

Irene Pimminger, Walter Reiter, Claudia Sorger

**Frauen in technischen Berufen
in Oberösterreich
Zusammenfassung**

unter Mitarbeit von Andreas Bohonnek, Clara Fritsch,
Elisabeth Gräfinger



AMS-Maßnahmenangebote als ein Beitrag zur
Chancengleichheit für Frauen und Männer

Endbericht an das AMS Oberösterreich

Wien, April 2002

1 Zusammenfassung

„Frauen in technischen Berufen“ ist ein exemplarisches Thema für eine der Grundstrukturen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt, die horizontale Segregation in typische „Frauen“- und „Männerberufe“. Die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes ist vor allem deswegen problematisch, weil Tätigkeitsbereiche mit überproportionalem Frauenanteil durch geringeres Einkommen und schlechte Weiterbildungs- und Aufstiegschancen gekennzeichnet sind.

Die vorliegende Studie hat zum Ziel, auf Grundlage verschiedener Untersuchungsschritte die Chancen und Situationen von Frauen in technischen Berufen auszuloten sowie davon ableitend Strategien und Maßnahmenempfehlungen zur Förderung von Frauen in der Technik zu entwickeln.

Sie umfasst die Untersuchungsschritte Literaturlerarbeit, Datenanalyse, qualitative Befragung von oberösterreichischen Frauen, die in Technikberufen beschäftigt sind sowie qualitative Befragung von Unternehmen in Oberösterreich. Auf Grundlage der Ergebnisse wurden Empfehlungen für Strategien zur Förderung von Frauen in technischen Berufen entwickelt. Ergänzt wird der Bericht durch eine Sammlung von Projektbeispielen.

1.1 Ergebnisse der Datenanalyse

1.1.1 Ausbildungsstatistiken

Lehrberufe

Der Frauenanteil an 96 gewerblichen und technischen Lehrberufen liegt im Jahr 2000 in Österreich bei 4,78%, in Oberösterreich bei 4,45% (ohne 55 Zahntechnikerin 4%). In 40 von den 92 Lehrberufen wird keine Frau ausgebildet. Insgesamt gibt es in den sogenannten neuen Lehrberufen (Bereich EDV, IT, Telekommunikation) nur ein geringes Angebot an Lehrstellen.

Berufsbildende mittlere und höhere Schulen

Im Schuljahr 1999/2000 lag der Frauenanteil in den gewerblichen und technischen Fachschulen österreichweit bei 7,61%, in Oberösterreich bei 6,12%. In den höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten (HTLs) beträgt der Anteil der Mädchen im Österreichdurchschnitt 9,59%, in Oberösterreich liegt er bei 6,02%.

Universität

Der Anteil der Studentinnen an den Technischen Studien aller Universitäten in Österreich betrug im Wintersemester 1998/99 17,44%. Von den Erstinskribierenden sind 23,13% Frauen, von den AbsolventInnen 16,8%.

An der Uni Linz lag der Frauenanteil in den technischen Studien im Vergleichssemester nur bei 14,9%, allerdings ist hier ein starker Anstieg auf 24,2% im WS 2000 und 26,7% im WS 2001 zu verzeichnen.

Zwischen den einzelnen Technikstudien gibt es sehr deutliche Unterschiede in der Beteiligung von Frauen. Mit jeweils über 30% ist der Frauenanteil bspw. bei Architektur und Raumplanung besonders hoch, sehr ernüchternd dagegen mit rund 5% bei Maschinenbau und Elektrotechnik.

Fachhochschulen

In den technischen Fachhochschulen betrug der Frauenanteil an den Studierenden im Studienjahr 2001/02 österreichweit 18,86%, in Oberösterreich 23,34%. Nimmt man den Fachhochschulgang „Medientechnik und –design“ mit seinem überdurchschnittlichen Frauenanteil aus der Berechnung heraus, liegt der Anteil der Fachhochschulstudentinnen in Oberösterreich allerdings bei 14,4%.

Auch bei den technischen Fachhochschulen lässt sich eine deutliche geschlechtsspezifische Segregation feststellen. Der höchste Anteil an Studentinnen ist mit rund 30% im Bereich Information und Kommunikation zu verzeichnen, gefolgt von Bau mit 16,5%, Produktion mit 11% und Sonstige mit rund 10%.

Zusammenfassendes Resümee zur Ausbildungsstatistik

- Der Frauenanteil steigt in fast allen technischen Ausbildungen, wenn auch in bescheidenen Dimensionen
- Innerhalb des männlich dominierten Ausbildungsfeld „Technikberufe“ lassen sich noch einmal geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen:
 - z.B. Lehrberuf AutomechanikerIn – ZahntechnikerIn
 - z.B. Studium Elektrotechnik/Maschinenbau – Architektur/Raumplanung
- Der Frauenanteil in technischen Ausbildungen steigt mit dem Qualifikationsniveau: in gewerblichen und technischen Lehrberufen und Schulen liegt er deutlich niedriger als in Fachhochschulen und universitären Studien
- In gewerblichen und technischen Lehrberufen ist der Frauenanteil am geringsten
- In den neuen Lehrberufen (EDV, IT, Telekommunikation) gibt es insgesamt wenig Lehrstellen

1.1.2 Mikrozensus

Zur Betrachtung der Beschäftigungssituation von Technikerinnen wurde der Mikrozensus 2000 herangezogen¹. Während im Österreichdurchschnitt 11% der beschäftigten TechnikerInnen Frauen sind, liegt ihr Anteil in Oberösterreich bei 5%, das damit das Schlusslicht aller Bundesländer ist. Eine mögliche Ursache für den unterdurchschnittlichen Frauenanteil in Oberösterreich könnte in den Schwerpunkten auf Branchen liegen, in denen der Frauenanteil generell gering ist (österreichweit 28,7% der erwerbstätigen TechnikerInnen in „reinen Männerbranchen“, in Oberösterreich 37,2%).

Beschäftigungsbereiche

Analog zu den Unterschieden in der Ausbildung gibt es auch in den Tätigkeits- und Beschäftigungsbereichen von Technikerinnen und Technikern geschlechtsspezifische Unterschiede. Die höchsten Frauenanteile weisen die technischen Tätigkeitsbereiche „Musterzeichnen“, „Kultur- und Agrartechnik“, „Grafisches Zeichnen“, „Bühnen-, Fernseh-, Film- und Tontechnik“ und „Textiltechnik“ auf. Das sind Tätigkeitsfelder, die gemessen an den Beschäftigtenzahlen im technischen Berufsbereich von eher untergeordneter Bedeutung sind.

Ausbildungsniveau

Das Ausbildungsniveau der beschäftigten Technikerinnen steht nicht hinter dem der Techniker zurück. Techniker haben mehr HTL-Abschlüsse, Technikerinnen mehr Universitätsabschlüsse – bei den weiblichen Technikerinnen ist der Anteil der Uniabsolventinnen um fast 7%-Punkte höher als bei den männlichen Technikern. Bei den Technikern gibt es mehr Lehrabschlüsse, bei den Technikerinnen mehr mittlere Fachschulen.

Berufsstellung

Insgesamt ist über die Hälfte der TechnikerInnen in höheren und leitenden Positionen beschäftigt. Obwohl es wie dargestellt keine wesentlichen Unterschiede im Ausbildungsniveau zwischen Frauen und Männern gibt, zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede in der Berufsposition. Technikerinnen über mehr einfache Tätigkeiten aus und sind weniger in höheren Positionen vertreten.

¹ Als Techniker oder Technikerin definiert der Mikrozensus alle Beschäftigten mit ausgeübter (nicht erlerneter) beruflicher Tätigkeit im Bereich Technik. Da die Stichprobengröße der TechnikerInnen für OÖ zu gering ist, wurden für die Aussagen zur Beschäftigungssituation alle Bundesländer zusammen genommen mit Ausnahme von Wien.

Arbeitszeit und Befristung

Die signifikantesten Unterschiede zeigen sich in der Arbeitszeit und bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Rund 25% der Technikerinnen arbeiten weniger als 35 Stunden pro Woche (also Teilzeit), während es bei den männlichen Kollegen nur 2,2% sind. Und während nur 2% der männlichen Techniker in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, sind es bei den Technikerinnen 10,4%.

Zusammenfassendes Resümee zur Beschäftigungssituation

Eine Zusammenfassung der Berufssituation der österreichischen Technikerinnen (in den Bundesländern), wie sie sich im Mikrozensus präsentiert, ergibt, dass Technikerinnen im Ausbildungsniveau nicht hinter den männlichen Berufskollegen zurückstehen, jedoch im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen

- häufiger untergeordnete Positionen einnehmen und einfache Tätigkeiten ausüben
- weniger höhere und führende Berufstätigkeiten ausüben
- viel häufiger in Teilzeitarbeitsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen tätig sind.

1.2 Problemfelder

1.2.1 Berufswahl

Die Berufsentscheidung ist Ergebnis eines komplexen Berufswahlprozesses mit vielen verschiedenen Einflussfaktoren. Dieser Prozess stellt für Mädchen einen Anpassungs- und Verengungsprozess dar. Die Entscheidungen über Ausbildungs- und Berufswege orientieren sich an der gesellschaftlichen Wirklichkeit – an den traditionellen Mustern der Arbeitsteilung und an den beruflichen Möglichkeiten in einem geschlechtssegmentierten Arbeitsmarkt. Einige der Einflussfaktoren sind die geschlechtsspezifische Sozialisation in Elternhaus und Schule, fehlende Vorbilder für Mädchen, männlich geprägte Berufsbilder von Technikberufen, die Doppelorientierung auf Familie und Beruf sowie das Wissen, dass Technikberufe „Männerwelten“ sind, wo Frauen als Außenseiterinnen eindringen.

1.2.2 Berufsausbildung

Junge Frauen, die sich für eine technische Ausbildung entschieden haben, finden sich als „Exotinnen“ in einer männerdominierten Umgebung wieder. Als Außenseiterinnen sind sie mit Vorurteilen und Akzeptanzproblemen konfrontiert. Sie brauchen viel Durchhaltevermögen bis zum Ausbildungsabschluss. Die Integration etwa von Lehrlingen in den Ausbildungsbetrieb hängt ganz wesentlich von der Aufgeschlossenheit und Unterstützung der Ausbilder und Vorgesetzten ab.

1.2.3 Berufseinstieg

Die nächste Hürde stellt der Berufseinstieg dar. Der Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit hat für technisch ausgebildete Frauen einen wichtigen Stellenwert für einen späteren kontinuierlichen Berufsverlauf im erlernten Beruf. Ausbildungserfolge sind für Technikerinnen jedoch noch kein Garant für eine ausbildungsadäquate Beschäftigung. Sie finden schwieriger einen adäquaten Arbeitsplatz und sind häufiger arbeitslos. Dabei wirken sich das von Vorurteilen und Stereotypen geprägte geschlechtsspezifische Rekrutierungsverhalten der Betriebe sowie die Wahrnehmung von Frauen als potentielle „Mütter“ und damit als „Risiko“ besonders nachteilig aus.

Der vielversprechendste Weg zu einem Arbeitsplatz für technisch ausgebildete Frauen sind persönliche Kontakte, zum Beispiel aufgrund von Kontakten während der Ausbildung.

1.2.4 Beschäftigungssituation

Mehrere Faktoren beeinflussen die Zufriedenheit und den langfristigen Verbleib von Technikerinnen im erlernten Beruf.

Frauen als Minderheit in technischen Berufen sind „Außenseiterinnen“ oder „Exotinnen“ und als solche mit vielen Vorurteilen konfrontiert. Sie müssen um fachliche wie soziale Akzeptanz kämpfen.

Der unterschiedliche Arbeitseinsatz geht bis innerhalb eines Unternehmens, dass Frauen beispielsweise weniger auf Baustellen gehen, eher mit technischen Projekten beauftragt werden, die einen sozialen Bezug aufweisen oder eher für Sekretärinnenarbeit oder sonstige „typisch weibliche“ Arbeiten einspringen müssen.

Technische Berufe sind meist „männliche“ Berufe und nach männlichen Lebensbedingungen strukturiert. Beschäftigte, die ihre Berufstätigkeit mit familiären Verpflichtungen in Einklang bringen müssen, sind die Ausnahme. Deshalb liegt die Vermutung nahe, dass es im technischen Bereich kaum eine „Tradition“ von Vereinbarkeitsbemühungen gibt. Ein Indiz, dass die Vereinbarung von Familie und Beruf in technischen Berufen keine Selbstverständlichkeit ist, mag sein, dass von den befragten Technikerinnen nur ein Drittel Kinder hat.

Frauen, so zeigen Studien, haben eine ebenso hohe Weiterbildungsmotivation wie Männer, bekommen seitens der Unternehmen aber weniger Gelegenheiten dazu. Bezüglich Karrierechancen geben die Statistiken (siehe oben) Aufschluss. Die befragten Unternehmen äußern kaum diesbezügliche Unterschiede in ihrem Betrieb, was eher auf mangelnde Wahrnehmung und Einsicht in strukturelle Diskriminierungsmechanismen zurückzuführen ist.

1.3 Empfehlungen

- Einrichtung einer Koordinations- und Kontaktstelle zur institutionellen Verankerung der Förderung von Frauen in technischen Berufen und Vernetzung aller diesbezüglichen Aktivitäten sowie aller engagierten Organisationen
- Entwicklung von Verbundstrategien, die gleichzeitig auf Unternehmensebene wie bei der Motivation und Qualifizierung von Frauen ansetzen
- enge Kooperation mit Unternehmen, beispielsweise bei der Bedarfserhebung, Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen
- Entwicklung spezifischer Strategien des Zugangs und der Kooperation mit einerseits Großunternehmen sowie andererseits Klein- und Mittelunternehmen
- Verstärkung der Initiativen zur Berufswahlerweiterung von Mädchen
- Bemühungen zur Ausweitung des Lehrstellenangebots im Bereich neue Lehrberufe unter besonderer Förderung von Frauen in diesen Lehrberufen
- Gender Mainstreaming im Besonderen in Berufsorientierungsmaßnahmen, Technikqualifizierungen sowie im Service für Arbeitsuchende und im Service für Unternehmen
- verstärkte Positionierung des AMS als Anlaufstelle für Unternehmen, die technische Stellen zu besetzen haben
- Vernetzung der KundInnenbetreuung in Service für Arbeitsuchende, Service für Unternehmen und den Abteilungen für Bildungsmaßnahmen
- Partnerschaften bspw. mit Ausbildungseinrichtungen und Sozialpartnern
- Durchführung einer Imagekampagne