

Frauen und technische Berufe

Karrieren von Ingenieurinnen scheitern oft an Unternehmenskulturen

Die berufliche Situation von Frauen und Männern in technischen Berufen unterscheidet sich erheblich. Eine neue Studie des Nationalfonds zeigt Gründe auf, die in den Unternehmen zu Karrierehemmnissen von Ingenieurinnen führen. **Anja Umbach-Daniel**

Technik und IT sind bis heute die am stärksten männlich geprägten Berufsfelder in der Schweiz. Seit den 1970er Jahren gibt es viele empirische Studien und theoretische Ansätze, welche die familiäre und schulische Sozialisation als Ursachen dafür sehen, dass Frauen in technischen Berufen unterrepräsentiert sind. Entsprechend konzentriert sich die Förderung des weiblichen Nachwuchses heute darauf, die technischen Kompetenzen und das Interesse für Technik bei Mädchen und jungen Frauen zu erhöhen.

Neben dieser Nachwuchs-Baustelle ist es sinnvoll, auch das Ende der «Leaky Pipeline» zu untersuchen. Warum verlieren das Schweizer Bildungssystem und die Arbeitswelt Frauen für Ingenieur-Berufe? Im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP 60 hat das Forschungsbüro Rütter + Partner die Studie «Frauen in Ingenieur-Berufen – gesucht und respektiert?» durchgeführt. Sie nimmt die berufliche Situation und die Entwicklungsmöglichkeiten von Ingenieurinnen unter die Lupe. Empirische Grundlage der Resultate sind Fallstudien in zehn Grossunternehmen und KMU sowie Daten der Absolventinnen-Befragungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) und einer repräsentativen Befragung von Alumni der beiden Eidgenössischen Technischen Hochschulen und von Fachhochschulen.

Deutliche Unterschiede beim beruflichen Status

Ingenieurinnen und Ingenieuren fällt der Berufseinstieg im Vergleich zu anderen Berufsgruppen relativ leicht. Der Fachkräftemangel macht Hochschulabsolventinnen und -absolventen technischer Studien auf dem Arbeitsmarkt

begeehrt. Die Erwerbstätigenquote liegt bei ihnen deutlich oberhalb, die Arbeitslosenquote deutlich unterhalb derjenigen anderer Fachrichtungen.

Objektiv messbare Daten fallen jedoch bei Frauen im Vergleich zu Männern positiver aus als einige subjektive Einschätzungen: So geben ein Jahr nach Studienabschluss 24 Prozent der Absolventinnen der Eidgenössischen Technischen Hochschulen und 30 Prozent der Absolventinnen von Fachhochschulen an, dass sie Schwierigkeiten hatten, nach dem Studienabschluss einen Job zu finden – gegenüber 22 respektive 20 Prozent der Männer. Rund ein Drittel dieser Absolventinnen (ETH Zürich und EPFL in Lausanne) und rund ein Viertel der FH-Ingenieurinnen führen dies auf ihr Geschlecht zurück.

Weiter bestätigen sich bei den Absolventinnen einige Klassiker der Gender-Forschung: So arbeiten Ingenieurinnen schon in jungen Jahren häufiger Teilzeit als Ingenieure – und in Familien sind hauptsächlich sie für die Kinderbetreuung zuständig. Auch bezüglich beruflicher Position und Einkommen öffnet sich die Geschlechter-Schere in den ersten fünf Berufsjahren bereits deut-

lich: Frauen weisen häufiger als Männer keine Führungsfunktion auf und verdienen weniger. Ausserdem ziehen sich Ingenieurinnen in den ersten fünf Jahren leicht bis stark aus der Industrie und aus Grossunternehmen zurück. Sie wechseln in KMU und staatliche Betriebe oder machen sich selbständig.

Ursachen und Hemmnisse

Wo sind die Ursachen dieser Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu suchen, die es nach Einschätzung von Personalverantwortlichen und Führungskräften gar nicht geben dürfte? Diese halten Chancengleichheit und Gleichstellung in ihren Unternehmen grösstenteils für realisiert, und meinen, dass bei Personalentscheiden allein Leistung und Kompetenz zählen.

Hemmnisse wirken aus zwei Richtungen auf die beruflichen Möglichkeiten von Frauen: Erstens schreiben Personalverantwortliche und Führungskräfte Frauen stereotype Persönlichkeitsmerkmale, Fähigkeiten und Verhaltensweisen zu, die den Kriterien für Karriereaspiranten entgegenstehen. Zweitens entsprechen die Berufsbiografien vieler Frauen aufgrund familiä-

Nationales Forschungsprogramm NFP 60

Die Forscherinnen und Forscher des NFP 60 untersuchen, warum in der Schweiz weiter Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bestehen. Sie erarbeiten in 21 Projekten Wissen zu allen zentralen Bereichen der Gesellschaft. Im Mittelpunkt steht die Analyse der Arbeitswelt, der Bildungs- und Karrierechancen sowie der Familien und Privathaushalte. Neben Forschungsergebnissen wird das NFP 60 auch Empfehlungen für die Praxis bereitstellen. Es wird im Auftrag des Bundesrates vom Schweizerischen Nationalfonds durchgeführt. ■

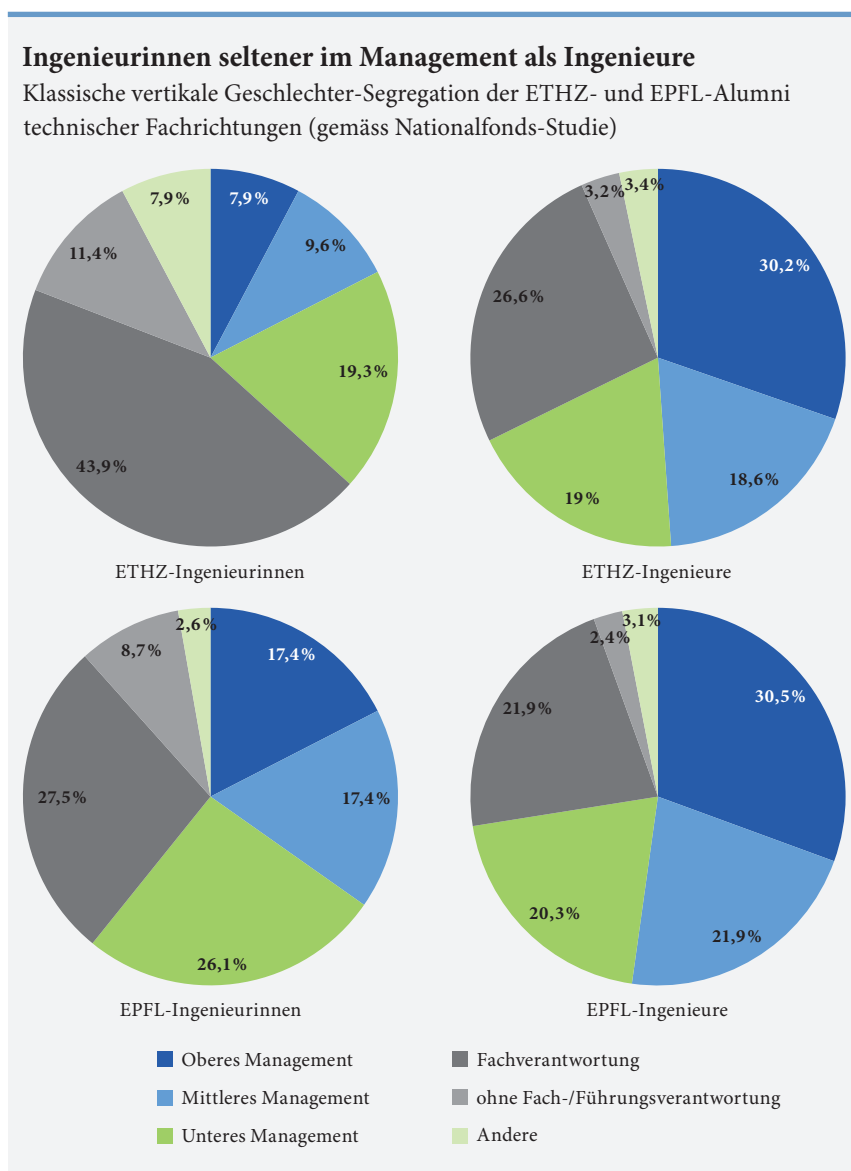
Weitere Informationen: www.nfp60.ch

rer Verpflichtungen tatsächlich nicht der Normalbiografie männlicher Mitarbeiter in den Unternehmen. Vor allem drei Elemente der Unternehmenskulturen in der Schweizer Industrie mindern die Karrierechancen von Frauen:

Fachkompetenz wird überbewertet: Die Faszination und Begeisterung für Technologie führt dazu, dass nicht nur Fachkräfte, sondern auch Führungskräfte oft nach ihren fachlichen respektive technologischen Kompetenzen ausgewählt werden und Kriterien wie Sozial- und Führungskompetenzen untergeordnet sind. Führungskräfte haben häufig den Anspruch, selbst noch so viel wie möglich operativ tätig zu sein und betrachten Managementaufgaben oft als weniger wichtig. Sie gehen auch davon aus, dass ihre Akzeptanz als Führungskraft bei den Mitarbeitenden von ihren fachlichen Fähigkeiten und weniger vom Führungsstil abhängt. Fatal für Frauen ist, dass ihnen stereotyp vor allem Sozialkompetenzen und Kommunikationsfähigkeit zugeschrieben werden.

Unternehmenskulturen sind männlich geprägt: Die Linien-Verantwortlichen assoziieren mit Führungskräften Eigenschaften wie Entscheidungsfreude, Durchsetzungsvermögen und Machtorientierung – alles Charakteristika, welche die Linie Männern zuschreibt. Zudem lehnen viele Frauen männliche Machtspiele wie aggressives Gebaren in Sitzungen, die Hackordnung in Teams oder das typische Bierchen nach Feierabend ab. Das ist zu ihrem Nachteil, weil sie nicht wahrgenommen werden oder wichtige Informationen an ihnen vorbeigehen.

Präsenzkultur benachteiligt Ingenieurinnen: Die Linien-Verantwortlichen erwarten von Mitarbeitenden und (potenziellen) Führungskräften, dass diese sich mit vollem Engagement dem Beruf widmen. Belastbarkeit und Flexibilität sind hoch angesehen und werden bei Führungsanwärterinnen mit Auslandeinsätzen und dem Können zur Bewältigung von Krisenprojekten geprüft. Dies ist nach wie vor das grösste Karrierehindernis für Personen, die sich familiären Aufgaben widmen möchten beziehungsweise müssen – in der Mehrzahl heute (noch) Frauen. Teilzeitpen-



sen und Arbeitsunterbrüche wie Mutterschaftspausen lehnen die Führungskräfte überwiegend ab. Argumentiert wird da oft mit Gründen der Arbeitsorganisation oder der Akzeptanz bei anderen Teammitgliedern. Engagement wird oft mit Präsenz gleichgesetzt.

Wo Firmen ansetzen können

Personalentscheide sind meist mit Unsicherheit verbunden. Deshalb versuchen Entscheider, diese abzustützen, indem sie ihren Bauch befragen und ihr Team oder «Peers» beiziehen. So besteht aber die Gefahr, dass sich die Verantwortlichen zu sehr davon leiten lassen, wie sehr der Kandidat ihnen selbst gleicht – oder von der Meinung von überwiegend reinen Männerteams, die Frauen häufig noch als irritierende Störfaktoren wahrnehmen.

Gleichstellungs- oder Diversity-Strategien münden meist in strukturelle Massnahmen: Firmen richten Krippen ein oder ermöglichen Teilzeitarbeit. Andere bieten Frauennetzwerke oder Mentoring-Programme an. Alles richtige und wichtige Massnahmen, sie werden jedoch die dysfunktionalen Elemente der Unternehmenskulturen, an denen Frauen scheitern, nicht beseitigen. Es scheint angesichts der Resultate des NFP-60-Projekts nötig, diese Störfaktoren bewusst zu machen und entsprechende Veränderungs-Prozesse in den Unternehmen anzustossen. ■

Anja Umbach-Daniel leitet das Forschungsprojekt NFP 60. Die Soziologin ist beim Forschungsbüro Rütter + Partner verantwortlich für den Bereich Bildung und Arbeitsmarkt.