

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

Sandra Schneeweiß, 2016, AMS-Report No. 116

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

Über die Studie

Ausgangslage, Zielsetzung, Methodik

- ➔ **Ausgangslage: Hürden, Schwierigkeiten, Benachteiligungen von Frauen in technischen Berufen**
- ➔ **Ziel der Studie: Arbeitssituation der Frauen zu analysieren und soziale Interaktionen sowie den organisationalen Rahmen zu beleuchten**
- ➔ **Frage: Ist die Arbeitssituation hemmend oder fördernd für die Chancengleichheit von Frauen im technischen Bereich?**
- ➔ **Methodik: Qualitative Interviews mit ausgewählten Frauen aus technischen Berufssparten**
- ➔ **Theoretischer Rahmen: Sozialkonstruktivistischer Zugang von Wetters und Gildemeister**

Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation

- ➔ Zentrale Bedeutung des **Geschlechts als Kategorie sozialer Strukturierung** in den Bereichen Arbeitsmarktstrukturen, Berufe und Arbeitsplätze
- ➔ **Zuweisungs- und Zuschreibungsprozesse** an die Geschlechtszugehörigkeit gebunden: verantwortlich für eine **asymmetrische Positionierung von Frauen im Berufsleben** jenseits der individuellen Qualifikation und Leistung
- ➔ **Geschlechtsspezifische Segregation**: Spaltung in sogenannte „Frauenberufe“ und „Männerberufe“,
 - ➔ horizontale Segregation (unterschiedliche Tätigkeitsfelder von Männer und Frauen)
 - ➔ vertikale Segregation (unterschiedliche Hierarchieebenen von Männern und Frauen)
- ➔ **Die geschlechtsspezifische Segregation stellt eine zentrale Kategorie der sozialen Ungleichheit dar.**

Analyse der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation in Österreich: Ist-Situation (1/2)

- ➔ **Zwei Drittel der Frauen in segregierten und stark segregierten „Frauenberufen“ tätig** (KindergärtnerInnen, LehrerInnen, Krankenschwestern, VerkäuferInnen, SekretärInnen, BuchhalterInnen, Reinigungskräfte, etc.)
- ➔ **Acht Prozent der Frauen in segregierten und stark segregierten „Männerberufen“ beschäftigt** (Handwerks- und verwandte Berufe, technische Berufe, Berufe im Produktionsbereich)
- ➔ Frauen in einer stärkeren Außenseiterposition - Vordringen der Frauen in „Männerberufe“ bisher wenig erfolgreich
- ➔ Berufswahlverhalten bei Frauen geschlechtsspezifisch geprägt und vom Vereinbarkeitsinteresse beeinflusst: unterschiedliche Zeitressourcen und unterschiedliche zeitliche Anforderungen als zentrales Element der Stabilisierung der geschlechtsspezifischen Segregation

Analyse der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation in Österreich: Ist-Situation (2/2)

- ➔ Geschlechtsspezifische Segregation ist nicht nur Ergebnis, sondern auch **Verstärker der ungleichen Arbeitsmarktchancen** zwischen Frauen und Männern
- ➔ Frauen sind durch die gesellschaftlich zugewiesene Haus- und Familienarbeit für gewisse Konzepte der Erwerbstätigkeit nicht voll verfügbar und daher strukturell benachteiligt
- ➔ Bei der geschlechtsspezifischen Segregation manifestiert sich eine geschlechtshierarchische Struktur
- ➔ Diese zeigt sich durch: niedrigere Löhne in Branchen und Berufen mit einem quantitativ höheren Frauenanteil im Vergleich zu Männerberufen, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten fehlen, Ausschluss von Leitungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, stärkere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen, prekäre soziale Sicherheit im Alter.

Geschlechtliche Codierung von Wissen und Arbeitsvermögen: Technik und Männlichkeit

- ➔ Geschlechtsspezifische Codierung: Soziales als weiblich, Technisches als männlich
- ➔ Stereotyp der „technikfernen“ Frau als Erklärung für den geringen Frauenanteil in technischen Berufen
- ➔ Prozess der Maskulinisierung des Ingenieurwesens seit der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts: prägend für das moderne Technikverständnis
- ➔ Geschlechtliche Codierung des IngenieurInnenberufs als zentrale Ursache für die marginale Präsenz von Frauen in technischen Berufen
- ➔ Hartnäckiges Stereotyp des „männlichen Nerds, der passioniert für die Technik ist, aber keine sozialen Kompetenzen hat“, hält den Geschlechter-Dualismus aufrecht
- ➔ Fazit: nicht nur das Geschlecht, sondern auch die Technik ist sozial konstruiert und wird im Handeln immer wieder neu hergestellt.

Frauen im technischen Feld: Arbeitsmarktlage in Österreich

1. Ausgangslage in Österreich

- *Frauenanteil in ingenieurtechnischen Tätigkeiten in Ö: 8,4%
- *“Leaking Pipeline“: Anteil von Mädchen und Frauen verringert sich zunehmend im Karriereverlauf
- *Schwache Präsenz von Frauen in MINT-Beruf: geringe Karrierechancen
- *Klare Benachteiligung gegenüber männlichen Kollegen bei Gehalt, Aufstiegschancen, Arbeitsverträgen

2. Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen

- *vertikale und horizontale Segregation
- *starke Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen: 4%
- *“Androzentristischer Protektionismus“: Männer vertrauen eher Männern und besetzen Führungspositionen mit Männern
- *flexible Arbeitszeitmodelle in MINT-Berufen selten, wenige oder kaum Möglichkeiten für Teilzeit
- *Erfahrungen mit Vorurteilen und Diskriminierung
- *Geschlechtsspezifische Vorbehalte hinsichtlich fachlicher Kompetenz: „symbolische Gewalt“
- *Vereinbarkeit Beruf – Familie

Methodik der Studie

- ✓ Qualitativer Forschungszugang
- ✓ Acht qualitative Interviews mit Frauen, die in technischen Berufen tätig sind
- ✓ Zyklischer Forschungs- und Auswertungsprozess
- ✓ Flexible und variable Gestaltung der Erhebungs- und Interpretationsverfahren
- ✓ Zusammenarbeit mit dem außeruniversitären Forschungsinstitut abif Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung
- ✓ Direkte Kontaktaufnahme mit technischen Unternehmen
- ✓ Sample-Zusammensetzung
- ✓ Teilstandardisierte Leitfadeninterviews
- ✓ Auswertung der Interviews mittels der Themenanalyse von Froschauer und Lueger

Tätigkeit und Qualifikationsniveau:

- ➔ Befragte gaben eine große Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit an und üben eine ihrer Qualifikation angemessene Tätigkeit aus

Arbeitsatmosphäre:

- ➔ Atmosphäre wird unterschiedlich und teilweise zwiegespalten wahrgenommen, berufsgruppenspezifisch wird ein rauer Umgangston wahrgenommen, Arbeitskultur sehr stark männlich dominiert, Respekt und Akzeptanz müssen von den Frauen erst erarbeitet werden

Erfahrungen mit Vorurteilen und Diskriminierung:

- ➔ Teilweise massive Vorurteile und Diskriminierungen, Entwickeln von unterschiedlichen Strategien, Einstufen als inkompetent aufgrund ihrer weiblichen Stimme, Kompetenzen von Frauen werden oftmals hinterfragt, Sichern der Position durch Wissen und Know-How, Frauen müssen Mehraufwand leisten, um Anerkennung zu gewinnen

Darstellung der Ergebnisse

Arbeitszeiten:

- ➡ Intensive Arbeitszeiten, weit mehr als 40H/Woche, flexible Verfügbarkeiten.

Vereinbarkeit mit der Familie:

- ➡ Befragte hatten bis auf eine Ausnahme noch keine Kinder, was das allgemeine Bild der Familiensituation von Frauen in technischen Berufen widerspiegelt.

Einkommenssituation

- ➡ Vergleichsweise gute Einkommenssituation, aber benachteiligt im Vergleich zu männlichen Kollegen. Strukturelle Gründe für Ungleichheit, sowie ungenügende Verhandlungstaktik.

Aufstiegschancen

- ➡ Variieren sehr stark, viele Positionen bieten aus strukturellen Gründen keine Aufstiegschancen.

Weiterbildung

- ➡ Teilweise vorhanden und wird in Anspruch genommen.

Zusammenfassung

- ➔ Starke Orientierung an männlich geprägter Lebenswelt
- ➔ Gültige normative Vorstellungen tendenziell benachteiligend für Frauen
- ➔ Überlange Arbeitszeit, ständige Verfügbarkeit, kaum Möglichkeit für Teilzeitarbeit, permanente Verfügbarkeit und physische Anwesenheit
- ➔ **Lösungsvorschlag:**

Konzept und Vorstellung von Karrierewegen muss redefiniert werden, um den Bedürfnissen von Frauen zu entsprechen

Akzeptanz heterogener Karriereformen und subjektiver Lebensbedürfnisse und -entwürfe

Mehr Informationen finden Sie unter:

- ➔ Studie (2016):
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/156323/1/859919218.pdf>
- ➔ Zusammenfassung: <https://www.econstor.eu/handle/10419/156323/>
- ➔ Kurzfassung: <https://www.econstor.eu/handle/10419/156350/>
- ➔ Schneeweiß, Sandra (2016): Wenn die Norm ein Geschlecht hat: Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich, AMS report, No. 116, ISBN 978-3-85495-592-8