



Berufseinstiegsbarrieren für Technikerinnen

Mag.^a Elisabeth Anna Günther, DIin Dr.ⁱⁿ Brigitte Ratzer



koordinationsstelle
für
und
genderstudies

Berufseinstiegsbarrieren für Technikerinnen

Mag.^a Elisabeth Anna Günther, DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Brigitte Ratzer

Zusammenfassung wesentlicher Ergebnisse aus den Interviews mit Recruiterinnen und Recruiter

Unter der Voraussetzung des Fachkräftemangels ist das Anwerben von gut ausgebildeten Technikerinnen und Technikern eine zentrale Herausforderung für industrielle Betriebe. Damit einhergehend sind Frauen als potentielle Arbeitnehmerinnen in den Fokus gerückt. Neben diesem ökonomischen Argument, wird in der Literatur ebenfalls angemerkt, dass die Qualität der Produkte steigt, wenn unterschiedliche Menschen mit ihren Lebensrealitäten und Perspektiven an der Entwicklung teilnehmen können (Schiebinger 2008). Dementsprechend lässt sich ein verstärktes Interesse, mehr Frauen in die Technik zu bekommen feststellen (vgl. u.a. Wächter 2007, 2009). Gleichzeitig zeigen Studien, dass Frauen mit einem ingenieurwissenschaftlichen Abschluss häufiger einen Fachfremden Beruf ergreifen (vgl. Schreyer 2007), was unter anderem daran liegt, dass sie keine adäquate Stelle finden. So suchen auf der einen Seite Firmen nach qualifizierten Mitarbeiter/-innen, auf der anderen Seite gibt es Absolventinnen, die gerne in der Technik tätig sein wollen. Um hier Brücken schlagen zu können bzw. existierende Brücken sichtbarer zu machen, wurden Interviews mit Recruiter/-innen und Studierenden durchgeführt. Ziel ist es aufzuzeigen, inwiefern potentielle Hürden an der Schnittstelle von Universität und Privatwirtschaft bestehen und wie diese überwunden werden können. Der vorliegende Kurzbericht fasst wesentliche Punkte aus Interviews mit Recruiter/-innen zusammen.

Befragt wurden zwölf aktiv ins Personalauswahlverfahren involvierte Expert_innen aus elf sehr unterschiedlichen Großunternehmen. Die Bandbreite der Unternehmen geht von verstaatlicht/staatsnah bis internationale Konzerne mit Zentrale außerhalb Europas, von Großmaschinenhersteller/-innen zu Beratungsunternehmen. Bei der Auswahl der Unternehmen wurde Wert auf eine große Variation gelegt, wodurch Organisationen aus unterschiedlichsten Industriezweigen (z.B. Verkehr, Großmaschinen, Energie, IT, ...) eingebunden sind. Wesentlich war, dass all diese Unternehmen selbst aktiv an der TU Wien rekrutieren.

Alle persönlichen Angaben (Name, Firma) wurden anonymisiert und lassen somit keinen direkten Schluss auf konkrete Personen oder Unternehmen zu.

Der Weg ins Unternehmen

Praktika, Karriereprogramme und Abschlussarbeiten

„Wir arbeiten aber daran, dass wir vermehrt also studentische Arbeiten auch ausschreiben, weil das auch eine gute Möglichkeit ist, da mit Absolventen dann schon enger zusammenzuarbeiten. (...) Es ist in der Vergangenheit immer wieder passiert, dass jemand mit seiner Studienarbeit mit uns in Kontakt gekommen ist, und dann daraus Zusammenarbeit bzw. eine Mitarbeit ergeben hat.“ (Fr. Martins)*

Der Weg ins Unternehmen kann einerseits über Ausschreibungen, aber auch über Praktika, Karriereprogramme oder Abschlussarbeiten erfolgen. Vereinzelt gibt es die Möglichkeit als Werkstudent/-in angestellt zu werden. Praktika werden als gute Möglichkeit gesehen, sich gegenseitig kennenzulernen. Sie stellen oft ein wesentliches Kriterium für die weitere Karriere dar. Ähnliches gilt für die Teilnahme an Trainee- und Karriereprogrammen.

Mit Blick auf die Rückmeldungen von Studierenden stellt sich hier die Frage, inwiefern solche wesentlichen Einstiegspunkte zugänglicher gestaltet werden können.

Ausschreibungen - Anforderungsprofil

„Das heißt, wir haben da so ein Formular mit "musts" und "nice to haves", was man mitzubringen muss, und was halt nett ist, wenn jemand mitbringt.(...) Aufgrund (dieser) Grundlage erstelle ich dann mal ein Inserat.“ (Fr. Martins)*

Das ausgeschriebene Anforderungsprofil ist sehr hochkarätig und anspruchsvoll – das wissen Recruiter/-innen in der Regel auch selbst. Manche ziehen hierbei auch das bekannte Bild der „eierlegende Wollmilchsau“ heran. Hier ist die Herausforderung der Recruiter/-innen zwischen den Wünschen der Fachabteilung und dem Arbeitskräftepotential gut zu vermitteln und herauszufinden, was wirklich notwendig ist. Ein Beispiel, das genannt wurde, war dass eine Fachabteilung nur Studierende eines ganz bestimmten Studiums an einer Universität wollte. Auf Nachfrage stellte sich heraus, dass dahinter der Wunsch liegt, dass Studierende eine Prüfung bei einem bestimmten Prüfer absolviert haben sollten, diese Prüfung jedoch eine allgemeine, eher im ersten Teil des Studiums liegende ist, und daher die dort vermittelten Kompetenzen auch leicht nachgelernt werden können.

Auswahlkriterien

„Also, es ist einmal das Fachwissen muss da sein, von der Studiausbildung her. Das Englisch muss fließend sein. Das sind so zwei Grundkriterien bei uns. Auf der anderen Seite muss es eine Reisebereitschaft (geben), internationale Mobilität und interkulturelle Zusammenarbeit. Sonst alles gängige, (...) Kommunikationsfähigkeit, Durchsetzungskraft. Leute, die neues entwickeln wollen (...), die motiviert sind, sich selber motivieren können und die ihren Weg machen wollen. Die sich weiterentwickeln wollen(...)Aber da müssen sie auch lebenslang lernen, damit sie dann immer Up-To-Date bleiben auch. Das ist uns eigentlich das Wichtigste. Und

sonst eben auch soziale Fähigkeiten. Er muss zu uns (...) in die Kultur passen. (W)ir haben Personen, die Hands-On sind, also die wirklich anpacken können, die einen gesunden Menschenverstand haben, die durchaus ehrgeizig sein dürfen, die sich selber und auch die Firma weiterbringen wollen. Und genau nach dem suchen wir eigentlich.“ (Frau Riedler)*

Fachliche Kompetenzen werden in der Regel vorausgesetzt und können im Zweifelsfall noch angeeignet bzw. ausgebaut werden. Ein weiteres Kriterium sind Vorerfahrungen. Es wird gerne gesehen, dass bereits während dem Studium einschlägige Praktika absolviert wurden bzw. man in dem Bereich schon tätig war. Allerdings, ist das nicht alles. Vielmehr entsteht der Eindruck, dass andere Faktoren mindestens genauso, wenn nicht noch wichtiger sind.

Soziale Kompetenzen und Auftreten

„Die Kommunikation, das Auftreten, oftmals eigentlich auch so das Thema Selbstbewusstsein. Also wir haben da jetzt in den letzten Wochen und Monaten eigentlich sehr, sehr viele Kandidaten (...) gehabt und da waren einige dabei, die wirklich analytisch sehr, sehr gut waren, auch sehr, sehr gut vorbereitet waren (...). Aber wo man halt dann einfach gesagt hat der, der kann es nicht rüber bringen ja. (...) Den kann man sich nicht vorstellen, dass er sich da jetzt hinstellt und beim Kunden eine Präsentation hält. Also das ist oftmals ein großes Thema.“ (Fr. Paulitz)*

„Ich sag einmal der stimmige Gesamteindruck [muss passen]. Also im Sinne der, sag ich mal, fachlichen bis zur sozialen Kompetenzwirkung der Persönlichkeit, Kommunikationsfähigkeit, Sprache.“ (Hr. Eder)*

Als wesentliche Faktoren werden immer wieder die sozialen Kompetenzen, wie Kommunikationsfähigkeit, „gutes Auftreten“ und ähnliches, genannt. Auch wenn in den einzelnen Interviews zum Teil dieselben Begriffe verwendet werden, verbirgt sich dahinter nicht immer dieselbe Annahme bzw. Anforderung. Hier zeigt sich auch, dass der Gesamteindruck einfach stimmen und passen muss. Für Außenstehende ist es jedoch schwierig, zu wissen, welcher Kommunikations-, Kleidungsstil oder welches Auftreten konkret angebracht ist.

Authentisch sein

„Aber sie sollen völlig normal authentisch überkommen. Das ist eigentlich das Wichtigste überhaupt bei den Leuten“ (Hr. Strobl)*

Es werden dabei auch immer wieder Widersprüche genannt. So wird z.B. Durchsetzungskraft und selbstsicheres Auftreten verlangt, aber man soll nicht arrogant sein oder meinen, dass man sofort in der Firma eine Führungsposition einnehmen kann. Man soll sich nicht einschüchtern lassen, dabei möglichst authentisch bleiben und rücksichtsvoll sein.

Aus der Literatur ist anzumerken, dass die Frage der Authentizität eine Hürde für Frauen sein kann, da geschlechterspezifische Rollenerwartungen sich nicht mit dem gängigen Bild von Ingenieur/inn/en decken (z.B. Faulkner, 2009). Wenn Ingenieurinnen nun so auftreten, wie man es sich von Ingenieur/inn/en erwartet, dann irritiert es, weil man sich von Frauen ein anderes Auftreten erwartet. Wenn sie auf der anderen Seite so auftreten, wie es von Frauen erwartet wird, dann passt das nicht immer zu den Erwartungen an Ingenieur/inn/en. Das kann einerseits das Auftreten als Ganzes betreffen, als auch einzelne Verhaltensnormen.

Ins Team passen

„Aber dann durchaus ob der Kandidat oder die Kandidatin eben in die Unternehmenskultur passt. Das ist schon auch eine wesentliche Voraussetzung.“ (Fr. März)*

„[Im Auswahlverfahren zeigt sich] ob jetzt diese Person zum restlichen Team passt und das ist halt auch das Wichtigste. [Die] Führungskraft hat einfach nix davon sich jemanden reinzusetzen, der unter Anführungszeichen ‚das Team aufmischt‘“ (Fr. Neuer)*

Ein sehr wesentliches Auswahlkriterium ist, dass die bzw. der Kandidat/-in „ins Team“ passt. Das heißt, zu einem gewissen Grad den anderen ähnlich ist, oder diese zumindest gut ergänzt. Herr Bayer* bringt als Beispiel das Verhalten bei der Mittagspause – gehen alle gemeinsam essen, dann sollte das neue Teammitglied nicht jemand sein, der nur eine Semmel am Schreibtisch essen mag, oder wenn die anderen eher ruhig arbeiten, dann sollte die/der Neue keine „Quasseltante“ sein.

Diese Verhaltensnormen – die ja unausgesprochen sind – hängen natürlich mit dem gängigen Habitus zusammen. Die Ausdrucksweise, der Kleidungsstil, ein nicht weiter definiertes „Skill Set“ und viel Ungesagtes entscheiden darüber, ob wer ins Team passt oder nicht.

Frauen in die Technik

Die erfreuliche Ausnahme

„Das ist (...) immer schön wenn sich auch Frauen für die Technik interessieren und (...) ich finde es super, dass es auch, dass auch Frauen und ich weiß nicht, wahrscheinlich sind es ja viel mehr als sie noch vor zehn oder fünfzehn Jahren waren, auch in die Technik gehen.“ (Fr. Schreiner)*

„Die hat so ziemlich auch optischen jede Voraussetzung gehabt um nicht akzeptiert zu werden. Sie war klein, extrem zart, also wirklich ein zierliches Mädchen. Und da ging ich dann mit dem Abteilungsleiter rauf und hab sie vorgestellt. Die haben uns angeschaut, (...) ich sag frostig ist eine Untertreibung.“ (Hr. Bayer)*

Frauen stellen auch aus der Perspektive der Interviewpartner/-innen eine Ausnahme und etwas Außergewöhnliches dar. Unter anderem weil es im Verhältnis zu Männern wenige Frauen gibt, die in diesem Bereich tätig sind, sie also numerisch unterrepräsentiert sind. Gleichzeitig jedoch unterstreicht die Freude darüber, dass immer mehr Frauen ihren Weg in die Technik finden das Außergewöhnliche daran. Hinzukommt, wie das zweite Zitat illustriert, dass Frauen nicht unbedingt dem Bild entsprechen, das es von kompetenten Techniker/-innen gibt, selbst dann wenn sie hervorragende Qualifikationen mitbringen. Es lässt sich demnach feststellen, dass Männer und Männlichkeit immer noch die Norm darstellen, entlang derer auch im Auswahlverfahren selektiert wird.

Es gibt (k)einen Unterschied

„Also ich hab da nicht so einen starken Unterschied dann zwischen Männern und Frauen gesehen.“ (Fr. März)*

„Frauen sprechen emotionale Dinge direkter an als Männer.“ (Hr. Eder)*

Von den Interviewpartner/-innen wird oft betont, dass es keine Unterschiede zwischen Frauen und Männer gibt. Auf die Frage, ob es Ratschläge für Bewerberinnen, also Frauen, gibt, wird dann jedoch oft auf bekannte Rollenbilder zurückgegriffen. So wird immer wieder – manchmal auch ohne direktes Nachfragen – betont, dass Frauen sozial kompetenter seien, mehr Feingefühl hätten und kommunikationstechnisch besser seien als die nicht erwähnten Männer.

Das fehlende Selbstbewusstsein

„Also ich seh sie [die Unterschiede zwischen Frauen und Männern] wirklich nicht. Weil, das ist einfach... Sie sollten sich mehr zutrauen. Sie haben klasse Studium gemacht.“ (Fr. Neuer)*

„Da ist es mir sehr oft aufgefallen in den Gruppenübungen, dass sich die unterm Wert verkauft haben einfach. Das heißt, die haben (...) inhaltlich die besseren Inhalte gebracht, und haben sich dann irgendwie von den männlichen Kollegen überfahren lassen.“ (Fr. Martins)*

Wiederkehrend ist das Motiv Frauen könnten selbstsicherer auftreten. Hier ist jedoch anzumerken dass dies auch nach hinten losgehen kann (vgl. Eagly, 2007; Faulkner, 2009). Denn übertreiben sie mit der Selbstsicherheit, können sie als arrogant wirken was wiederum negativ ist. Das richtige Maß zu finden kann so zu einer Gratwanderung im Nebel werden. Man weiß nicht, wo genau die Grenze ist, wann Selbstsicherheit zur Arroganz wird.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

Viele Interviewpartner/-innen berichten von etablierten Maßnahmen, welche den Frauenanteil im technischen Personal steigern. So wird u.a. von Quotenvorgaben (mehr %-Frauen rekrutieren, als das Studium absolvieren), frauenspezifischen Workshops/Veranstaltungen und anderen Maßnahmen berichtet, um Frauen gezielt anzusprechen bzw. im Sinne des employer brandings an das eigene Unternehmen zu binden. Teilweise gibt es im Unternehmen eigene Stellen, die für diese Maßnahmen zuständig sind.

Nicht berichtet wurde von unternehmensinternen Maßnahmen, um eine Arbeitskultur zu schaffen, in der sich mehr Mitarbeiter/-innen willkommen fühlen als ‚der klassische Techniker‘. Angesichts der Außergewöhnlichkeit die Frauen in der Technik darstellen – was auch durch die Bezeichnung für Technikerinnen sichtbar wird (z.B. „Vorzeigedame“, „Mädel“, „technische Frau“), liegt es nahe, dass hier Raum für Weiterentwicklung ist.

Die unerwartete Bewerberin

Ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Absolventinnen sind keine Mehrheitsösterreicherinnen. In etwa ein Viertel aller TU Absolventinnen sind Staatsangehörige eines anderen Staates (Quelle: TISS, TU Wien), hinzu kommen noch Österreicherinnen mit Migrationshintergrund und welche mit anderem als einem christlichen religiösen Bekenntnis. Diese Absolventinnen entsprechen nicht unbedingt den Erwartungen an künftige Mitarbeiter/-innen, da sie sich neben ihrem Geschlecht auch noch durch etwas anderes unterscheiden. Bei den Interviews wurde daher die Frage gestellt, ob die Unternehmensvertreter/-innen eine Idee haben, woran es liegen könnte, dass muslimische Absolventinnen ganz schwer eine ihrer Ausbildung adäquate Stelle finden.

Eine genauere Analyse (Sequenzanalyse) der Antworten auf diese Frage hat gezeigt, dass viele Firmen keine Antwort auf diese Frage haben und sich schwer damit tun. Das zeigt sich im Rückgriff auf eine vage, unverbindliche Rhetorik. Es fällt auf, dass die Frage unangenehm ist, dass es keine vorbereitete Antwort darauf gibt und man nicht mit ihr gerechnet hat. Vielfach wird dadurch ausgewichen, in dem über andere Mitarbeiter/-innengruppen gesprochen wird, die auch nicht der Norm entsprechen, beispielsweise Inder oder Pakistani, die im global agierenden Unternehmen beschäftigt sind. Es wird außerdem betont, dass es für das eigene Unternehmen kein Problem ist, aber es für Kunden bzw. Kundinnen oder andere, insbesondere regional agierende Unternehmen ein Problem sein könnte. Außerdem wird auf die rechtlichen Beschränkungen für Drittstaatsangehörige verwiesen. Zu guter Letzt wird erwähnt, dass sich im eigenen Unternehmen noch keine beworben hat. Lediglich die Vertreterin eines internationalen Konzerns mit Hauptsitz in den USA lässt eine differenzierte Diversity Strategie im Konzern erkennen und verweist auf muslimische Mitarbeiter, denen die Einhaltung ihrer religiösen Feiertage ermöglicht wird.

Aus diesen Rückmeldungen und Reaktionen kann geschlossen werden, dass es in den befragten Unternehmen i.d.R. keine offizielle, breit verankerte Diversity Strategie gibt. Die

Sprachlosigkeit bei den Interviews lässt auf eine noch nicht erfolgte Auseinandersetzung mit dem Thema schließen, was durchaus zu großen Hürden für Absolventinnen führen kann.

Fazit

Die interviewten Firmen haben alle durchaus Interesse an dem Thema und selbst bereits einige Sensibilisierungsmaßnahmen gesetzt. Allerdings kann fehlendes Diversity Management dazu führen, dass ein großes Potential an ausgebildeten Fachkräften nicht angesprochen wird. Eine weitere Hürde stellt neben den sehr anspruchsvollen Stellenausschreibungen (Stichwort „eierlegende Wollmilchsau“) das Auswahlverfahren dar, wo insbesondere subjektive Kriterien wie „ins Team passen“ schlagend werden. Wenngleich sich die Firmen um eine Objektivierung ihrer Personalauswahl bemühen, kann eine weitreichende Verbesserung nur durch einen einhergehenden Kulturwandel und Sensibilisierung erreicht werden.

*Name verändert

Zitierte Literatur

- Eagly, A. H. (2007). Female Leadership Advantage and Disadvantage: Resolving the Contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 31(1), 1–12. doi:10.1111/j.1471-6402.2007.00326.x
- Faulkner, W. (2009). Doing gender in engineering workplace cultures. II. Gender in/authenticity and the in/visibility paradox. *Engineering Studies*, 1(3), 169–189. doi:10.1080/19378620903225059
- Schiebinger, Lindoa (hg. 2008): Gendered Innovations in Science and Engineering. Stanford: Stanford University Press.
- Schreyer, Franziska (2007): Akademikerinnen im technischen Feld. Der Arbeitsmarkt von rauen aus Männerfächern. Frankfurt und New York: Campus Verlag.
- Wächter, C. (2007). Nachhaltige Ingenieurausbildung. In C. Leicht-Scholten (Ed.), "Gender and Science". Perspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. (pp. 109–118). Bielefeld: [transcript].
- Wächter, C. (2009). Heiße Kartoffeln und Kalte Duschen. Ein kritischer Kommentar zur Forschungs- und Förderungspolitik im Themenfeld „Frauen und Technik“.