ohne Probleme. Die Frauen arbeiten erst Teilzeit und meistens nach vier bis sieben Jahren kommt dann der Aufbau zu Vollzeit.« (B25)

Im Produktionsbereich dürfte der Wiedereinstieg in einigen Unternehmen nicht so reibungslos ablaufen, so wird beispielsweise in einem Interview die an die Karenz anschließende Teilzeit als »problematisch für den Karriereweg« beschrieben (B10). Auch dass die in der Produktion Beschäftigten sich länger in Elternkarenz befinden als dies in der Administration oder im gehobenen Arbeitsbereich der Fall ist, und dass Wiedereinsteigerinnen selten an den gleichen Arbeitsplatz, wenn auch in einem ähnlichen Bereich eingesetzt werden, wird thematisiert (B4).

»Frauen sind meist an ganz anderer Position nach der Rückkehr, weil sie dann Teilzeit arbeiten, meist mit weniger anspruchsvollen Tätigkeiten und wenig Aufstiegsmöglichkeiten.« (B4)

»Die Damen aus der Produktion sind nicht auf den gleichen Arbeitsplatz gekommen, haben aber im selben Unternehmensteil gearbeitet. Meistens beginnen sie mit Teilzeit für einige Jahre und dann wird die Arbeitszeit langsam bis zu Vollzeit ausgedehnt.« (B23)

Ob die Wiedereinsteigerinnen auf den gleichen Arbeitsplatz zurückkehren können, hängt vom Arbeitsbereich ab. So wird in einem Betrieb versucht, Frauen auf »vergleichbaren Arbeitsplätzen einzusetzen, aber im Labor ist dies oft nicht möglich, da hier in Projekten gearbeitet wird« (B31).

In einzelnen Fällen – vor allem bei höher qualifizierten Mitarbeiterinnen – werden Anstrengungen unternommen, um individuelle Lösungen zu finden.

»Bei einer Mitarbeiterin steht der Wiedereinstieg grade an. Eine Dame aus dem Produktmanagement, eine Uniabsolventin, möchte vor allem Homeoffice und viel Flexibilität, was in ihrem Arbeitsbereich schwer geht und was das Unternehmen vor neue Herausforderungen stellt. Derzeit wird an einer Lösung gearbeitet, wie beiden Seiten entsprochen werden kann. Sie erhält aber auf jeden Fall eine gleichwertige Position.« (B29)

Eine der Interviewpartnerinnen kennt die Vereinbarkeitsproblematik aus der eigenen Situation. Sie ist Geschäftsführerin, befindet sich offiziell selbst in Karenz und arbeitet trotzdem Vollzeit.

»Eigentlich bin ich in Karenz, was aber nicht funktioniert und deshalb gehe ich doch meistens arbeiten und nehme das Kind mit. So komme ich auf die gleiche Stundenzahl wie vorher.« (B8)

Auch eine andere Interviewpartnerin berichtet von ihren eigenen Erfahrungen mit der Elternkarenz.

»Es war eher problematisch; ich war nur sechs Wochen in Karenz, weil ich wichtige Baustellen nicht alleine lassen oder an andere übergeben konnte. Deshalb habe ich nach sechs Wochen wieder zehn bis 20 Stunden gearbeitet und dann relativ schnell wieder Vollzeit. So gab es auch keinen Karriereknick durchs Kind; ich war an der gleichen Stelle wie vorher.« (B20)

3.3.6 Aus- und Weiterbildungsangebote

In 33 Betrieben haben Frauen an Aus- und Weiterbildungen teilgenommen. Diese Aus- und Weiterbildungen reichen von technischen Schulungen über Führungskräfte training

bis zu Sprachkursen. Folgende Tabelle bietet eine Übersicht über die genannten Weiterbildungen.

Tabelle 20: Übersicht über Aus- und Weiterbildungen im Betrieb

Betrieb	Art der Aus- und Weiterbildung
B1	Projektmanagement, Prozessmanagement, Produktmanagement, EDV
B2	Systemschulungen, technische Schulungen, Persönlichkeitsbildende Kurse
B3	Kaufmännische Weiterbildungen
B4	Technische Weiterbildungen, fachspezifisch (zu Konstruktionsprogrammen, Luftfahrt-technischschulung), Sprachkurse
B6	Spezialveranstaltungen, v.a. für Analytik und Beratung
B7	EDV
B8	Programmierungskurse, Englischkurse
B9	EDV, Schweißkurse, Kommunikation
B10	Interne Trainings, Persönlichkeitskurse, Social Skills, technische Kurse
B11	Baumeisterkurs
B13	Kostenkontrolle
B15	Software, Programmiersprachen, Projektmanagement, Englisch
B16	Buchhaltung
B17	Intern und extern: Projektmanagementschulungen, Sprachkurse
B18	Programmspezifische und projektspezifische Weiterbildungen (EDV), Produktionsbereich: interne Weiterbildungen v.a. zur Produktion
B19	EDV-spezifisch
B20	Bautechnische Seminare
B21	Fachspezifische Weiterbildungen
B22	CAD- und Persönlichkeitsbildungskurse, Fachkurse – Schweißen, Hydraulik
B23	Interne Weiterbildungen
B25	Persönlichkeitsschulungen, fachliche Weiterbildungen
B26	Fachspezifische Weiterbildungen
B27	Persönlichkeitsbezogene, z.B. fachliche, sprachliche Weiterbildungen
B28	Punktuell, zur Arbeit mit Lötmaschinen
B29	Fachspezifische Weiterbildungen, die von Firma vorgegeben sind
B30	Sprachkurse, fachspezifische Kurse
B31	Führungskräftetraining, interne und externe fachliche Schulungen, Englischkurse
B32	Fachliche und persönlichkeitsbildende Schulungen
B33	Fachschulungen, Kurse über spezielle Konstruktionsprogramme
B36	Sehr viele firmeninterne Weiterbildungen, auch externe, sowohl Aufgabengebiet-Spezifisches als auch persönlich Weiterbildendes
B37	Führung, Kommunikation, technische Schulungen, Qualitätsschulungen
B38	Wie die Männer: v.a. Zeitmanagement, Projektmanagement, Sprachen
B39	Technische und fachspezifische Weiterbildungen

Quelle: L&R Datafile »Frauen in Technik« 2009

Die überwiegende Mehrheit der befragten PersonalleiterInnen sah bezüglich der Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern. Einige hatten dazu keine Vergleichsmöglichkeiten, da z.B. die einzige weibliche technische Arbeitskraft ein Lehrling ist oder die betreffende Mitarbeiterin erst kurz im Unternehmen ist.

3.3.7 Berufliche Aufstiegschancen

Von drei Viertel der befragten Personalverantwortlichen (insgesamt 29) werden die Aufstiegschancen von Frauen in technischen Berufen in ihrem Unternehmen als sehr gut oder gut eingeschätzt bzw. gleich gut wie jene der Männer.

Die Einschätzungen der restlichen InterviewpartnerInnen zu den Aufstiegschancen der Frauen sind differenzierter. Zum einen werden die Aufstiegschancen von einigen Befragten in Abhängigkeit zum Qualifikationsniveau betrachtet. Frauen im höheren Qualifikationsbereich werden höhere Chancen für einen beruflichen Aufstieg als etwa im Arbeiterinnen- und ungelerten Bereich zugestanden (B4, B25).

»Es ist abhängig von der Ausbildung; ab einem gewissen Niveau gibt's keine Frauen mehr, da sie auch nicht so gute Ausbildungen vorweisen können. Da gibt es keine Uniabsolventinnen.« (B2)

Zum anderen werden fehlende Aufstiegschancen mit den betrieblichen Strukturen begründet, da in kleinen Betrieben Aufstiegschancen generell fehlen (B5, B11, B16, B34). Aber auch bei den fehlenden Ambitionen der Frauen werden die Ursachen gesehen, da es nach wie vor wenige Bewerbungen von Frauen für Führungspositionen gibt (B37).

»Zum Kundenleiter und Projektleiter ja, aber darüber ist es eher schwierig. Wenn eine Führungsposition ausgeschrieben wird, dann ist das Verhältnis Bewerber – Bewerberinnen neun zu eins, auch weil es nun mal weniger Frauen im technischen Bereich gibt.« (B22)

»Wenn sie sich's zutrauen, dann haben sie gute Chancen auf einen Aufstieg, die Erfahrung zeigt aber, dass es sich nur wenige Frauen zutrauen.« (B29)

Nur acht der befragten Personalverantwortlichen machen Angaben dazu, dass es **Unterschiede bei den Aufstiegschancen von Frauen und Männern** in technischen Berufen gibt. Begründet werden die schlechteren Aufstiegschancen von Frauen mit einer gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen in einer »Männerwelt«.

»Männer sind immer bevorzugt, schon aus der Geschichte her. Als Frau muss man doppelt so gut sein, um zu überzeugen.« (B1)

»Frauen wird nicht viel zugetraut, deshalb gibt es auch kaum Aufstiegsmöglichkeiten.« (B4)

»Ja, ein Mann hat es in der Männerwelt leichter, die Umwelt macht es den Frauen immer noch schwer.« (B27)

Aber auch »festgefahrene Strukturen«, in denen Männer bis zur Pensionierung die Führungspositionen besetzen, werden als Ursache für die fehlenden Aufstiegschancen angesehen (B15). Wie schon bei den Einschätzungen zu den beruflichen Aufstiegschancen von Frauen werden auch bei der Frage der Unterschiede zu den Männern die Unterschiede in der Qualifikation angeführt (B10).

Auch die geringere Anzahl an Bewerberinnen wird als Ursache für Unterschiede zwischen Frauen und Männern genannt (B22, B37) und dass Frauen sich die Führungsposition im Gegensatz zu Männern nicht zutrauen.

»Sie haben die gleichen Aufstiegschancen wie Männer, allerdings haben sich Frauen in Führungspositionen noch nicht so durchgesetzt. Vielleicht schrecken Frauen selbst vor diesem Schritt zurück.« (B18)

3.3.8 Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

Bei der Frage nach den Einkommensunterschieden von Frauen und Männern antworten 28 Befragte, dass es keine Einkommensunterschiede gebe. Allerdings war hier zu beobachten, dass viele InterviewpartnerInnen bei dieser Fragestellung recht zugeknöpft wirkten und nur zögerlich antworteten. Von jenen, die von einer gleichwertigen Bezahlung berichten, wird diese Einschätzung mit »einem internen Leistungssystem« (B10) oder der »Bezahlung nach Kollektivvertrag« (B14) begründet. In zwei Interviews wird darauf verwiesen, dass die dort beschäftigten Technikerinnen »aufgrund ihrer Qualifikation und Fähigkeit mehr verdienen als ihre männlichen Kollegen« (B13, B35).

Nur neun befragte Personalverantwortliche »bekennen« sich zu Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern, wobei dafür unterschiedliche Begründungen und Ursachen genannt werden. In einem Fall wird relativ nüchtern konstatiert, dass Männer mehr verdienen »wie überall am Arbeitsmarkt« (B1). Die Unterschiede werden auf die unterschiedliche Länge an Firmenzugehörigkeit und die unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten zurückgeführt (B5, B6, B7). So wurde etwa angemerkt, dass es bei den FacharbeiterInnen aufgrund des Kollektivvertrages keine Unterschiede gäbe, aber in anderen Bereichen Frauen um etwa 20 Prozent weniger verdienen (B29). Auch dass Frauen Teilzeit arbeiten, wird als Grund für Einkommensunterschiede genannt (B3).

Eine entscheidende Rolle bei geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden dürfte nach wie vor das Verhandlungsgeschick spielen. Immerhin von fünf GesprächspartnerInnen

wird das fehlende bzw. mangelhafte Verhandlungsgeschick der weiblichen Beschäftigten angesprochen (B1, B4, B18, B22, B29).

»Männer verdienen mehr, wie überall am Arbeitsmarkt. Frauen sind günstiger, da sie weniger Verhandlungsgeschick beweisen.« (B1)

»Frauen zeigen bei Gehaltsverhandlungen weniger Geschick, sind einfach bescheidener. Es zählen Qualifikation, Position, Erfahrung und eben auch das Verhandlungsgeschick.« (B4)

»Ganz ähnlich – das Anfangsgehalt ist gleich, aber eventuell verdienen Frauen im weiteren Verlauf etwas weniger. Vielleicht haben sie nicht so auf den Tisch wie Männer.« (B22)

Vor allem dort, wo das Gehalt auf einer individuellen Aushandlung beruht, kommen die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern besonders zum Tragen.

In 30 Unternehmen, die im Rahmen unserer Studie befragt wurden, gibt es eine individuelle Aushandlung der Gehälter. In einer Reihe von Interviews wurde in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass Frauen ihre Gehaltsforderungen generell niedriger ansetzen und daher auch schlechter aussteigen als Männer.

»Ja, Frauen setzen ihre Gehaltsforderungen niedriger an.« (B18)

»Frauen steigen hier schlechter aus; sie verhandeln nicht so gut.« (B29)

»Ja, Männer verhandeln härter; deren Ergebnis ist deshalb auch besser.« (B25)

Von einem Betrieb wird berichtet, dass Männer im Normalfall besser verhandeln, dass das Unternehmen sich aber bemüht, dies auszugleichen und *»keinen Unterschied zu machen«* (B31). Eine sehr engagierte Personalchefin gibt zu, dass schlecht verhandelnde Frauen dann auch weniger verdienen, denn *»das ist dann als Konsequenz halt so«*.

In der Mehrheit der Interviews wird allerdings festgestellt, dass es keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf das Aushandeln der Gehälter gibt.

In 33 Unternehmen gibt es variable Einkommensbestandteile wie z.B. Prämien oder Funktionszulagen. In einem Interview wird festgestellt, dass auch hier Frauen weniger verdienen. In den anderen Interviews wird berichtet, dass variable Einkommensbestandteile sehr oft auf bestimmte Bereiche wie Führungspositionen oder auf den Verkauf beschränkt sind, die häufig von Männern besetzt sind.

3.3.9 Mädchen- und frauenspezifische Programme und Frauenförderung

In zwölf der befragten Unternehmen gibt es bereits Erfahrungen mit **Projekten oder Programmen**, die **Mädchen und Frauen in technischen Berufen fördern**. In den meisten Fällen (bei insgesamt acht Unternehmen) handelte es sich dabei um die Teilnahme am Girls' Day (siehe Kapitel 2.1), womit einige Unternehmen gute Erfahrungen gemacht haben.

»Wir machen beim Girls' Day mit, das bringt immer wieder Mädchen in die Lehrlingsausbildung. Außerdem sehen wir es auch als Imagewerbung für die Firma, weil wir uns so in der Region bekannt machen können.« (B23)

Zwei von diesen Unternehmen berichten von weniger positiven Erfahrungen mit dem **Girls' Day**. In einem Fall wird berichtet, dass es in den letzten zwei bis drei Jahren weniger Nachfrage seitens der Mädchen nach technischen Berufen gab und die Teilnahme am Girls' Day daher als wenig erfolgreich für den Betrieb angesehen wurde (B29). In einem anderen Interview wird der Girls' Day als *»PR-Vorstellung des Unternehmens«* bezeichnet (B32).

Ein weiteres Unternehmen verbucht die Teilnahme am Girls' Day zwar als gute Erfahrung, konnte aber keine Steigerung der Bewerberinnenanzahl feststellen (B2).

Abgesehen vom Girls' Day gibt es bei den befragten Unternehmen noch ein paar andere frauenspezifische Aktivitäten.

In einem Unternehmen wird auf ein firmeninternes Programm hingewiesen, ein *»Womens' Network«*, das der internationalen Vernetzung der weiblichen Mitarbeiterinnen des Großkonzernes dient (B10).

In einem weiteren Unternehmen wird an **FEMtech** (siehe Kapitel 2.1) und **Powergirl** teilgenommen und hier wird ebenfalls von *»sehr guten Erfahrungen«* berichtet (B38).

Am **Mentoring-Programm** für junge Nachwuchskräfte in Oberösterreich hat ein Unternehmen teilgenommen; *»wir haben uns da sehr gerne engagiert und auch sehr positive Erfahrungen gemacht«* (B4).

Die Teilnahme an **Qualitech** wurde in einem Unternehmen seitens der Geschäftsführung initiiert. (B28)

Frauenförderung wird in den wenigsten Betrieben aktiv praktiziert, und wenn, dann liegt es häufig am Engagement einzelner Personalverantwortlicher. Als frauenfördernde Maßnahmen wird von einem Betrieb die Teilnahme am Qualitech-Programm angeführt, in dem angelernte Mitarbeiterinnen zu Facharbeiterinnen ausgebildet werden (B28).

Ein anderes Unternehmen setzt darauf, Mitarbeiterinnen gezielt als Vorbilder nach außen zu schicken, um Vorträge in Schulen und auf Bildungsmessen zu halten. Außerdem wird – auch im Rahmen des FEMtech-Programmes – beim Anwerben von neuen Fachkräften versucht, aktiv auf Frauen zuzugehen und beispielsweise gezielt Annoncen in bestimmten Mädchensensiblen Medien zu schalten und Praktikumsstellen für Frauen anzubieten (B38).

In einem weiteren Unternehmen werden Frauen in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Hier wird auf intensive Absprachen zur Elternteilzeit und eine genaue Besprechung des Zeitpunktes der Rückkehr ins Unternehmen gesetzt (B17).

In einem Unternehmen wurden bislang zwar noch keine frauenfördernden Maßnahmen gesetzt, aber es wird seitens der Personalverantwortlichen als »*wichtiges Thema für die Zukunft*« angesehen (B15).

In manchen Fällen wird Frauenförderung in einer recht informellen Weise verstanden bzw. praktiziert. So wird beispielsweise in einem Unternehmensinterview ausgeführt, dass Frauen in Mitarbeiterinnengesprächen »*in Bezug auf Weiterbildung nach ihren Bedürfnissen gefragt*« werden (B1).

3.3.10 Zusammenfassung der Befragung der Betriebe

Im Rahmen der telefonischen Befragung wurden insgesamt 40 Personalverantwortliche (PersonalleiterInnen, GeschäftsführerInnen, HR-ManagerInnen oder ProkuristInnen) zur Situation von Frauen in technischen Berufen in ihrem Unternehmen befragt. Die Antwortbereitschaft der kontaktierten Unternehmen mit weiblichen Beschäftigten in technischen Berufsfeldern war in hohem Ausmaß vorhanden, wobei zu beobachten war, dass Personalleiterinnen eine höhere Antwortbereitschaft zeigten als Männer in Führungspositionen.

Beinahe die Hälfte der befragten Unternehmen nimmt einen **Zuwachs der Bewerberinnen für technische Berufe** im Laufe der letzten Jahre wahr. Von einigen InterviewpartnerInnen wird dazu angemerkt, dass es tendenziell mehr Bewerberinnen mit HTL-Abschluss gibt, wohingegen in einigen Betrieben nach wie vor sehr wenige Bewerberinnen aus der universitären Ausbildung kommen. Aber auch innerhalb der universitären technischen Ausbildung wird eine geschlechtsspezifische Segregation in Bezug auf die gewählten Studienrichtungen festgestellt. In mehreren Einschätzungen wird außerdem auf den geringen Anteil von Frauen mit technischer Ausbildung hingewiesen, weshalb Frauen vor allem im unqualifizierten Bereich als angelernte Hilfskräfte in der Produktion tätig sind.

Nach wie vor sind Frauen in technischen Berufsfeldern mit **Einwänden und Vorbehalten** konfrontiert – das hat auch die Befragung der Personalverantwortlichen ergeben. Teilweise äußert sich die Ablehnung gegenüber Frauen in technischen Berufsfeldern darin, dass ihnen die fachliche Qualifikation abgesprochen wird. Das Argument der fehlenden fachlichen Qualifikation dürfte vor allem dann auftreten, wenn es vorher noch keine Frauen in diesen Bereichen gegeben hat.

Frauen in technischen Berufen stehen auch immer wieder vor der Herausforderung, dass ihre Autorität in Männergruppen – sowohl im Kreis der Kollegen, als auch der Führungskräfte oder auch auf Auftraggeberseite – nicht oder weniger akzeptiert wird.

Frauen sind außerdem oft damit konfrontiert, dass ihnen nicht die körperlichen Voraussetzungen zugetraut werden und dies als Hinderungsgrund für eine Beschäftigung gesehen

wird. Auch der Ausfall der Arbeitskräfte durch Schwangerschaften wird als Argument seitens der Geschäftsführung oder von Teamleitern gegen die Einstellung von Frauen im technischen Bereich angeführt. Abgesehen von ablehnender Haltung innerhalb des Teams im Zusammenhang mit der fachlichen Kompetenz und der Durchsetzungsfähigkeit von Frauen, wird auch von Bedenken berichtet, die sich auf das Bild nach außen und den Kundenkontakt beziehen. Weitestgehend konnten – dort wo es Bedenken und Vorurteile gegen die Einstellung von Frauen in technischen Arbeitsbereichen gab – diese vor allem durch Interventionen seitens der Personalverantwortlichen ausgeräumt werden.

In etwa einem Drittel der befragten Unternehmen gibt es – laut der Befragung der Personalverantwortlichen – **technische Berufe, die nicht für Frauen vorgesehen sind**. In erster Linie geht es dabei um körperlich anstrengende Arbeit, wie beispielsweise im Bereich der Montage. Die männerdominierten Bereiche umfassen auch Bereiche, in denen mehr Männer als Frauen über die entsprechenden Ausbildungen verfügen. Aber nicht nur die Frage der körperlichen Konstitution oder der fehlenden Ausbildung dürfte eine Rolle spielen, wenn es um Unterschiede in den Tätigkeitsbereichen geht, sondern auch die Zuschreibung bestimmter Fähigkeiten als weiblich oder männlich ist nach wie vor in vielen Bereichen bestimmend für die Zuteilung der Arbeitsbereiche.

Aus Unternehmenssicht sind die **Erfahrungen**, die mit Frauen in technischen Berufen gemacht wurden, durchwegs **positiv**, und betreffen vor allem das verbesserte Betriebsklima. Außerdem wird positiv hervorgehoben, dass Frauen oft andere Sichtweisen einbringen, die die Qualität der Arbeit des gesamten Teams steigern.

Frauen in technischen Arbeitsbereichen müssen sich – besonders in jenen Bereichen und Betrieben, in denen bislang noch keine Frauen gearbeitet haben – erst etablieren, was sehr oft einen **besonderen Einsatz von den Frauen** abverlangt. Von Frauen im technischen Bereich werden also nicht nur die ohnehin vorausgesetzten fachlichen Qualifikationen verlangt, sondern auch spezielle soziale Fähigkeiten, um sich in der Männerwelt durchzusetzen.

Die **Unterschiede in der zeitlichen Flexibilität von Frauen und Männern** in technischen Arbeitsbereichen liegen vor allem in der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Belastung mit familiären Versorgungspflichten. Die Personalverantwortlichen in Unternehmen wissen, dass mit einer eingeschränkten zeitlichen Flexibilität von Mitarbeiterinnen zu rechnen ist, wenn Kinder vorhanden sind.

Bis auf zwei Unternehmen werden überall – zumindest in geringem Ausmaß – unterschiedliche **Arbeitszeitmodelle**, wie beispielsweise Teilzeit, Gleitzeit und/oder Schichtmodelle praktiziert. Welche Arbeitszeitmodelle im Unternehmen vorhanden sind, hängt sehr oft vom jeweiligen Arbeitsbereich ab. In den meisten Fällen wird Teilzeitbeschäftigung nur bzw. hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen.

In einem Großteil der befragten Unternehmen gab es bereits Frauen aus dem technischen Bereich, die in **Elternkarenz** waren bzw. noch sind, wovon fast alle wieder auf den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind. Im Produktionsbereich dürfte der Wiedereinstieg in einigen Unternehmen nicht so reibungslos ablaufen und Beschäftigte befinden sich dort länger in Elternkarenz als im gehobenen Arbeitsbereich.

In 33 Betrieben haben Frauen an **Aus- und Weiterbildungen** teilgenommen. Diese Aus- und Weiterbildungen reichen von technischen Schulungen über Führungskräfte-Training bis zu Sprachkursen.

Von mehr als der Hälfte der befragten Personalverantwortlichen werden die **Aufstiegschancen von Frauen in technischen Berufen** in ihrem Unternehmen als sehr gut oder gut eingeschätzt bzw. gleich gut wie jene der Männer.

Die Einschätzungen der restlichen InterviewpartnerInnen zu den Aufstiegschancen der Frauen waren differenzierter. Zum einen werden die Aufstiegschancen von einigen Befragten in Abhängigkeit zum Qualifikationsniveau betrachtet. Zum anderen werden fehlende Aufstiegschancen mit den betrieblichen Strukturen begründet, da in kleinen Betrieben Aufstiegschancen generell fehlen. Aber auch bei den fehlenden Ambitionen der Frauen werden die Ursachen gesehen, da es nach wie vor wenige Bewerbungen von Frauen für Führungspositionen gibt.

Nur acht der befragten Personalverantwortlichen machen Angaben dazu, dass es **Unterschiede bei den Aufstiegschancen von Frauen und Männern** in technischen Berufen gibt. Begründet werden die schlechteren Aufstiegschancen von Frauen mit einer gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen in einer »Männerwelt«.

Bei der Frage nach den **Einkommensunterschieden** von Frauen und Männern antworten 28 Befragte, dass keine geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede bestünden. Nur neun befragte Personalverantwortliche bekennen sich zu Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern, wobei dafür unterschiedliche Begründungen und Ursachen genannt werden. Eine entscheidende Rolle bei geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden dürfte nach wie vor das Verhandlungsgeschick spielen. Vor allem dort, wo das Gehalt auf einer individuellen Aushandlung beruht, kommen die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern besonders zum Tragen.

In zwölf der befragten Unternehmen gibt es bereits Erfahrungen mit **Projekten oder Programmen, die Mädchen und Frauen in technischen Berufen fördern**. In den meisten Fällen handelte es sich dabei um die Teilnahme am Girls' Day, womit einige Unternehmen gute Erfahrungen gemacht haben. **Frauenförderung** wird in den wenigsten Betrieben aktiv praktiziert, und wenn, dann liegt es häufig am Engagement einzelner Personalverantwortlicher.

4 Zusammenfassung

Frauen in technischen Berufen sind nach wie vor eine Ausnahme und stehen im Gegensatz zum traditionellen Rollenbild von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Wenn Frauen dann nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung den Einstieg in ein technisches Berufsfeld geschafft haben, ist ihre Situation bezogen auf das Selbstverständnis, die berufliche Positionierung, die Einkommensentwicklung oder die Aufstiegsmöglichkeiten in vielen Fällen anders, als jene der Männer.

Vor diesem Hintergrund wurde mit vorliegendem Forschungsprojekt folgenden Fragen nachgegangen:

- Sind in den letzten Jahren Änderungen bei der Berufs- und Ausbildungswahl von Mädchen und jungen Frauen abzulesen, d.h. ist ein Ansteigen des Interesses an technischen Berufsfeldern zu erkennen?
- Wie gestaltet sich die berufliche Situation von Frauen in technischen Berufen? Welche Vorteile, welche Schwierigkeiten gibt es in diesen Berufsfeldern?
- Welche Haltung haben Betriebe gegenüber der Einstellung und der Beschäftigung von Frauen in technischen Berufen?

Der Bericht basiert auf einer ausführlichen Daten- und Literaturanalyse sowie der Befragung von 50 oberösterreichischen Betrieben – sowohl von Frauen in technischen Berufen als auch von Personalverantwortlichen.

Nach wie vor sind viele Frauen in technischen Berufsfeldern mit **geschlechtsspezifischen Vorbehalten** hinsichtlich ihrer fachlichen Kompetenz, ihrer körperlichen Voraussetzungen und ihrer Durchsetzungsfähigkeit konfrontiert – das hat sowohl die Befragung der beschäftigten Frauen als auch der Personalverantwortlichen ergeben.

Beinahe die Hälfte der befragten Unternehmen nimmt einen **Zuwachs der Bewerberinnen für technische Berufe** im Laufe der letzten Jahre wahr. Von einigen InterviewpartnerInnen wird dazu angemerkt, dass es tendenziell mehr Bewerberinnen mit HTL-Abschluss gibt, wohingegen in einigen Betrieben nach wie vor sehr wenige Bewerberinnen aus der universitären Ausbildung kommen. Auch innerhalb der universitären technischen Ausbildung wird eine geschlechtsspezifische Segregation in Bezug auf die gewählten Studienrichtungen festgestellt. In mehreren Einschätzungen wird außerdem auf den geringen Anteil von Frauen mit technischer Ausbildung hingewiesen, weshalb Frauen vor allem im unqualifizierten Bereich als angelernte Hilfskräfte in der Produktion tätig sind.

Bei der Auswertung der vorhandenen Bildungsdaten zeigt sich, dass der Frauenanteil mit der **Höhe der Ausbildungsstufe** bei den technischen Berufen steigt. Bei den Berufsbildenden Mittleren Schulen und der Lehrausbildung ist der Frauenanteil nach wie vor sehr gering, d.h. hier hat kaum ein nennenswerter Anstieg bei der Beteiligung von Frauen stattgefunden. Die

unterschiedlichen Initiativen, die auch im Bereich der Lehre gesetzt wurden, haben anscheinend keine wirkliche Trendumkehr bewirkt und der geringfügige Anstieg des Frauenanteiles beschränkt sich auf einige wenige Lehrberufe. Bei den Höheren Technischen Lehranstalten stellt sich die Entwicklung positiver dar. Hier hat sich über die letzten Jahre ein klarer Aufwärtstrend gezeigt, der dazu geführt hat, dass der Frauenanteil bei etwa zehn Prozent liegt. Deutlich höher ist der Frauenanteil auf der tertiären Ausbildungsstufe, hier liegt er bei über 20 Prozent; bei den Universitäten ist der Frauenanteil dabei etwas höher als bei den Fachhochschulen. Hier zeigen sich aber extreme geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen einzelnen technischen Studienrichtungen.

Die sekundärstatistische Analyse der Ausbildungsdaten zeigt somit das zunehmende Interesse von Frauen an technischen Berufsfeldern, und zwar um so mehr je höher der Ausbildungsgrad ist. Das kann sowohl auf Initiativen und Förderungen zurückgeführt werden, als auch auf die Tatsache, dass bei der weiterführenden schulischen und universitären Ausbildung geschlechtsspezifische Berufswahl- und Ausschlussmuster eine geringere Rolle spielen als bei der Besetzung von Lehrstellen.

Aufgrund der bestehenden Datenlage zum **Arbeitsmarkt** ist es nicht möglich, im Detail zu untersuchen, in welchen Feldern Frauen in technischen Berufen beschäftigt sind. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den technischen Fachkräften in Österreich bei rund 13 bis 14 Prozent, in Oberösterreich war er zwischen 2004 bis 2007 mit einer Bandbreite von elf bis 15 Prozent größeren Schwankungen unterworfen.¹¹ Die Zahlen spiegeln einerseits den geringen Frauenanteil bei technischen Lehrberufen wieder, andererseits sind sie ein Bild für die erwerbstätige Bevölkerung insgesamt.

In etwa einem Drittel der befragten Unternehmen gibt es – laut der Befragung der Personalverantwortlichen – **technische Berufe, die nicht für Frauen vorgesehen sind**. In erster Linie geht es dabei um körperlich anstrengende Arbeit, wie beispielsweise im Bereich der Montage. Die männerdominierten Bereiche umfassen auch Bereiche, in denen mehr Männer als Frauen über die entsprechenden Ausbildungen verfügen. Aber nicht nur die Frage der körperlichen Konstitution oder der fehlenden Ausbildung dürfte eine Rolle spielen, wenn es um Unterschiede in den Tätigkeitsbereichen geht, sondern auch die Zuschreibung bestimmter Fähigkeiten als weiblich oder männlich ist nach wie vor in vielen Bereichen bestimmend für die Zuteilung der Arbeitsbereiche.

Von mehr als der Hälfte der befragten Personalverantwortlichen werden die **Aufstiegchancen von Frauen in technischen Berufen** in ihrem Unternehmen als aussichtsreich eingeschätzt. Die Einschätzungen der restlichen InterviewpartnerInnen zu den Aufstiegchancen der Frauen sind differenzierter. Unterschiede in den Aufstiegchancen werden von einigen Befragten in Abhängigkeit zum Qualifikationsniveau betrachtet, mit der betrieblichen Struktur begründet, aber auch mit den fehlenden Ambitionen der Frauen, da es nach wie vor nur wenige Bewer-

11 Auf Basis der Arbeitskräfteerhebung; die Zahlen für Oberösterreich sind aufgrund der geringeren Fallzahl zufallsbehaftet.

bungen von Frauen für Führungspositionen gibt. Die Befragung der Technikerinnen ergibt ein ähnliches Bild: Rund die Hälfte sieht positive Aufstiegschancen, die andere Hälfte sieht vor allem aufgrund struktureller Probleme (Firmengröße, flache Hierarchien), aber auch wegen Vorurteilen aufgrund des Geschlechts schlechtere bzw. keine Aufstiegschancen.

Nur neun befragte Personalverantwortliche bekennen sich zu **Einkommensunterschieden** zwischen Frauen und Männern, wobei dafür unterschiedliche Begründungen und Ursachen genannt werden. Doch auch wenn die meisten befragten Personalverantwortlichen in diesem Zusammenhang ein recht zugeknöpftes Antwortverhalten zeigten, so wird von einigen wenigen doch bestätigt, dass Frauen oft aufgrund ihres Geschlechts weniger als Männer verdienen. Von den beschäftigten Technikerinnen wird mit größerer Offenheit über die Einkommensproblematik berichtet. Weit über die Hälfte der befragten Frauen gibt an, dass sie weniger als vergleichbare männliche Kollegen verdienen oder sich selbst nicht sicher sind, ob sie angemessen bezahlt werden bzw. wie viel die männlichen Kollegen verdienen. In manchen Betrieben herrscht auch ein explizites Schweigeverbot zum Gehalt. Eine entscheidende Rolle bei geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden dürfte nach wie vor das Verhandlungsgeschick spielen. Vor allem dort, wo das Gehalt auf einer individuellen Aushandlung beruht, kommen die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern besonders zum Tragen, und Frauen steigen meist schlechter aus.

Frauen in technischen Arbeitsbereichen – besonders in jenen Bereichen und Betrieben, in denen bislang noch keine Frauen gearbeitet haben – müssen sich erst etablieren, was sehr oft einen **besonderen Einsatz von den Frauen** abverlangt. Von Frauen im technischen Bereich werden also nicht nur die ohnehin vorausgesetzten fachlichen Qualifikationen verlangt, sondern auch spezielle soziale Fähigkeiten, um sich in der Männerwelt durchzusetzen.

Aus Unternehmenssicht sind die **Erfahrungen**, die mit Frauen in technischen Berufen gemacht werden, durchwegs **positiv** und betreffen vor allem das verbesserte Betriebsklima. Außerdem wird positiv hervorgehoben, dass Frauen oft andere Sichtweisen einbringen, die die Qualität der Arbeit des gesamten Teams steigern.

Die **Zufriedenheit mit ihrer Berufswahl und ihrem jetzigen Arbeitsplatz** ist bei der Mehrzahl der befragten Technikerinnen überraschend hoch: Die Tätigkeit, das Betriebsklima, die Frei- und Gestaltungsräume, all das sind Aspekte die als besonders positiv herausgehoben werden. Wenn auch immer wieder von KollegInnen, KundInnen und/oder Vorgesetzten berichtet wird, die Frauen in technischen Berufen nach wie vor skeptisch gegenüberstehen, überwiegt für die Mehrzahl der befragten Frauen die Zufriedenheit mit ihrer Berufs- und Arbeitsplatzwahl.

Dabei fällt das **hohe Engagement** der Frauen besonders auf: bei der Arbeitsplatzsuche, durch besonderen Arbeitseinsatz, mit einem hohen Grad an Teilnahmen an Weiterbildung und einer hohen Karriereorientierung.

Die **Unterschiede in der zeitlichen Flexibilität von Frauen und Männern** in technischen Arbeitsbereichen liegen vor allem in der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Belastung mit familiären Versorgungspflichten. Die Personalverantwortlichen in Unternehmen wissen, dass mit einer eingeschränkten zeitlichen Flexibilität von Mitarbeiterinnen zu rechnen ist, wenn

Kinder vorhanden sind. In einem Großteil der befragten Unternehmen gab es bereits Frauen aus dem technischen Bereich, die in **Elternkarenz** waren bzw. noch sind, wovon fast alle wieder auf den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind. Im Produktionsbereich dürfte der Wiedereinstieg in einigen Unternehmen nicht so reibungslos ablaufen und Beschäftigte befinden sich dort länger in Elternkarenz als in höher qualifizierten Arbeitsbereichen. Die befragten Technikerinnen mit Betreuungspflichten arbeiten im Gegensatz zu jenen ohne Betreuungspflichten alle Teilzeit, woraus sich auch Probleme für das berufliche Fortkommen ergeben (können).

Speziell für **Berufseinsteigerinnen oder junge Frauen**, bei denen die Berufswahl noch bevorsteht, bietet die Studie – trotz aller Einschränkungen und Schwierigkeiten – ein ermutigendes Bild. Auch wenn Technikerinnen in vielen Bereichen nach wie vor »Exotinnen« sind und sie sich in vielen Fällen erst durch besondere Bemühungen Anerkennung und Respekt verschaffen müssen, zeigen die Interviews dennoch, dass Frauen in den verschiedensten Bereichen **erfolgreich Fuß fassen** können.

Vor diesem Hintergrund ist es auch nicht verwunderlich, dass viele Frauen **Schnuppertage** in technischen Betrieben als eine wesentliche Möglichkeit sehen, Mädchen für technische Berufe zu begeistern. Darüber hinaus werden vor allem von der **Schule** Initiativen erwartet, wie bessere Informationsarbeit über technische Berufe und eine bessere Förderung technischer Fähigkeiten bei Mädchen. Eine **Imagekorrektur** für technische Berufe – weg von »schmutzigen« und körperlich anstrengenden Elementen – und die bessere Vermittlung tatsächlicher Inhalte soll falschen Vorstellungen entgegenwirken.

In einem Teil der befragten Unternehmen gibt es bereits Erfahrungen mit **Projekten oder Programmen**, die **Mädchen und Frauen in technischen Berufen fördern**. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um die Teilnahme am Girls' Day, womit einige Unternehmen gute Erfahrungen gemacht haben.

Technische Ausbildungs- und Berufsfelder sind ein in Oberösterreich besonders **wichtiges Arbeitsmarktsegment**, das aber hinsichtlich der Rahmenbedingungen (Erreichbarkeit, Vereinbarkeit etc.) für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen gewisse Schwierigkeiten aufweist. Vor diesem Hintergrund erscheint die Arbeit an diesen Rahmenbedingungen für eine bessere Arbeitsmarktintegration von Frauen in technischen Berufsfeldern in Oberösterreich besonders bedeutsam.

Es bleibt zu hoffen, dass der Frauenanteil durch die stärkere Frauenbeteiligung an den tertiären Ausbildungen bei den jüngeren Frauenkohorten ebenfalls stetig ansteigt. Eine Steigerung des Frauenanteiles in technischen Berufen ist nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund der besseren Einkommenschancen – obwohl auch hier geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen – begrüßenswert.

5 Literaturliste

- Bergmann, Nadja/Papouschek, Ulrike/Sorger, Claudia (2009): Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt – Analyse und Umsetzungsbeispiele. Wien
- Bergmann, Nadja (2004): (Fehlende) Unterstützung beim Berufswahlprozess – eine geschlechtersensible Betrachtung. In: Verzetnitsch, Fritz/Schlögl, Peter/Prischl, Alexander/Wieser, Regine (Hrsg.): Jugendliche zwischen Karriere und Misere. Die Lehrausbildung in Österreich, Innovationen und Herausforderungen. Wien 2004, 131–139
- Bergmann, Nadja/Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine/Willsberger, Barbara (2004): Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. Herausgegeben vom Arbeitsmarktservice Österreich. AMS report 38. Wien
- Bergmann, Nadja/Fink, Marcel/Graf, Nikolaus/Hermann, Christoph/Mairhuber, Ingrid/Sorger, Claudia/Willsberger, Barbara (2003): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. und Potentiale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeitarbeit und Beschäftigung. Wien
- Bergmann, Nadja/Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine/Willsberger, Barbara (2002a): Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen. Band I. Wien
- Bergmann, Nadja/Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine/Willsberger, Barbara (2002b): Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Geteilte (Aus-)Bildung und geteilter Arbeitsmarkt in Fakten und Daten. Band II. Wien
- Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Fourth European Working Conditions Survey. Dublin
- Fachhochschulrat (2007): Bericht des Fachhochschulrates 2006. Wien
- Gregoritsch, Petra/Kernbeiß, Günter/Lehner, Ursula/Prammer-Waldhör, Michaela/Wagner-Pinter, Michael (2008a): Arbeits- und Einkommenschancen von Frauen am segregierten Arbeitsmarkt. Wien
- Gregoritsch, Petra/Kernbeiß, Günter/Lehner, Ursula/Prammer-Waldhör, Michaela/Wagner-Pinter, Michael (2008b): Arbeits- und Einkommenschancen von Frauen am segregierten Arbeitsmarkt – Bundesländerband. Wien
- Hauch, Gabriella/Horwath, Ilona/Kronberger, Nicole/Wörthl, Irmgard (2007): Das Technikstudium aus der Sicht von Frauen und Männern. TEquality – Technik.Gender.Equality. Linz
- Holzinger, Florian (2009): Frauen in F&E: Daten und Fakten. Gender Diskurs 02. Wien
- Leoni, Thomas (2006): Die regionale Dimension der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Das Beispiel Oberösterreich. Wien
- Paul, Verena/Kien, Christina (2007): Teilzeitbeschäftigung in Oberösterreich zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der Teilzeitwünsche von

- beim AMS Oberösterreich als arbeitsuchend gemeldeten Frauen und der Teilzeitpraxis in oberösterreichischen Betrieben. Wien
- Pimminger, Irene/Reiter, Walter/Sorger, Claudia (2002): Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. Befunde und Empfehlungen. AMS-Maßnahmenangebote als ein Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern. Wien
- Riesenfelder, Andreas/Schelepa, Susanne/Wetzel, Petra (2007): Karrieretypen im naturwissenschaftlichen Arbeitsfeld. Eine Studie zu (Dis-)Kontinuitäten in den Karrieren hochqualifizierter Frauen und Männer. Eine Studie im Auftrag der Forschungsförderungsgesellschaft im Rahmen des Programms w-fORTE, einem Programm des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Wien
- Schacherl, Ingrid/Holzinger, Florian (2007): Gesamtergebnisse. Frauenanteil stagniert trotz Dynamik in der außeruniversitären Forschung. In: Gender Booklet außeruniversitäre Forschung 2007. Wien, 17–31
- Schiffbänker, Helene (2006): Vereinbarkeitsprobleme? – Keine, denn das macht alles meine Frau. In: Gender Booklet außeruniversitäre Forschung 2006. Wien, 7–16
- Statistik Austria (2003): Schulwesen in Österreich 2002/2003. Wien
- Statistik Austria (2008): Bildung in Zahlen 2006/2007. Tabellenband. Wien
- Statistik Austria (2009): Bildung in Zahlen 2007/2008. Tabellenband. Wien
- Statistik Österreich (2000): Das Schulwesen in Österreich 1999/2000. Wien

6 Anhang

6.1 Fragebogen für Frauen in technischen Berufen

Basisdaten
• Interviewnummer (<i>fortlaufende Nummer</i>)
• Name des Unternehmens (<i>notieren, nicht nachfragen</i>)
• Telefonnummer des/der Interviewpartnerin
• Vor- und Nachname Interviewpartnerin
Anmerkungen der InterviewerIn (<i>zum Gesprächsverlauf, Auffälliges, ...</i>)
Welche Art der Beschäftigung üben Sie jetzt aus?
• Wie lautet Ihre Berufsbezeichnung?
• Seit wann sind Sie in diesem Beruf tätig?
• Bitte beschreiben Sie die Tätigkeit, die Sie im jetzigen Unternehmen ausüben!
• Seit wann sind Sie in diesem Betrieb beschäftigt?
• In welcher Beschäftigungsform: Arbeiterin, Angestellte, freie Dienstnehmerin oder anderes
Ausbildung
• Welche Ausbildung haben Sie absolviert?
• Wenn Sie zurückdenken: Warum haben Sie diesen Beruf gewählt? (<i>Nachfragen: Aus welchen Gründen haben Sie sich für Ihren Ausbildungsweg entschieden?</i>)
• Sie haben eine Ausbildung in einem traditionell männerdominierten Bereich gemacht. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht? (<i>Nachfragen: Welche positiven Erfahrungen haben Sie gemacht? Nachfragen: Welche weniger positiven Erfahrungen haben Sie gemacht?</i>)
Was haben Sie nach Abschluss der Ausbildung gemacht?
• In welchem Jahr haben Sie ihre technische Ausbildung abgeschlossen?
• Was haben Sie vor Ihrem jetzigen Job gemacht? - Direkt von der Ausbildung gekommen - Anderer Arbeitsplatz im nicht-technischen Bereich - Anderer Arbeitsplatz im technischen Bereich - Arbeitsuchend - Karenz - Sonstiges
• Hatten Sie nach der Ausbildung Probleme, einen Arbeitsplatz im technischen Bereich zu finden?
• Wenn ja: Welche Probleme?
Arbeitsuche
• Welche Erfahrungen hatten Sie bei der Arbeitsuche?
• War es schwierig, eine Ihrer Qualifikation entsprechende Arbeitsstelle zu finden?
• Hatten Sie den Eindruck, dass Sie bei der Jobsuche die gleichen Chancen hatten wie Ihre männlichen Mitbewerber, oder war es für Sie als Frau schwieriger/einfacher? Warum war das so?
• Wie sind Sie bei der Arbeitsuche vorgegangen? (<i>Annoncen, AMS, persönliche Kontakte usw.</i>)
• Über welchen Weg sind Sie zu Ihrem jetzigen Job gekommen?

Derzeitige Beschäftigungssituation
Jetzt ein paar Fragen zu Ihrem jetzigen Arbeitsplatz
Wie Sie in Ihrem jetzigen Betrieb zu arbeiten begonnen haben – waren Sie da die einzige bzw. eine von wenigen Frauen? Oder hat es zu der Zeit im Betrieb bereits mehrere Frauen im technischen Bereich gegeben?
- Wenn einzige oder wenige Frauen: Wie ist es Ihnen ergangen, als Sie dort zu arbeiten begonnen haben? Nachfragen: - Wie war das als Frau unter vielen Männern? - War das anfangs schwierig oder hat das nichts ausgemacht? - Wie war die Akzeptanz seitens der männlichen Kollegen? - Wie war die Akzeptanz seitens der Vorgesetzten? - Wie sind Sie damit umgegangen?
- Was hat sich seither verändert? - Was hat sich verbessert? - Was ist gleich geblieben oder hat sich verschlechtert?
Wenn schon mehrere Frauen in technischen Berufen im Betrieb: Wie ist es Ihnen ergangen, als Sie dort zu arbeiten begonnen haben? <i>(Nachfragen: In Bezug auf frühere Erfahrungen – Haben Sie den Eindruck, dass es leichter ist, wenn in einem Unternehmen schon mehrere Frauen im technischen Bereich tätig sind?)</i>
- Was hat sich seither verändert? - Was hat sich verbessert? - Was ist gleich geblieben oder hat sich verschlechtert?
Tätigkeit
In dem Unternehmen, in dem Sie jetzt tätig sind: Entspricht Ihre jetzige Tätigkeit Ihrer Qualifikation?
Unterscheidet sich Ihre Tätigkeit von der Tätigkeit männlicher Kollegen in diesem Arbeitsbereich mit gleicher oder gleichwertiger Qualifikation?
Wenn ja: Was denken Sie, ist der Grund dafür?
Verdienen Sie in etwa das Gleiche wie Ihre männlichen Kollegen mit gleichwertiger Qualifikation?
Gibt es ein fixes Gehaltsschema oder individuelle Aushandlung? Gibt es Unterschiede zwischen Frauen und Männern?
Gibt es variable Einkommensbestandteile (z.B. Prämien etc.)? Wie wird damit umgegangen? (Frauen/Männer)
Welche Aufstiegschancen sehen Sie für sich in Ihrem derzeitigen Betrieb?
Wie schätzen Sie Ihre Aufstiegschancen im Vergleich zu Ihren männlichen Kollegen ein?
Aus- und Weiterbildung
Haben Sie während Ihrer beruflichen Laufbahn an Aus- und Weiterbildungen teilgenommen?
- Wenn ja: - Welche Weiterbildung(en) haben Sie gemacht? (Inhalte) - Von wem ist die Initiative dazu ausgegangen, war das auf Ihren Wunsch oder auf Anregung des Betriebes? - Haben Sie das selbst bezahlt oder das Unternehmen?
Gibt es da einen Unterschied zu Ihren männlichen Kollegen, machen die mehr oder weniger Weiterbildungen? Machen die andere Weiterbildungen?
Wenn ja: Warum?
Wenn nein: Hatten Sie Interesse daran oder nicht? Warum hat es sich nicht ergeben?
Werden Sie in den nächsten Jahren berufliche Weiterbildungen machen?
Wenn ja, welche?

Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Haben Sie Kinder und/oder Angehörige zu betreuen? - Wenn ja: Wie lässt sich das mit Ihrem Beruf vereinbaren? Ist das einfach oder schwierig? Nachfragen: Wie machen Sie das?
Gibt es in Ihrem Betrieb Unterstützung, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern? (<i>Flexiblere Arbeitszeitregelungen, Teilzeitregelungen, Betriebskindergarten, Ermöglichung der Elternkarenz für Männer, ...</i>) Nachfragen: Wie funktioniert das?
- Wie ist Ihre Arbeitszeit geregelt? - Teilzeit, Vollzeit, Gleitzeit, Schichtmodell etc. - Wie zufrieden sind Sie damit? (z.B. Selbstbestimmtheit der Arbeitszeit)
Gibt es für unterschiedliche Tätigkeiten im technischen Bereich unterschiedliche Arbeitszeitmodelle?
Gibt es im technischen Bereich weniger Möglichkeiten, die Arbeitszeit selbst zu gestalten?
Gibt es durch Teilzeitbeschäftigung Nachteile, z.B. bei der Zuteilung von verschiedenen Arbeitsaufgaben, bei der Teilnahme an Weiterbildungen, bei Aufstiegschancen oder ähnliches?
- Waren Sie während Ihrer Berufstätigkeit schon einmal in Karenz? - Wenn ja: Wie war das mit dem Zurückkehren in den Beruf? Sind Sie wieder auf den selben Arbeitsplatz gekommen. Gab es während der Karenzzeit Kontakt zum Betrieb?
Betriebsklima
- Frauen in technischen Berufen sind manchmal mit Vorurteilen konfrontiert. Haben Sie auch schon negative Erfahrungen gemacht, z.B. mit männlichen Kollegen oder Vorgesetzten (z.B. fehlende Akzeptanz, anzügliche Witze, ungerechte Aufgabenverteilung, ...)? - Wenn ja: Welche waren das? - Wie sind Sie damit umgegangen?
An wen würden Sie sich in einem solchen Fall am ehesten wenden, um Unterstützung zu bekommen? (z.B. Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte, Personalabteilung)
- Gibt es in Ihrem Betrieb spezifische Projekte/Programme zur Förderung von Frauen in technischen Bereichen? - Wenn ja: Welche? - Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?
Perspektiven
Insgesamt betrachtet, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer jetzigen Berufs- und Arbeitssituation? Nachfragen: - Womit sind Sie zufrieden? - Womit sind Sie weniger zufrieden?
Jetzt habe ich noch ein paar Fragen zu Ihren beruflichen Zukunftsperspektiven
Insgesamt gesehen, was würden Sie an Ihrer beruflichen Situation gerne verändern?
- Möchten Sie noch längere Zeit in Ihrem jetzigen Betrieb bleiben oder haben Sie schon einmal einen Betriebswechsel überlegt? - Wenn ja: Aus welchen Gründen?
- Möchten Sie in Ihrem jetzigen Berufsfeld bleiben oder haben Sie schon mal einen Berufswechsel überlegt? - Wenn Wechsel gewünscht, warum? In welchen Beruf möchten Sie wechseln?
Gesamteinschätzung
Ich bitte Sie um Ihre Einschätzung:
- Worin sehen Sie die Hauptursachen für den geringen Frauenanteil in technischen Berufen? - Welche Maßnahmen halten Sie für sinnvoll, um den Anteil von Frauen in technischen Berufen zu erhöhen?

Persönliche Daten
Zum Abschluss bitte ich Sie um ein paar Angaben zu Ihrer Person; das dient rein statistischen Zwecken, Ihre Angaben werden alle selbstverständlich vertraulich und anonym behandelt
• Nennen Sie mir bitte Ihr Geburtsjahr!
• Haben Sie Kinder? Wie viele, in welchem Alter?
• Wie hoch ist Ihr Einkommen?
Vielen Dank für Ihre Zeit!

6.2 Fragebogen zur Befragung von Personalverantwortlichen/GeschäftsführerInnen

Frauen als Technikerinnen
- Sind in Ihrem Unternehmen derzeit Frauen auf technischen Arbeitsplätzen beschäftigt? Nachfragen: Wenn ja: Ab welchem Qualifikationsniveau? - Ab Facharbeiterinnen (keine angelernte Tätigkeit) → weiter zur nächsten Frage - Nur angelernte Tätigkeiten: Haben diese Frauen Zusatzqualifikationen oder Zertifizierungen (CNC, Kurzausbildungen etc.) und welche? - Wenn ja: War dies Voraussetzung für ihre Beschäftigung? <i>(Anmerkung für InterviewerInnen: Wir suchen nur Betriebe, die Frauen ab FacharbeiterInnen-Niveau und/oder weibliche Lehrlinge beschäftigen, aber nicht nur Frauen in angelernten Tätigkeiten beschäftigt haben.)</i>
• Bilden Sie derzeit Mädchen in technischen Lehrberufen aus?
Wenn beides nein → Abbruch des Interviews
Bitte auf Extraliste mitstricheln: wie viele der kontaktierten Betriebe haben keine Frauen / weibliche Lehrlinge in technischen Berufen sowie wie viele Betriebe beschäftigten nur Frauen in angelernten Tätigkeiten in technischen Berufen: Für diese die Antworten bitte auch sammeln.)
Basisdaten:
• Interviewnummer (fortlaufende Nummer eintragen)
• Name des Unternehmens (Bitte um Bestätigung)
• Telefonnummer des/der InterviewpartnerIn eintragen
• Vor- und Nachname InterviewpartnerIn
• Funktion InterviewpartnerIn (Nachfragen: Personalchef, Geschäftsführer, Firmeninhaber etc.)
Anmerkungen der Interviewerin (zum Gesprächsverlauf, Auffälliges, ...)
Zuerst ein paar Fragen zu Ihrem Unternehmen:
• In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?
• Beschreiben Sie bitte kurz Ihr Unternehmen: Welche Produkte oder Dienstleistungen stellen Sie her oder bieten Sie an?
• Wie viele Personen sind in Ihrer Firma insgesamt beschäftigt?
• Wie hoch ist der Frauenanteil?
• Wie viele Personen davon sind in technischen Berufen/auf technischen Arbeitsplätzen beschäftigt? <i>(Wenn keine genaue Angabe, auch geschätzt/ungefähre Größenordnung)</i>
• Was sind das für technische Berufe (welche Tätigkeitsbereiche?) → Vergleich mit Berufsliste, nachfragen

• Welche Ausbildungen bzw. welches Qualifikationsniveau haben die bei Ihnen beschäftigten TechnikerInnen? Sind sie zum Beispiel: - Angelernt Hilfskräfte - FacharbeiterInnen - AbsolventInnen von technischen Schulen - UniversitätsabsolventInnen - Sonstige Ausbildungen/Schulungen - »QuereinsteigerInnen« (mit fachfremder Ausbildung) Nachfrage: Wie viele sind was? wenn keine genaue Antwort, schätzen lassen nach Größenordnungen (z.B. der Großteil, ca. ein Drittel, ...)
• Bilden Sie Lehrlinge in technischen Berufen aus? • In welchen Lehrberufen? • Wie viele Lehrlinge in technischen Berufen bilden Sie aus?
Jetzt ein paar Fragen zu den Frauen in technischen Berufen:
• Wie viele Frauen beschäftigen Sie in technischen Berufen? • In welchen Berufen? • Sind diese Frauen angestellt oder arbeiten auch welche als freie Dienstnehmerin oder in anderen Beschäftigungsformen? - Wie viele angestellt? - Wie viele nicht angestellt?
• Seit wann arbeiten bei Ihnen schon Frauen in technischen Bereichen? (ungefähr geschätzt)
• Die Frauen, die Sie im technischen Bereich beschäftigen, welche Ausbildung haben die? Sind sie: - Angelernt Hilfskräfte - Facharbeiterinnen - Absolventinnen von technischen Schulen - Universitätsabsolventinnen - Sonstige Ausbildungen/Schulungen – welche? - »Quereinsteigerinnen« (mit fachfremder Ausbildung) Nachfrage: Wie viele sind was? wenn keine genaue Antwort, schätzen lassen nach Größenordnungen (z.B. der Großteil ist, ca. ein Drittel, ... von den im technischen Bereich beschäftigten Frauen.)
Wenn das Unternehmen Lehrlinge ausbildet: • Bildet das Unternehmen Mädchen in technischen Lehrberufen aus? • Wie viele Mädchen bilden Sie in technischen Lehrberufen aus? • In welchen Lehrberufen?
Wie gestaltet sich der Zugang zum Unternehmen?
• Wenn Sie neue technische Arbeitskräfte suchen, wie gehen Sie dabei vor (Annonce, Headhunter, AMS ...)?
• Wie ist diese Frau bzw. sind diese Frauen im technischen Bereich in Ihr Unternehmen gekommen?
• Nehmen Sie Unterschiede bei den Bewerbungsstrategien zwischen Frauen und Männern wahr?
• Was hat in Ihrem Unternehmen dafür gesprochen, die Frau/die Frauen in technischen Arbeitsplätzen einzustellen? (Zuerst frei antworten lassen, dann erst nachfragen)
• Haben Förderungen, beispielsweise des AMS, hier auch eine Rolle gespielt?
• Nehmen oder nahmen Sie Förderungen in Anspruch?
• Hat es in Ihrem Unternehmen auch Bedenken gegen die Einstellung von Frauen in technischen Berufen gegeben? Welche waren das? - Seitens der Kollegen? - Seitens der Vorgesetzten? - Probleme? Z.B.: Sanitäranlagen, Umkleieräume etc.
• Wie wurden diese Bedenken schließlich doch ausgeräumt?
• Gibt es jetzt mehr Bewerberinnen für technische Berufe als noch vor einigen Jahren?

• Gab es Bewerberinnen, die nicht geeignet waren? Aus welchen Gründen?
• Wenn es weibliche Lehrlinge gibt: Welche Rolle spielen Förderungen bei der Aufnahme von weiblichen Lehrlingen?
Wie lässt sich die Arbeitssituation von Frauen und Männern in Ihrem Unternehmen beschreiben?
• Welche Unterschiede gibt es in den technischen Arbeitsbereichen zwischen den Frauen und Männern in Ihrem Unternehmen? - Wenn gefragt wird, was damit gemeint: Gibt es unterschiedliche Schwerpunkte in den Tätigkeiten, gibt es Tätigkeiten, die eher Frauen oder eher Männer machen? Welche?
• Wenn Unterschiede bestätigt werden: Welche Gründe?
• Sehen Sie Unterschiede im Ausbildungshintergrund von Frauen und Männern in Ihrem Unternehmen?
• Gibt es in Ihrem Unternehmen technische Berufe, die für Frauen weniger geeignet sind? - Wenn ja: welche und welche Begründung?
• Frauen in technischen Berufen sind ja immer noch relativ selten. Wie sind da Ihre bisherigen Erfahrungen? - Welchen Einfluss hat das auf das Klima unter den Kollegen? - Hat es da schon mal Schwierigkeiten gegeben; welche? - Wie haben Sie davon erfahren? (Hat sich die Frau beschwert, ...) - Wie wurde im Unternehmen darauf reagiert, welche Lösung hat man gefunden?
• Gibt es Unterschiede in der zeitlichen Flexibilität zwischen Frauen und Männern, die bei Ihnen in technischen Bereichen arbeiten? - Gibt es dabei Probleme? - Wie wird damit umgegangen?
• Gibt es unterschiedliche Arbeitszeitmodelle? (Teilzeit, Gleitzeit, Schichtbetrieb, ...) Nachfragen: Ist Teilzeit nur in bestimmten Tätigkeitsbereichen möglich oder in allen?
• Werden die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle von Frauen und Männern unterschiedlich in Anspruch genommen? - Wenn ja: Wie?
• Ist schon einmal eine Frau aus einem technischen Bereich in Karenz gegangen? - Wenn nein: → weiter mit Fragen in nächstem Kästchen - Wenn ja: Ist sie wieder zurückgekommen? - Wenn nein: Warum nicht? - Wenn ja: - Wie hat das funktioniert? (erst erzählen lassen, dann nachfragen) - Hat sie ihre alte Stelle wieder eingenommen oder einen anderen Arbeitsplatz? - Hat sie Schulungen/Weiterbildungen bekommen?
• Machen die Frauen, die in Ihrem Unternehmen in technischen Berufen beschäftigt sind, Weiterbildungen?
• Welche Weiterbildungen sind das?
• Gibt es da einen Unterschied zu den Männern, machen sie mehr oder weniger Weiterbildungen? Machen sie andere Weiterbildungen? - Warum?
• Wie schätzen Sie die beruflichen Aufstiegschancen von Frauen in technischen Berufen in Ihrem Unternehmen ein?
• Gibt es da Unterschiede zwischen Frauen und Männern? Welche?
• Wie hoch ist der Frauenanteil bei Führungspositionen in Ihrem Unternehmen (insgesamt, also auch nicht-technische Bereiche: Personalwesen, Administration etc.)?
• Gibt es Frauen in Führungsposition im technischen Bereich/mit technischen Inhalten? - Wenn nein: Warum nicht?

- Wie gestalten sich die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in technischen Berufen im Unternehmen?
 - Worauf begründen sich die Einkommensunterschiede?
 - Gibt es ein fixes Einkommensschema?
 - Gibt es individuelle Aushandlung von Gehältern?
 - Gibt es variable Einkommensbestandteile? z.B. Prämien
- (Jeweils nachfragen: Welche Unterschiede zwischen Frauen und Männern und wie begründen sich diese?)*

Gibt es spezielle Projekte und Programme in Ihrem Unternehmen?

- Sind Ihnen Projekte oder Programme bekannt oder gibt es in Ihrem Unternehmen spezifische Projekte, die Mädchen und Frauen in technischen Berufen fördern?
 - Wenn ja: Haben Sie bereits an solchen Initiativen teilgenommen? An welchen? Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht? Wie ist das Projekt/Programm zustande gekommen?
 - Wenn nein: Könnten Sie sich vorstellen, dass Ihr Unternehmen daran teilnimmt?
 - Wenn nein: Was spricht dagegen?

- Gibt es Frauenförderung im Unternehmen?
- Wie sieht diese aus?

- Wir möchten auch gerne Interviews mit Frauen führen, die in technischen Bereichen tätig sind. Könnten Sie uns helfen, eine oder zwei Frauen in Ihrem Unternehmen zu kontaktieren, um zu fragen, ob sie zu einem Gespräch bereit wäre(n)?
 - Frau 1:
 - Frau 2:

Vielen Dank für Ihre Zeit!

Noch immer ist die Situation von Frauen in technischen Berufen eine besondere und die Wahl eines technischen Ausbildungsweges für Frauen nicht selbstverständlich. Auch nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und erfolgtem Einstieg in ein technisches Berufsfeld ist die Situation von Frauen – bezogen beispielsweise auf die berufliche Positionierung, die Einkommensentwicklung, das Selbstverständnis oder die Aufstiegsmöglichkeiten – oft anders als jene der Männer.

Vor diesem Hintergrund hat sich L&R Sozialforschung im Auftrag des AMS Österreich näher mit der Situation von »Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich« auseinandergesetzt.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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



P.b.b.

Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-257-0