

switch2006.at – gesund in die new economy

Neue Chancen, alte Muster – geschlechtsspezifische Diskriminierung in der IKT-Branche

Die Ergebnisse des Projektes switch2006.at – gesund in die new economy machen deutlich, dass es zu kurz greift, Förderprogramme für Frauen in die Technik zu initiieren, ohne dabei die Rahmenbedingungen und beruflichen Anforderungen der IKT-Branche einer kritischen Reflexion zu unterziehen.



Gabriele Schauer

Soziologin, Dipl. Gesundheits- und Krankenschwester. Schwerpunkte des Studiums Medizin- und Gesundheitssoziologie und Frauen- und Geschlechterforschung. Seit 2000 wissenschaftliche Mitarbeiterin bei ppm forschung+beratung in Linz. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung im Setting Betrieb.

E-mail: g.schauer@ppm.at

Das Projekt switch2006.at wurde im Auftrag des Fonds Gesundes Österreich von ppm forschung+beratung durchgeführt. Kernauftrag des Projektes war die Entwicklung und Erprobung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen für kleinere und mittlere Unternehmen (bis maximal 100 MitarbeiterInnen) aus dem IKT Bereich (Informations-, Kommunikations- und Technologiesektor). Dazu wurden in 13 Betrieben unterschiedlicher IKT-Bereiche Gesundheitsförderungsprojekte durchgeführt.¹

Ein Teilziel des Projektes war die Berücksichtigung von Gender-Aspekten im IKT-Bereich. Auf der einen Seite gibt es die Vermutung, dass die Rahmenbedingungen im IKT-Sektor, z. B. Enthierarchisierung, Flexibilisierung, Team- und Projektarbeit vor allem Frauen nutzen und ihnen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr entgegenkommen. Weiters gibt es die Hoffnung, dass durch die Enthierarchisierung der betrieblichen Strukturen Frauen einen Durchbruch in qualifizierte Jobs und gehobene Positionen gelingt und dies zu einem Abbau von Benachteiligung führt. Andererseits gibt es die Einschätzung, dass auch im IKT-Bereich die Gefahr einer geschlechtsspezifischen Segmentierung entsteht, welche zu Lasten der Frauen geht (Wixforth 2004).

Frauenanteil in den Pilotbetrieben

Die Ergebnisse aus den Betriebsdaten wie auch andere Untersuchungen zeigen, dass im IKT-Sektor eine geschlechtsspezifische Segmentierung vertikal und horizontal be-

steht (Statistik Austria 2002). Der Frauenanteil ist dort höher, wo sogenannte „Soft-Skills“ (kommunikative Kompetenzen, Kreativität, Teamfähigkeit) benötigt werden. Vor allem wo es um Kunden- und Kundinnenbetreuung und Schulungen geht, werden die kommunikativen Kompetenzen von Frauen hervorgehoben und verstärkt eingesetzt. Auch werden administrative Tätigkeiten (Sekretariats-, Empfangs- oder Zuarbeiten) in IKT-Unternehmen überwiegend von Frauen ausgeübt. Der Frauenanteil betrug in den Bereichen Administration, Buchhaltung, (Gebäude-)Verwaltung 83%, in den Bereichen BWL, Marketing und Verkauf 38% und in den Bereichen Technik, Entwicklung und Consulting 13%. Es gibt auch den Zusammenhang, dass die kommunikativen, kreativen Arbeitsfelder, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, meist untergeordnete Arbeitsplätze sind und die technischen Arbeitsfelder der Männer häufig eine höhere Position implizieren.

Ebenso ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Branche sehr gering. In den Pilotbetrieben waren im oberen Management von insgesamt 21 Führungspositionen nur zwei weiblich.

Rahmenbedingungen und berufliche Anforderungen in der Branche

■ Junge dynamische Branche

Die IKT-Branche ist eine junge dynamische Branche, geprägt durch Unsicherheit, prekäre Arbeitsverhältnisse, Scheinselbstständigkeit und einen geringen Grad an gewerkschaftlicher Orientierung. Ebenso ist das Alter der Belegschaft in allen Pilotbetrieben sehr niedrig, viele sind jünger als 25 Jahre und kaum jemand älter als 40 Jahre.

■ Hohes Arbeitstempo / hohe Innovationskraft / zunehmende Flexibilisierung

Die Innovation in dem Sektor sowohl im Bereich der Hardware als auch bei der Software verläuft rasant. Durch die zeitliche und örtliche Flexibilisierung werden einerseits Freiräume eingeräumt, welche den Be-



schäftigten Autonomie bringen und hohe Akzeptanz finden. Zugleich steigen jedoch Leistungsdruck und Qualifikationsanforderungen.

■ Team-Projektarbeit / flache Hierarchien / hohes Maß an Selbstständigkeit und Selbstorganisation

Ein Großteil der Beschäftigten arbeitet in Gruppen und meist gleichzeitig an mehreren Projekten. Kleinere Betriebe sind meist flach organisiert. Durch Zusammenarbeit mit FreiberuflerInnen, Scheinselbstständigen usw. verschwinden die herkömmlichen Grenzen des Unternehmens und Strukturen, Aufgaben und Grenzen eines Unternehmens werden schwerer erkennbar.

■ Qualifikation / Weiterbildung

Steigende Qualifikationsanforderungen, Innovation und die rasante Entwicklung der Produkte bringen mit sich, dass die Beschäftigten in der Branche gefordert sind, ständig auf dem Laufenden zu bleiben. Vor dem Hintergrund der kurzen Halbwertszeit der Produkte erfordert der Erwerb neuen Wissens viel Zeit, Energie und Selbstorganisation, häufig findet Weiterbildung auch in der „Freizeit“ statt. Neue Technologien bewerten auch vorhandenes Wissen rasch.

■ Arbeitszeit

Einer vereinbarten Arbeitszeit von 35h bis 42,5h/Woche steht häufig eine reale Arbeitszeit von 46h bis 56h/Woche gegenüber. Überstunden werden in vielen Fällen

nicht aufgezeichnet. Häufig werden Überstundenpauschalen vereinbart.

■ Unternehmenskultur / Wertesystem

Die Verbindung jung, dynamisch, zeitliche Flexibilität, örtliche Mobilität, ständig auf dem „laufenden sein“ zu müssen, lässt den Schluss zu, dass junge, dynamische aufstrebende MitarbeiterInnen gesucht werden, die nicht durch familiäre und/oder soziale Verpflichtungen beeinträchtigt sind. Die Arbeitskultur ist auch geprägt durch eine hohe Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Tätigkeit und einer hohen Motivation zur Mitgestaltung des Unternehmens und des Erfolges. Das Arbeitsklima ist häufig durch Offenheit und Freundschaft geprägt.

Risiken für Frauen in der IKT-Branche

Die Branche stellt hohe Zeitanforderungen an die Beschäftigten, ist wenig familienfreundlich und benachteiligt Frauen.

In manchen Bereichen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch überlange, unregelmäßige bzw. unplanbare Arbeitszeiten und hohen Termindruck fast unmöglich. Mehrfachbelastungen durch die Koordination beruflicher und privater Verpflichtungen sind für viele Frauen ein „Normalzustand“: Die beiden Lebensbereiche unter einen Hut zu bringen erfordert einen hohen Organisations- und Planungsaufwand und ist mit Zeitdruck und Stress verbunden.

„Die Vereinbarung von Beruf und Familie ist in dieser Branche sehr schwierig. Bei mir geht das nur, weil mein Mann zu Hause ist. Oder wenn ein Elternpaar beide ihre Arbeitszeit flexibel einteilen können, oder es gibt eine Großmutter oder so... Es ist unrealistisch, wenn ich in Wien bin und ich muss um fünf Uhr mein Kind vom Kindergarten abholen, das geht nicht und ich möchte mein Kind auch nicht den ganzen Tag in den Kindergarten stecken...“ (Zitat Interviewpartnerin).

Obwohl die technischen Möglichkeiten auch Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit sich brächten, überwiegt in der Realität eine einseitige Flexibilität zu Lasten des Privatlebens. In diesem Zusammenhang hat sich die Vorstellung, dass Telearbeit der Vereinbarkeit sehr entgegenkommt, nur beschränkt bewahrheitet. Arbeitsplätze im privaten Umfeld entsprechen auch selten den ergonomischen Standards und bieten selten die Möglichkeit, ungestört zu arbeiten.

„...Ich finde das eine Frechheit was da teilweise suggeriert wird. Da gibt es Fotos von Frauen, die zu Hause vor dem Laptop sitzen und im Hintergrund sieht man drei Kinder. Das ist unrealistisch. Wenn ich mich zum PC setze zu Hause, da ist sofort mein Sohn da, Mama dies, Mama das...“ (Zitat Interviewpartnerin).

Der IKT-Sektor ist auch durch neue Be-

schäftigungsformen gekennzeichnet. Normalarbeitsverhältnisse werden zunehmend durch atypische Beschäftigungsverhältnisse ersetzt. Vor allem Frauen werden häufig in Form von Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung oder freiberuflich in Scheinselbstständigkeit nicht existenzsichernd beschäftigt (Unger 2004). Der Frauenanteil an allen Vollzeitbeschäftigten in den Pilotbetrieben betrug 14%, an allen Teilzeitbeschäftigten 56%. Von allen in den Pilotbetrieben beschäftigten Männern arbeiten 6% Teilzeit. Der Frauenanteil bei den fix Angestellten betrug 20% und bei den freien Mitarbeiterinnen 47%. Teilzeit ermöglicht einerseits berufstätigen Frauen die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, gleichzeitig wirkt sie sich jedoch im gesamten Lebensverlauf von Frauen benachteiligend aus (schlechtere Aufstiegschancen, weniger Weiterbildungsmöglichkeiten, weniger Sozialleistungen, hohe Arbeitsdichte, kürzere oder fehlende Pausen etc.) (Pirolt, Schauer 2005). Die Aufstiegschancen für Frauen in der Branche sind sehr begrenzt. Führungspositionen orientieren sich nach wie vor an männlichen Normalbiografien und sind mit Vollzeitbeschäftigung verbunden. Die Tatsache, dass Frauen nach wie vor die Hauptverantwortlichen für Versorgungspflichten sind, impliziert den Ausschluss von Frauen aus Führungspositionen. Es wird nach wie vor angenommen, dass Frauen aus familiären Gründen ein Unternehmen eher verlassen als ein vergleichbar qualifizierter Mann (Unger 2004). Der IKT-Bereich ist geprägt durch starke geschlechtsspezifische Zuschreibungen und Stereotype. Nach wie vor sind Frauen und Männer damit konfrontiert, dass ihnen stereotyp Eigenschaften und Qualifikationen zu- bzw. abgesprochen werden. Im technischen Bereich wird Frauen häufig die technische Kompetenz abgesprochen, im Gegensatz dazu werden ihnen „weibliche“ Eigenschaften zugeschrieben, die sie von „Natur aus“ mitbringen und sie für entsprechende Tätigkeiten besonders qualifizieren. Beispielsweise wird im beruflichen Alltag von Frauen (nach wie vor) erwartet, dass sie sich ihrer (Frauen-)Rolle entsprechend verhalten, z. B. nett, freundlich, hübsch bzw. fürsorglich, teamfähig, kommunikativ etc. Wenn Frauen im Arbeitsleben selbstbewusst, durchsetzungsfähig und risikobereit auftreten (Eigenschaften, die stereotyp Männern zugeschrieben werden), gelten sie als karrieresüchtig, dominant usw. Die Gratwanderung zwischen

den unterschiedlichen Rollen und Erwartungen ist anstrengend, kostet Energie und Einsatz und lässt wenig Raum für die eigenen Bedürfnisse und Unsicherheiten.

„Am Anfang war es schon hart in dieser Branche als junge Frau zu bestehen, weil ich noch sehr wenig Erfahrung gehabt habe. Ich bin auch sehr kritisch mir gegenüber. Das waren schon auch harte Zeiten – schwierig sich zu behaupten und ernst genommen zu werden...“ (Zitat Interviewpartnerin). Häufig bezieht sich die Diskriminierung von beruflich erfolgreichen Frauen auf fachliche Zuordnungen für Frauen, denen man Tätigkeiten im Bereich Technik nicht zutraut. Die Abwertungsmechanismen wirken meist subtil, selten handelt es sich um klar festzumachende Benachteiligung. Frauen machen die Erfahrungen, von „Männercliquen“ ausgeschlossen zu sein, von Informationen abgeschnitten und häufig auch einfach übersehen zu werden. Häufig findet die berufliche Vernetzung von Männern über gemeinsam betriebene außerberufliche Hobbies statt, z. B. Tennisspielen bzw. allabendliches „Biertrinken“. Frauen werden aus diesen Aktivitäten nicht explizit ausgeschlossen, aber auch nicht dazu eingeladen.

„Ich als Frau wurde als einzige in der Abteilung so lange nicht gefragt, ob ich an gemeinsamen Aktivitäten teilnehmen will, bis ich mich reinreklamiert habe. Zuerst fühlte ich mich ausgeschlossen, z. B. war ich mit Tennisspielen, hatte aber keine Ahnung von Tennis und Regeln, die dabei gelten. Beim Zusammensitzen nach dem Spiel wurde darüber geredet – ich fühlte mich nun in die Gruppe aufgenommen und werde seitdem auch eingeladen.“ (Zitat Gesundheitszirkelteilnehmerin).

Resümee

Die Ergebnisse des Projektes und auch andere Untersuchungen machen deutlich, dass sich in der Realität die neuen Chancen für Frauen in der Branche nicht erfüllt haben und dass sich an der grundsätzlichen Benachteiligung von Frauen nichts bzw. nur sehr wenig geändert hat. Die Rahmenbedingungen und beruflichen Anforderungen, welche den IKT-Sektor prägen, können einerseits sehr reizvoll sein, z. B. hohe Identifikation mit der Tätigkeit, Selbstverwirklichung, hoher Gestaltungsspielraum, Herausforderung etc. Gleichzeitig sind Frauen aber auch mit negativen Phänomenen konfrontiert. Insbesondere der Zeitstress, Vorurteile bzw. Zuschreibungen, die „gläserne Decke“ und die (Un-)Ver-

einbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben betreffen Frauen und Männer unterschiedlich.

In Zukunft wird sich der IKT-Sektor jedoch auch mit Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auseinandersetzen müssen. Vor dem Hintergrund des niedrigen Durchschnittsalters der Belegschaften und der Veränderung der traditionellen Rollenbilder wollen auch immer mehr Männer – vor allem jüngere – eine aktive Rolle im Leben ihrer Kinder einnehmen. In diesem Zusammenhang geht es vor allem darum, dass Unternehmen in der Computerbranche – sogenannte „Männerbastionen“ – ihre Haltung bezüglich Elternteilzeit bzw. Karenzzeit ändern.

Unternehmen, die einer Elternteilzeit oder Karenzzeit ihrer MitarbeiterInnen ablehnend gegenüberstehen, übersehen meist, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur eine Belastung aller Betroffenen darstellt, sondern auch mit vielen wertvollen Kompetenzen verbunden ist, welche für Unternehmen sehr wertvoll sein können. Eine weitere Herausforderung für den IKT-Bereich besteht darin, dass sich die Erkenntnis durchsetzt, dass Unternehmen von den unterschiedlichen Leistungspotenzialen (Frauen, Männer, Ältere, Jüngere etc.) profitieren können, wenn es ihnen gelingt, diese zu koordinieren.

Anmerkung

1 Folgende Tätigkeitsbereiche waren vertreten: EDV Consulting, Vertrieb, Wartung, Internet, Netzwerke, EDV-Schulungen, Datenbanken, Multi-Media, Softwareentwicklung, Service Provider. Genaue Informationen zum Projekt finden Sie unter www.switch.at.

Literatur

- Unger, Bettina: Geschlechtsspezifische Barrieren für den beruflichen Aufstieg von Frauen in der IKT-Branche. In: Edeltraud Hanappi-Egger (Hg.): *woman@work*. Informations- und Kommunikationstechnologien als Beschäftigungsfeld aus der Sicht der Frauen. Wien: Österreichische Computerergesellschaft 2004, S. 32ff.
- Wixforth, Jürgen: Neue Medien – alte Muster? Diskriminierung nach Alter und Geschlecht in der Hamburger Multimedia-Branche. In: *Zeitschrift für Frauen & Geschlechterforschung* Heft 4/2004, S.110-124.
- Pirolt, Elfriede, Gabriele Schauer: *Leitfaden – Geschlecht als Qualitätskriterium der betrieblichen Gesundheitsförderung*. Linz: ppm 2005. http://www.ppm.at/ppm/downloads/gem_leitfaden.pdf. ■