

Zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich

Ergebnisse einer aktuellen Studie
des AMS Oberösterreich

1. Einleitung

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 im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Oberösterreich¹ folgenden Fragen nachgegangen:

- Sind in den letzten Jahren Änderungen bei der Berufs- und Ausbildungswahl von Mädchen und jungen Frauen abzulesen, ist also 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.

2. Zentrale Ergebnisse

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 (BMS) und der Lehrausbildung ist der Frauenanteil nach wie vor sehr gering, hier hat also 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 (HTL) 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 umso 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.

¹ Siehe dazu auch den ausführlichen Berichtsband: Nadja Bergmann u. a. (2009): »Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten.« Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich, Studie von L&R Sozialforschung im Auftrag des AMS Oberösterreich; Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2009.

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 und 2007 mit einer Bandbreite von elf bis 15 Prozent größeren Schwankungen unterworfen.² Die Zahlen spiegeln einerseits den geringen Frauenanteil bei technischen Lehrberufen wider, andererseits sind sie ein Bild für die erwerbstätige Bevölkerung insgesamt.

In etwa einem Drittel der befragten Unternehmen gibt es – laut 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 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 Schweigegebot 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 be-

sonderen 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 – dies betrifft vor allem das verbesserte Betriebsklima. 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, so etwa bei der Arbeitsplatzsuche, durch besonderen Arbeitseinsatz, durch einen hohen Grad an Teilnahmen an Weiterbildung und durch eine ausgeprägte 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 höherqualifizierten Arbeitsbereichen. Die befragten Technikerinnen mit Betreuungspflichten arbeiten im Gegensatz zu jenen ohne Betreuungspflichten alle in Teilzeit, woraus sich auch Probleme für das berufliche Fortkommen ergeben (können).

3. Perspektiven

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 Ini-

² Auf Basis der Arbeitskräfteerhebung; die Zahlen für Oberösterreich sind aufgrund der geringeren Fallzahl zufallsbehaftet.

tativen 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 sollen 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 (www.girlsday-ooe.at), 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 Einkommensunterschiede bestehen – begrüßenswert.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

Das AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, stellt mit dem AMS-Forschungsnetzwerk eine umfassende Info- und Serviceplattform zur Verfügung, um Ergebnisse und Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung darzustellen und verstärkt nutzbar zu machen. Forschung (z. B. Volltext-E-Library), Expertise (z. B. AMS-Qualifikations-Barometer) und Praxis (z. B. Methoden- und Infohandbücher, BerufsInfoBroschüren der Reihe „Jobchancen Studium“) bilden hierfür die drei tragenden Säulen.

The screenshot shows the homepage of the AMS-Forschungsnetzwerk. At the top, there is a navigation bar with the AMS logo, a search bar, and links for Home, Hilfe, Sitemap, Kontakt, Impressum, and Feeds. Below the navigation bar, there is a main heading: "AMS - Forschungsnetzwerk" with the subtitle "Die Research-Plattform der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation". The main content area features a paragraph describing the platform's purpose: "Das AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, stellt mit dem AMS-Forschungsnetzwerk eine umfassende Info- und Serviceplattform zur Verfügung, um Ergebnisse und Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs-, Bildungs- und Qualifikationsforschung darzustellen und verstärkt nutzbar zu machen." Below this, there are several navigation buttons: "News/Newsletter", "Veranstaltungen", "Publikationen", "Web-Ressourcen", "AMS-Qualifikations-Barometer", and "Jobchancen Studium - Uni, FH". There are also two quick links: "Schnelleinstieg in die E-Library" and "Schnelleinstieg Methodendatenbank/BO". At the bottom, there is a section titled "E-Library" with a grid of six publication covers, including "The Quantum Project", "MULTI", "115", and others.

www.ams.at



Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 65

Doris Lepschy, Karin da Rocha, René Sturm

Erwachsenenpädagogik und Sozialarbeit im Kontext des arbeitsmarktorientierten Lifelong Learning

Didaktische und methodische Handreichungen
an die Aus- und Weiterbildung sowie die
berufliche Praxis

ISBN 978-3-85495-246-5



AMS report 66

Andrea Egger-Subotitsch, René Sturm (Hg.)

Kompetenzen im Brennpunkt von Arbeitsmarkt und Bildung

ISBN 978-3-85495-247-3

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift des Auftragnehmers

Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OEG
(L&R Sozialforschung)
Liniengasse 2A/1, 1060 Wien, Tel.: 01 5954040-0, Fax: DW -9
E-Mail: office@lrsocialresearch.at, Internet: www.lrsocialresearch.at

Die Publikationen der Reihe AMS info können als pdf über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at
oder
www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report Einzelbestellungen

€ 6,- inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

AMS report Abonnement

12 Ausgaben AMS report zum Vorzugspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

**Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen
bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und
PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail:
verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934**

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M