



Arbeitsmarktservice
Österreich

**„Man muss 120% leisten, dann
hat man keine Schwierigkeiten“
Studie zur Situation von Frauen
in technischen Berufen in Ober-
österreich**

Kurzfassung des Endberichts

Projektleitung L&R Sozialforschung:
Nadja Bergmann, Claudia Sorger



L&R SOZIALFORSCHUNG

Linz, Juni 2009

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:
Arbeitsmarktservice Oberösterreich
Landesgeschäftsstelle
A-4021 Linz, Europaplatz 9
Tel: (+43 732) 6963 0

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 wurde 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 Frauenanteils 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 10% liegt. Deutlich höher ist der

Frauenanteil auf der tertiären Ausbildungsstufe, hier liegt er bei über 20%; 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%, in Oberösterreich war er zwischen 2004 bis 2007 mit einer Bandbreite von 11% bis 15% größeren Schwankungen unterworfen¹. 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 wurden die **Aufstiegschancen von Frauen in technischen Berufen** in ihrem Unternehmen als aussichtsreich eingeschätzt. Die Einschätzungen der restlichen InterviewpartnerInnen zu den Aufstiegschancen der Frauen waren differenzierter. Unterschiede in den Aufstiegschancen 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 wenige Bewerbungen 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 bekannten sich zu **Einkommensunterschieden** zwischen Frauen und Männern, wobei dafür unterschiedliche Begründungen und Ursachen genannt wurden. Doch auch wenn die meisten befragten Personalverantwortlichen in diesem Zusammenhang ein recht zugeknöpftes Antwortverhalten zeigten, so wurde von einigen wenigen doch bestätigt, dass Frauen oft aufgrund ihres Geschlechts weniger als Männer verdienen. Von den beschäftigten Technikerinnen wurde mit größerer Offenheit über die Einkommensproblematik berichtet. Weit über die Hälfte der befragten Frauen gab an, dass sie weniger als vergleichbare

¹ Auf Basis der Arbeitskräfteerhebung; die Zahlen für Oberösterreich sind aufgrund der geringeren Fallzahl zufallsbehaftet.

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 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.

Aus Unternehmenssicht waren die **Erfahrungen**, die mit Frauen in technischen Berufen gemacht wurden, durchwegs **positiv**, die vor allem das verbesserte Betriebsklima betreffen. Außerdem wurde 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, 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**.

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 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 handelte 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 Frauenanteils in technischen Berufen ist nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund der besseren Einkommenschancen – obwohl auch hier geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede bestehen – begrüßenswert.