



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN

Vienna University of Technology

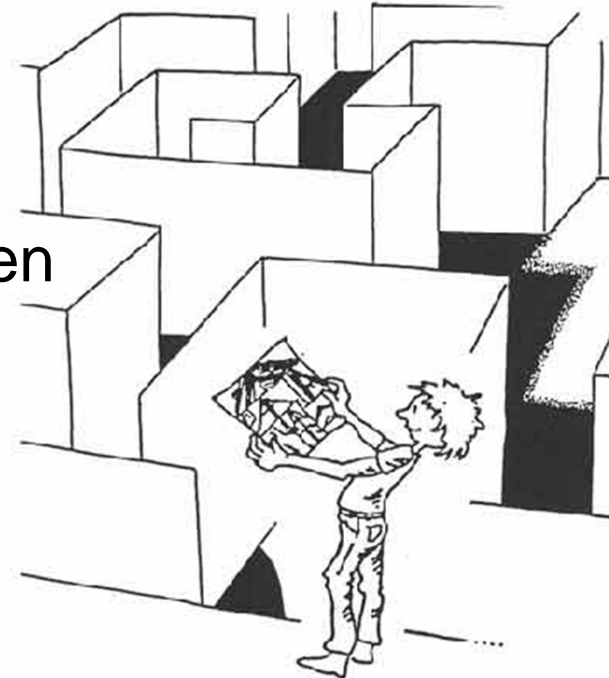
Frauen erfolgreich ansprechen: Technikerinnen beim Berufseinstieg

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

Was Sie erwartet

Teil 1:

- Einleitung
- Zahlen und Fakten – Absolventinnen technischer Studien
- Wege in ein Unternehmen
- Ausschreibungen



Teil 2:

- Auswahlkriterien
- Frauen in der Technik

Woher kommen unsere Daten?

- 11 Leitfadeninterviews mit HR-ManagerInnen von großen Betrieben
- Schriftliche Befragung von 38 Studentinnen und 55 Studenten der TU Wien
- 7 Leitfadeninterviews mit muslimischen TU-Studentinnen mit Kopftuch
- Literatur
- Zahlen: datawarehouse bm:wf; TU Wien

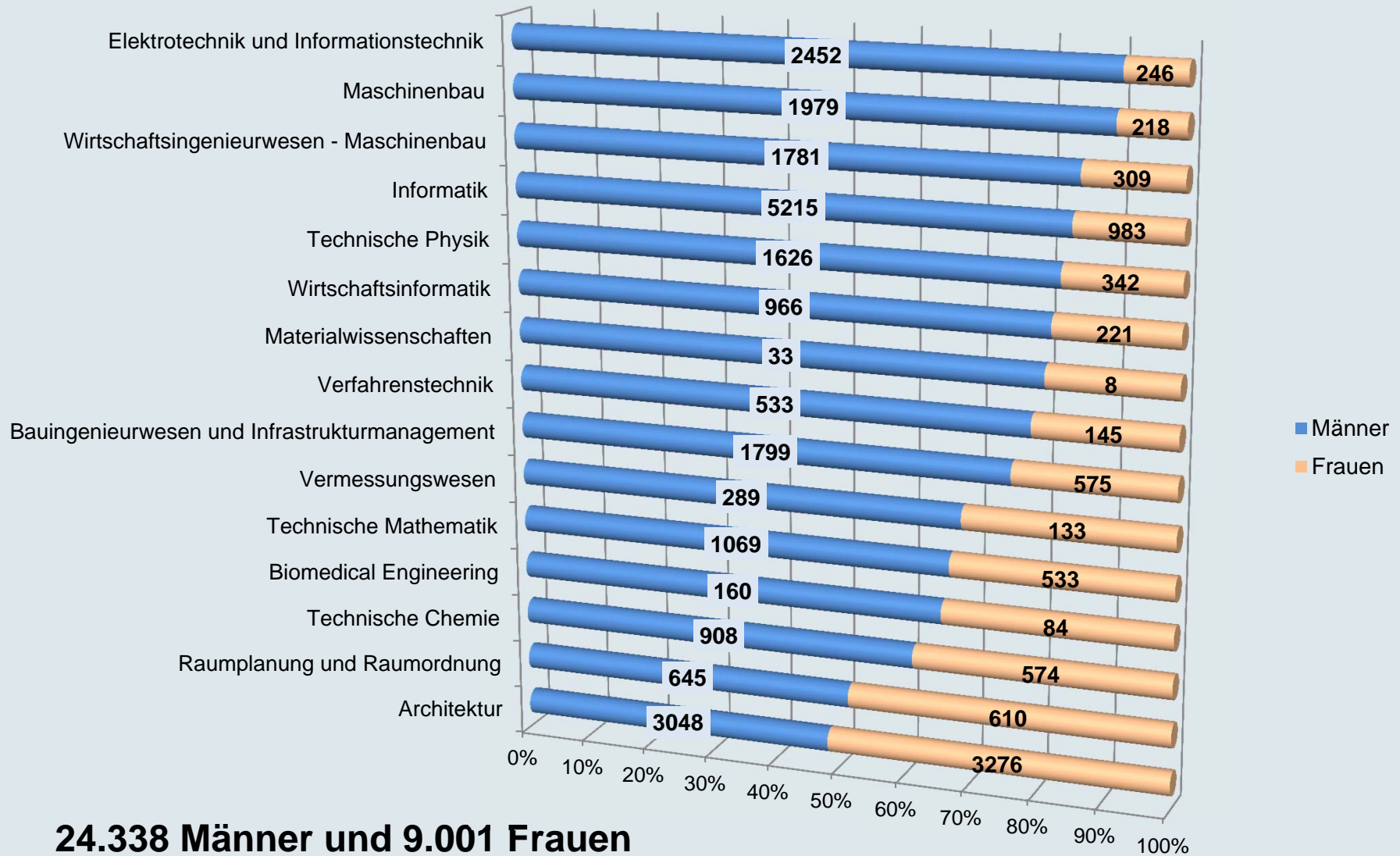
Warum Frauen?

Die meisten Unternehmen versuchen, mehr Frauen in den technischen Bereichen zu bekommen. Als Gründe dafür wurden in den Interviews vor allem 2 Argumente genannt:

- gemischte Teams sind besser als homogene (Männer-)Teams;
- wegen des Fachkräftemangels kann man nicht auf die Hälfte des Potentials verzichten.

Zahlen und Fakten

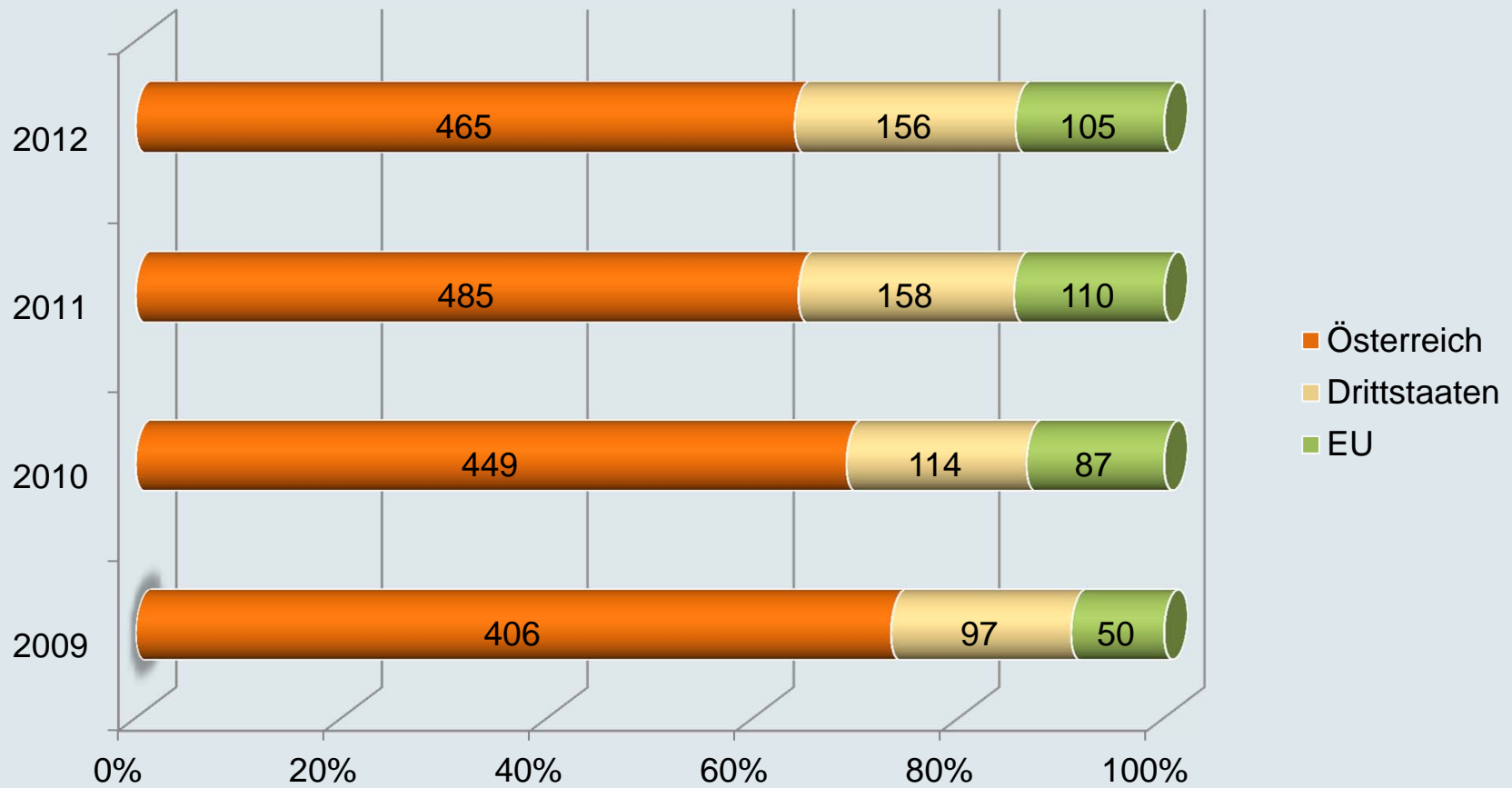
Studierende TU Wien, WS 2013



24.338 Männer und 9.001 Frauen

Zahlen und Fakten

Absolventinnen TU Wien



Woher kommen TU Absolventinnen?

Herkunftsländer Absolventinnen EU-Staaten WS 2009 – WS 2012	
Deutschland	77
Bulgarien	48
Italien	43
Polen	33
Rumänien	33
Slowakei	18
Ungarn	12
Griechenland	9
Luxemburg	8
Spanien	7
Tschechien	7
Frankreich	5
Slowenien	4
Finnland	3

Herkunftsländer Absolventinnen Drittstaaten WS 2009 – WS 2012	
Türkei	185
Bosnien und Herzegowina	54
Iran	47
Serbien	36
Ukraine	16
Russland	13
Kroatien	13
Pakistan	12
China	8
Ägypten	6
USA	5
Kolumbien	5
Albanien	5
Vietnam	4
Tunesien	4
Peru	4
Mongolei	4
Kosovo	4
Indien	4



Warum kommen diese
Absolventinnen nicht bei den
Firmen an?

Wege ins Unternehmen

Unverbindliche Kontaktnahme:

- Karriereprogramme
- Abschlussarbeiten
- WerkstudentInnen
- Praktika:
die Eingangstüre in ein Unternehmen?



Praktika – ein Problem?

Auf die Frage: „Wie können Firmen Studienabgängerinnen beim Berufseinstieg unterstützen?“ antworten Studentinnen:

„Den Studenten einfach die Chance geben, damit sie bei ihnen als Praktikanten arbeiten. Sie sollen den Studenten vertrauen.“ (Studentin 3)

„Allen neuen Studienabgängern die Möglichkeit geben, sich innerhalb der Probezeit von ca. 2 Monaten unter Beweis zu stellen.“

(Studentin 16)

„Mehr Praktikum-Stellen anbieten bzw. bei Berufseinsteigern keine Erfahrungsanforderungen (meist „mind. 2-3 Jahre Berufserfahrung“ – man sollte die Erfahrung doch irgend wo/wie sammeln können).“
(Studentin 5)

Es gibt zu wenige Praktikumsstellen – wie man an diese herankommt ist unklar!

Praktika – ein Problem?

„Als wichtigsten Punkt würde ich sagen: Praktikumsplätze für TU Studierende einführen. Ich tat mich jahrelang schwer einen Platz zu finden, wegen Hürden mit AMS und der fehlenden Bereitschaft von Firmen sich da für jemanden einzusetzen. Ich hätte auch sehr gerne Berufserfahrung neben meinem Studium erworben.“

(Studentin 17)

Studierende aus sog. Drittstaaten benötigen auch für ein Praktikum eine Beschäftigungsbewilligung!

Wege ins Unternehmen

Ausschreibungen

- Ausschreibungen enthalten sehr umfangreiche Anforderungsprofile.
- Es ist klar, dass kaum ein Bewerber/eine Bewerberin das Profil erfüllen kann.
- Man sucht diejenige Person, die noch am besten auf das Profil passt.

Ausschreibungen

Eierlegende Wollmilchsau



Ausschreibungen

„Also, es ist einmal das Fachwissen muss da sein (...). Das Englisch muss fließend sein. (...) Reisebereitschaft, internationale Mobilität und interkulturelle Zusammenarbeit (muss sein). 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 (...) da müssen sie auch lebenslang lernen, damit sie dann immer Up-To-Date bleiben auch. (...) eben auch soziale Fähigkeiten. Er muss zu uns (...) in die Kultur passen. (...) wir 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.“

(Recruiterin 3)

Ausschreibungen – eine Studentin

„Ich denke, es würde auch klar helfen, wenn Firmen ihre Stellenangebote realistischer gestalten würden und nicht den 24jährigen Ingenieur mit Promotion und zehn Jahren Berufserfahrung, fließend dreisprachig suchten, sondern klar ihre Vorstellungen kommunizierten (der Satz „Studienabgänger willkommen“ als ernst gemeinter Punkt in der Anzeige hilft auch sehr.)“

(Studentin 3)

Ausschreibungen

„Das ist noch was auch, was bei Frauen ist. Wenn die ein Inserat lesen, und wenn die nicht zu hundert Prozent alle Dinge mitbringen, bewerben sie sich gar nicht. Dass das was wir suchen da eh die eierlegende Wollmilchsau ist, dass ich dann sowieso in den meisten Fällen Abstriche mache, das... Sie trauen sich dann oft auch nicht bewerben, glaub ich.“

(Recruiterin 5)



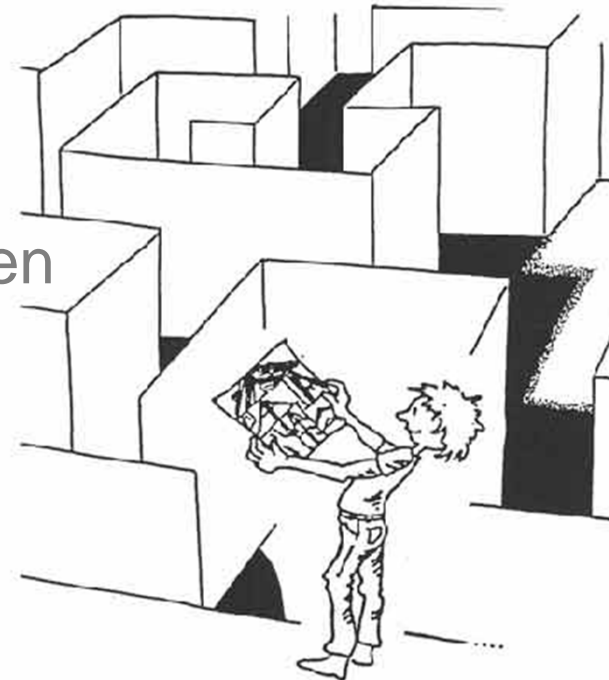
TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN
Vienna University of Technology

Teil 2

Was Sie erwartet

Teil 1:

- Einleitung
- Zahlen und Fakten – Absolventinnen technischer Studien
- Wege in ein Unternehmen
- Ausschreibungen



Teil 2:

- Auswahlkriterien
- Frauen in der Technik

Auswahlkriterien

1. Der fachliche Bezug dient der Vorselektion.
2. Für die weitere Beurteilung werden persönliche Gespräche, Interviews, Assessment-Center herangezogen, oft eine Kombination in einem mehrstufigen Verfahren.
3. Eine Einbeziehung der künftigen Führungskraft ist Standard.
4. In diesem Teil des Aufnahmeverfahrens spielen auch subjektive Kriterien eine wichtige Rolle.

Auswahlkriterien

„Ob jetzt diese Person zum restlichen Team passt und das ist halt auch das Wichtigste. Führungskraft hat einfach nix davon sich jemanden reinzusetzen, der unter Anführungszeichen "das Team aufmischt.“

(Recruiterin 4)

„Man kann es schwierig beschreiben, es muss halt ein typischer [Firmenname] sein. Das ist einfach – das haben wir einfach irgendwie im Gefühl, wer vom Typ her, vor allem mit den Kollegen heuer, wo ich schon sehr viele Gespräche geführt habe. Da wissen wir oft nach einer Viertelstunde, der könnte zu uns dazu passen, oder der passt gar nicht.“

(Recruiterin 2)

Auswahlkriterien

„Und wenn jetzt da einer kommt, der zwar auf das Profil passt, aber das Menschliche überhaupt nicht passt, dann, dann müssen wir das aus-, [aussortieren]“

(Recruiter 1)

„Also da hilft sonst, also... Weil wenn das Menschliche nicht passt, dann kann zwar das Fachliche in Ordnung sein, aber irgendwie willst dann doch eine Harmonie im Team haben, (...).“

(Recruiter 1)

... ins Team passen



Die Norm ist ... ?

„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 eher die Meinung, die zwei sind deppert. Die Frau war eine Spezialistin (...). Nach ein paar Monaten sind diese 50 Knaben an ihren Lippen gehangen im wahrsten Sinne des Wortes, weil sie so gut war.“

(Recruiter 6)

Frauen in der Technik ...

- Es gibt kaum Frauen
- Es gibt (keine) Unterschiede zwischen Frauen und Männern

... außer in ihren Kompetenzen, Emotionen, Selbstbewusstsein, ...

„Aber Männer bewerben sich, wo ich mir dann oft denk: “Wie kommt der auf die Idee, dass er eigentlich auf die Position passt, weil der passt sowas von gar nicht.” Frauen schicken dann halt gar nix los.“

Recruiterin 7

„Weil unser Zugang der ist, dass Frauen wieder einen unterschiedlichen – einen anderen Ansatz – eine andere Herangehensweise an Themen haben wie Männer.“

Recruiterin 9

Gender & Technik

- **Technik männlich konnotiert**

(c.f. Burack & Franks, 2004; de Pillis & de Pillis, 2008; Sagebiel & Dahmen, 2006)



- **Gender-Authenzität bei der Berufswahl** (Faulkner 2009)

- Emotionen werden geschlechtsspezifisch unterschiedlich interpretiert (Gottfried 2013)
- Widerspruch Rollenerwartung
Geschlecht & Berufsfeld: double bind
(Elsesser & Lever 2011; Eagly & Karau 2002)



Beispiel: Muslimin (mit Kopftuch)

- Nachfragen wovon gesprochen wird
- Keine Sprache für Musliminnen bzw. Kopftuchträgerinnen
- Fehlende Strategien



Conclusio

Auswahlkriterien und Wege ins Unternehmen haben hohe Selektivität.

- Wer bekommt die Praktikumsplätze, die angeboten werden?
- Wer bewirbt sich auf Jobprofile, die extrem hohe Anforderungen enthalten?
- Wer passt gut zu einem bestehenden Team?
- Wer passt gut zur Kultur in einem technischen Unternehmen?

Die Zukunft der Technik?





TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN
Vienna University of Technology

**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!**