

Masterlehrgang
"Internationale Genderforschung und Feministische Politik"
Viersemestriger Lehrgang universitären Charakters

Jänner 2005 bis Dezember 2006

MASTER - THESIS

**Berufliches Selbstverständnis von IT-Fachfrauen und die
Bedeutung der Kategorie Geschlecht.
Strukturelle Muster, berufliches Handeln und biografische
Verläufe**

Martha Weber

Erstbegutachtung: Prof. Dr. Marianne Friese

Zweitbegutachtung: Dr. phil. Ursula Kubes-Hofmann

Abgabetermin: 15. September 2006

Rosa - Mayreder - College
Wien

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Hintergrund und Ausgangssituation.....	1
1.2	Forschungsmotivation.....	3
1.3	Forschungsfragen und Untersuchungsgegenstand.....	4
1.4	Methoden und Vorgehensweise.....	6
1.4.1	Leitfadeninterviews.....	8
1.4.2	Auswahl der Gesprächspartnerinnen.....	9
1.4.3	Auswertung der Interviews und Analyse der qualitativen Daten.....	11
2	Makrostruktureller und theoretischer Bezugsrahmen.....	12
2.1	Geschlechtersegregation und Arbeitsmarkt.....	12
2.2	Frauen in Informatik und IT-Berufen.....	16
2.3	Die Kategorie Geschlecht als Strukturierungsmacht.....	18
2.4	Geschlechteridentität und doing gender.....	23
2.5	(Informations- und Computer-)Technik und Geschlecht.....	25
3	Lebensläufe von Technikerinnen zwischen Individualität und Standardisierung.....	30
3.1	Einblicke in Sozialisationshintergründe.....	30
3.2	Bildungsbiografien und Berufsfindungsprozesse.....	35
3.3	Erwerbserfahrungen als Technikerinnen.....	43
3.3.1	Einordnung im organisatorischen Umfeld.....	43
3.3.2	Arbeitsbereiche und Tätigkeiten.....	52
3.3.3	Berufliches Selbstverständnis und Technikbegriff.....	56
3.3.4	Bedeutung von Geschlecht in Erwerbsszusammenhängen.....	62
3.3.5	Ansprüche an Erwerbsarbeit und berufliche Perspektiven.....	72
3.4	<i>Private</i> Lebenssituationen im beruflichen Kontext.....	76
3.5	Rückblicke auf eine Technikerinnen-Ausbildung in einem Frauenkollektiv.....	85
4	Resümee.....	90
5	Literatur.....	95
6	Anhang.....	100

1 Einleitung

1.1 Hintergrund und Ausgangssituation

1997 habe ich gemeinsam mit Hilda Telloğlu, TU Wien, Fakultät Informatik, Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung, begonnen einen Lehrgang in höherqualifizierten Informationstechnologien (IT) für das nördliche Waldviertel zu entwickeln. An dessen Umsetzung arbeite ich nun im fünften Durchgang leitungsverantwortlich mit.

telm@ - *Frauen in Telekommunikation und Informatik* ist eine 18-monatige Ausbildung von Frauen für Frauen am Standort Groß Siegharts (Niederösterreich, Bezirk Waidhofen a.d. Thaya) und wird von Arbeitsmarktservice (AMS) und Land Niederösterreich sowie aus esf-Mitteln finanziert.

Zentraler Anspruch des Konzeptes ist es, Frauen einen IT-Zugang zu eröffnen,

- der mehr Gestaltungs- und Entscheidungsmöglichkeiten anbietet als die Reduzierung auf fremd-(männer-)bestimmte Ausführung und Bedienung von Anwendungssoftware;
- der Technikinteresse und -verständnis grundsätzlich fördert und Frauen damit neue Berufswahlmöglichkeiten erschließt;
- der Frauen bessere Chancen auf eine eigenständige Existenzsicherung (durch bessere Bezahlung und besseren Arbeitsmarktzugang) garantiert.

Neben der fachlichen Qualifizierung ist ein emanzipatorischer Bildungsanspruch wesentliches Element der Frauenbildungs*maßnahme* (AMS-Jargon): Auseinandersetzung mit der eigenen Lebenswirklichkeit vor dem Hintergrund gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischer Strukturen und Rahmenbedingungen; Reflexion und Analyse von Arbeitsbegriff, Bedeutung der Kategorie Geschlecht hinsichtlich Rollenzuschreibung, Technikzugang, Technikaneignungsprozess und beruflicher Perspektiven; Stärkung des Bewusstseins für Gestalt- und Veränderbarkeit von Gesellschaft, Wirtschaft, Welt und einer Handlungsfähigkeit - agierend wie reagierend - von Frauen (und Männern).

Die Mehrzahl der Teilnehmerinnen von *telm@* entscheidet sich für den Lehrgang nicht, *weil* es ein frauenspezifisches Angebot ist. Dieses Faktum wird entweder als bedeutungslos oder sogar als Defizit wahrgenommen, nur in seltenen Ausnahmen wird aus der monoedukativen Ausbildung mit frauenpolitischen Ansprüchen eine

besondere Qualität der Arbeits- und Lernbedingungen erwartet. Die im Lehrgang angebotene Auseinandersetzung mit der Bedeutung der Kategorie Geschlecht im gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Kontext wird dementsprechend (unterschiedlich) angenommen, löst immer wieder hohe Emotionen und mitunter Abwehr bis heftigen Widerstand aus.

Daraus zu schließen, dass die Frauen sich grundsätzlich gegen eine (binäre) Geschlechterkategorisierung verwehren, halte ich für keine angemessene oder zutreffende Interpretation dieser Reaktionen. Das Explizitmachen einer (Geschlechter-) *Polarisierung* mag eine Ursache von Unbehagen und für Abwehrlagen sein. Das kulturelle System der Zweigeschlechtlichkeit allerdings wird nicht prinzipiell in Frage gestellt. Plausibler erscheint mir Brückners Erklärungsansatz: „Je gewinnbringender es scheint (und ist), sich über die eigene Geschlechtlichkeit zu erheben oder sie zu ignorieren, desto größer die Wut auf diejenigen, die auf die Geschlechtsgebundenheit gesellschaftlicher Zusammenhänge und Deutungsmuster sowie auf die männlich determinierte Konstruktion des autonomen Individuums verweisen. Das erklärt die heftige Ablehnung der Bedeutung von Geschlecht als sozialen Platzanweiser auch durch Frauen, die entweder um ihren traditionellen Ort in der Gesellschaft fürchten oder ‚aus eigener Kraft‘ in die von Männern beherrschten Bereiche der Machtausübung vorgedrungen sind.“¹

Die zahlreichen und vielfältigen Versuche und Initiativen, geschlechtergeteilte Arbeitsmarktstrukturen aufzubrechen und - in meinem Arbeitszusammenhang - den Frauenanteil in informationstechnologischen Ausbildungen und Berufen zu erhöhen, haben - nicht auf Österreich oder Europa beschränkt² - keine grundlegende positive Veränderung bewirkt, in einschlägigen Studienfächern sind sogar gegenläufige Entwicklungen nachgewiesen. Der Anteil weiblicher Studierender ist in vielen technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen, darunter auch die Informatik, seit Ende der 70er Jahre gesunken. Das setzt sich fort auf der Ebene der (auch nicht-akademischen) Erwerbstätigkeit, hier sind ebenso keine Fortschritte hinsichtlich Reduzierung vertikaler und horizontaler Segregierung im IT-Bereich zu verbuchen -

¹ Brückner (2001), S. 16 f

² Vgl.: Cyba (1998), S. 37-61; Veil (2002), S. 59-105; Acker (2002), S. 309-318

obwohl gerade für diese Branche eine zunehmende *Verweiblichung*, auch in Führungspositionen, prognostiziert wurde³.

1.2 Forschungsmotivation

Einerseits zeigen also Zahlen nach wie vor eine klare faktische Trennung und Differenz entlang der Geschlechterkategorien (nicht nur in meinem Arbeitskontext der Informationstechnologien), andererseits ist es vor dem Hintergrund aktueller wissenschaftstheoretischer feministischer Diskurse nicht länger opportun, traditionelle Geschlechter-Kategorisierungen aufrecht zu erhalten oder fortzuschreiben und von einem vereinheitlichenden feministischen *Wir* auszugehen. „Es gibt kein ‚Weiblich‘-Sein, das Frauen auf natürliche Weise miteinander verbindet.“⁴

Dieses Dilemma stellt mich in meiner Arbeit vor eine besondere Herausforderung: Wie kann eine Ungleichheit, die sich ganz offensichtlich entlang der (zwei) Geschlechterkategorien manifestiert, thematisiert und problematisiert werden, ohne gleichzeitig damit einen Beitrag zur (Re-)Produktion einer grundsätzlich und - wie mir scheint - in Genderfragen besonders nachhaltig wirksamen Kategorisierung (weil so allumfassend, subtil, komplex, widersprüchlich und gleichzeitig sich ergänzend) zu leisten? Wie kann die Instrumentalisierung von Geschlechterkategorisierung aufgezeigt und kritisiert werden, um eine Veränderung der faktisch bestehenden Geschlechterdifferenz zu erreichen ohne sie zu reformulieren?⁵ Sich der Widersprüche und Gefahren bewusst zu sein ist ein wichtiger Schritt, führt aber noch nicht zur Auflösung des Dilemmas. Auch ich bin trotz einer für mich in Anspruch genommenen Reflektiertheit und Sensibilisierung ein *Produkt* von doing gender⁶-Prozessen und habe die Geschlechterkategorien als soziale, *immer schon seiende* Tatsache verinnerlicht: Ich bin ein sexuiertes Individuum! Bei allem Bewusstsein um strukturell eingeschriebene Muster und individuelle Beteiligungen am doing gender kann ich dieser Determinierung nicht entgehen.

³ Vgl. Ungerer (2004), S. 31-39; vgl. auch: Leitner (2001)

⁴ Haraway (1995), S. 41;

Das muss allerdings nicht als Resignation vor der Möglichkeit von Solidarität gelesen werden, wenn *Affinität* die zunehmend brüchigere *weibliche Identität* als Strategie der Koalitionsbildung ablöst.

⁵ Vgl. Gottschall (1995), S. 146

⁶ Der Begriff *doing gender* hebt die *aktive* individuelle wie strukturell-gesellschaftliche *Herstellung* von Geschlecht über Sprache, Alltagshandeln, kulturelle Stilisierung, Habitualisierung usw. hervor und spielt seit den 70er Jahren in der interaktionsanalytischen Geschlechterforschung eine Rolle. Vgl. Kotthoff (2002)

Meine Arbeitsmotivation ist seit fast 20 Jahren davon mitbestimmt, einen Beitrag zur Reduzierung von geschlechterdifferenzierender Ungleichheit, die Frauen ökonomisch und sozial benachteiligt, zu leisten. In den meiner praktischen Umsetzungsarbeit zugrundeliegenden Analysen von Ursachen und Wirkungen habe ich mich stark auf strukturelle gesellschaftspolitische, speziell arbeitsmarktpolitische, Verhältnisse konzentriert. Im Rahmen dieser Arbeit möchte ich mich nun auch auf die Mikro-Ebene des *doing gender* begeben. Mit dieser Perspektivenerweiterung verbinde ich die Erwartung, ein brauchbares Instrument zu nutzen, um neue Facetten eines bekannten Phänomens zu entdecken und mir neue Zugänge und Erkenntnisgewinne zu verschaffen. Sie kommt gleichzeitig meinem Bedürfnis entgegen, auf länger zurückliegende Erfahrungen methodischen Arbeitens (im Oral-History-Projekt *Erzählte Lebensgeschichte - Frauen in Niederösterreich*) zurückzugreifen, weil sie mir als Historikerin vertraut sind und meinen Forschungsinteressen angemessen erscheinen.

Zwar sollen aus den gewonnenen Erkenntnissen Handlungsoptionen ableitbar sein, die eine Veränderung im Interesse der Benachteiligten ermöglichen, es ist aber nicht mein vorrangiges Ziel, sie in meiner Arbeitspraxis unmittelbar und persönlich umzusetzen. Es geht mir also nicht um eine Evaluation des Lehrganges *telm@* und einen daraus abzuleitenden Maßnahmenkatalog, sondern um den *Luxus* vorerst (hinsichtlich *Output* für sofortige Umsetzung von Erkenntnissen) *zweckfreien* Forschens ohne unmittelbare praktische Anwendungserwartung im Interesse von AuftraggeberInnen einer *(Frauen-)Qualifizierungs-Maßnahme*. Wichtig ist mir aber, die Dichotomie von Theorie und Praxis ein Stück aufzubrechen indem ich Erfahrungen und Beispiele aus meinem Projektalltag einbeziehe und sie in Verbindung mit theoretischen Überlegungen und Positionen bringe.

In meiner Arbeit bin ich von einer klaren Frauenparteilichkeit und einer kritischen Haltung gegenüber bestehender Ungleichverteilung sozialer Macht über Geschlechtersegregation (neben vielen anderen, Ausschlüsse erzeugenden, Kategorisierungen, die hier aber nicht thematisiert werden können) geleitet.

1.3 Forschungsfragen und Untersuchungsgegenstand

Geschlecht ist nicht Ursache und Ausgangspunkt von Arbeitsteilung, keine vorgefundene, unabänderliche Größe, sondern inhärenter Bestandteil grundlegender gesellschaftlicher Strukturbildungsprozesse. Allerdings wird Geschlechterdifferen-

zierung und -hierarchisierung durch Arbeit und Arbeitsteilung ganz wesentlich (mit-) konstituiert. Umgekehrt werden Arbeitsteilung und Berufsstruktur durch gesamtgesellschaftliche Vergeschlechtlichung gestaltet. Geschlecht und Arbeit konstituieren sich also gegenseitig als soziale Strukturkategorien.

Traditionelle Arbeitsmarkt- und Berufsstrukturen erweisen sich als ausgesprochen widerstandsfähig gegenüber einem sonst doch erheblichen gesellschaftsstrukturellen Wandel in hoch entwickelten Industriegesellschaften bürgerlich-kapitalistischer Prägung. Die asymmetrischen Strukturen entlang der Kategorie Geschlecht sind höchst veränderungsresistent. Antidiskriminierungsgesetze und Gender-Mainstreaming als politisches Instrument haben sich als Problemlösungsansätze zur Reduzierung der Geschlechtersegregation kaum bewährt. Indem sie ein binäres Geschlechtermodell von *Männlichkeit* und *Weiblichkeit* redefinieren und geschlechterdifferenzierende Trennlinien verfestigen, scheinen sie sozialen Schließungsprozessen eher Vorschub zu leisten, als sie aufzubrechen.

Im ersten Teil meiner Arbeit werde ich anhand theoretischer Erklärungsansätze der Frage nachgehen, warum die Geschlechterdifferenzierung in der Erwerbswelt in seiner Grundstruktur, bei aller Variantenvielfalt und Beweglichkeit in der Ausformung, so veränderungsresistent ist und mich vor allem auf die starke Unterrepräsentanz von Frauen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich und speziell in der IT-Branche konzentrieren. Dabei stütze ich mich auf wissenschaftstheoretische Literatur, berufssoziologische Forschung und arbeitsmarktpolitische Studien.

Ich gehe davon aus, dass Geschlecht wesentlich sozio-symbolisch hergestellt wird und dass diese Herstellung von Geschlecht (und damit geschlechterdifferenzierender Ungleichheit) ein interaktiver Prozess ist, an dem die *Betroffenen* als Subjekte beteiligt sind. Das Geschlechterverhältnis ist zwar auf der Ebene kultureller Repräsentation und ihrer diskursiven Erzeugung verortet, steht aber immer auch in einem Zusammenhang mit den Strukturen gesellschaftlicher Arbeitsteilung und den damit verbundenen Herrschaftsverhältnissen. Diese Prozesse sind immer an spezifische historische, nationale und gesellschaftliche Verhältnisse und deren konkrete Strukturvoraussetzungen gebunden.

Ausgehend von diesen Annahmen möchte ich im zweiten Teil meiner Arbeit die (Re-) Produktion von Geschlecht im beruflichen Alltagshandeln und im subjektiven Selbstverständnis von Technikerinnen in ihrer Selbstreflexion und Alltagskommunikation

untersuchen, ohne dabei den Anspruch zu verfolgen, die (Re-) Produktion des Geschlechterverhältnisses in seiner gesellschaftlichen Dimension zu erfassen. Auf der Suche nach den Mechanismen der Herstellung und Perpetuierung arbeitsmarktpolitischer Ungleichheitsstrukturen interessiert mich hier der mikro-soziologische Blick aus der (konstruktivistischen) doing gender-Perspektive. Ich möchte im Prozess der Vergeschlechtlichung vor allem auch den Anteil der *betroffenen Akteurinnen* untersuchen, nicht nur das Geschlechterverhältnis als gesellschaftliches Verhältnis. Den aktiven Leistungen der Frauen als Handelnde, Reflektierende und (Re-)Agierende gilt hier mein Interesse.

Mein Blick soll klar auf den Aspekt der Erwerbstätigkeit innerhalb weiblicher Lebensgestaltung fokussiert sein. Allerdings: „Die Lebensrealität von Frauen unterliegt mehr als bei Männern Wechselwirkungen zwischen Erwerbsleben und privatem Lebensbereich, das heißt, die Erwerbsarbeit und der Erwerbsverlauf von Frauen wird in höherem Maße von Einflüssen aus dem privaten Lebensbereich geprägt.“⁷ Birgit Pfau-Effinger weist in einer international vergleichenden Studie nach, dass sich das (Ungleich-)Verhältnis in der Partnerschaft auf den Erwerbsverlauf von Frauen auswirkt: Die Gestaltung des Geschlechterarrangements ist unmittelbar abhängig von der Verhandlungsmacht der PartnerInnen im privaten Aushandlungsprozess.⁸ Insofern das private Geschlechterarrangement im Forschungszusammenhang eine Rolle spielt, werde ich daher auch auf die Gestaltung des *privaten* Lebensbereiches eingehen.

1.4 Methoden und Vorgehensweise

Ausgehend von einem subjektbezogenen Ansatz werde ich - in der Zusammenschau mit makrostrukturellen gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischen Aspekten und vor dem Hintergrund konkreter Fakten und Zahlen - die beschriebenen Fragestellungen anhand exemplarischer Fallrekonstruktionen untersuchen und aktuellen wissenschaftstheoretischen Diskursen gegenüberstellen. Die Fallstudien basieren auf teilstandardisierten qualitativen Interviews mit Frauen, die den Lehrgang *telm@* (in unterschiedlichen Jahrgängen) absolviert haben und seit mehreren Jahren im Ausbildungsbereich höherqualifizierter IT-Arbeitsfelder tätig sind. In den Interviews

⁷ Wulf (2005), S. 125

⁸ Vgl. Pfau-Effinger (2000)

geht es zentral um die aktuelle berufliche Praxis, den beruflichen Werdegang und Karriereperspektiven, eingebettet in die persönliche Lebensplanung.

Mittels qualitativer Methoden möchte ich zu Befunden über soziale Prozesse kommen, die zwar nicht repräsentativ sind, aber durch ihren explorativen Charakter allgemeine Schlussfolgerungen zulassen. Ich nähere mich damit insofern an ein noch relativ unbekanntes Forschungsfeld an, als es eine Zielgruppe in den Blick nimmt, über die kaum Untersuchungen vorliegen: Berufsumsteigerinnen und Frauen, die ihre Ausbildung zur Technikerin in einen nichtakademischen, aber höherqualifizierten IT-Bereich auf dem zweiten Bildungsweg gemacht haben. Zahlreiche bisherige Untersuchungen konzentrieren sich stark entweder auf Berufswahlprozesse von Mädchen oder auf studentische und akademische Zielgruppen. Mein Zugang zum Forschungsgegenstand ist vorläufig als offener geplant und soll eventuell eine Pilotstudie für weiterführende vertiefende Untersuchungen sein.

Qualitative Methoden sind aufgrund der spezifischen Fragestellungen und meines soziologischen Interesses am jeweils subjektiven Erleben und Reflektieren eines wesentlichen Ausschnittes von Lebenswirklichkeiten von Frauen angemessen. Der Komplexität der Handlungszusammenhänge soll dabei Rechnung getragen werden, indem dieser Ausschnitt zwar fokussiert, aber nicht isoliert von den *privaten* Lebenszusammenhängen betrachtet wird. Qualitative Methoden eignen sich besonders, um die Vielschichtigkeit von weiblichen Lebenszusammenhängen und Geschlechterverhältnis in den Blick zu nehmen.

Die Herstellung beruflicher *Identitäten* ist zwar nicht allein durch die Geschlechterzugehörigkeit zu erklären, aber sie stellt eine entscheidende Dimension in diesem Prozess dar - ganz besonders in stark geschlechtersegregierten Berufsbereichen.

Karin Gottschall spricht von der doing gender-Perspektive als der spezifischen Verbindung von Mikro- und Makrosoziologie, in der Gesellschaft, Kultur und Institutionen aus der Perspektive des Handelns rekonstruiert werden, wobei mikrosoziologisch die Ebene der Interaktion und makro-soziologisch die Ebene der kulturellen Repräsentation gesellschaftlicher Verhältnisse meint⁹. Angelika Wetterer unterscheidet zwischen der Mikro-Ebene des beruflichen Alltagshandelns, der Meso-Ebene der Frauen- und Männerberufe und der Makro-Ebene eines geschlechter-

⁹ Vgl. Gottschall (1998), S. 63-94

segregierten Arbeitsmarktes.¹⁰ In meiner Arbeit beziehe ich mich auf diese Strukturierung. Ich werde alle drei Ebenen ansprechen und mich in der Untersuchung des beruflichen Selbstverständnisses der interviewten Frauen auf die Mikro-Ebene beziehen, in der sich die Meso- und Makro-Ebenen spiegeln.

1.4.1 Leitfadeninterviews

Um dem Wissen der Handelnden ausreichend Raum zu geben, habe ich teiloffene Interviews entlang eines thematisch strukturierenden Gesprächsleitfadens geführt. Die ursprünglich angestrebte Zahl von fünf Interviews hat sich im Verlauf meiner Arbeit (und im zur Verfügung stehenden Zeitrahmen) als nicht realisierbar herausgestellt. Obwohl ich mir von vornherein der Vielfachbelastungen und zeitlichen Ressourcenknappheit der meisten der nach den erstellten Auswahlkriterien infrage kommenden Gesprächspartnerinnen bewusst war und die Gespräche daher schon in der Konzeption auf eineinhalb Stunden Dauer beschränkt habe, stellte sich heraus, dass vor allem Frauen mit Kindern (häufig alleinerziehend) kaum dafür zu gewinnen waren. Meiner Einschätzung nach scheiterte es nicht an einer grundsätzlich wenig kooperativen Haltung, sondern glaubwürdig an einer ohnehin schon zu hohen Belastung durch Erwerbs- und Familienarbeit. Angesichts der sich verschärfenden Kinderbetreuungsprobleme aufgrund der mittlerweile beginnenden Sommerschulferien habe ich mich daher auf die bis dahin bereits durchgeführten drei Interviews beschränkt (nur eine der Gesprächspartnerinnen hat Kinder). Weitere Gesprächspartnerinnen ohne Kinder zu gewinnen wäre möglich gewesen, ich wollte aber das *Missverhältnis* zwischen kinderlosen Frauen und Müttern nicht noch erhöhen.

Biografische Informationen über die Interviewpartnerinnen lagen mir bereits aus *telm@*-Zusammenhängen vor: aus den Lebensläufen der Bewerbungen, Interviews im Rahmen der Aufnahmeverfahren, biografischem Arbeiten im Rahmen des Lehrganges, persönlichen Gesprächen sowie Absolventinnenerhebungen und -treffen.

Teilstandardisierte Gesprächsleitfäden sollen einen weitgehend offenen Zugang zur sozialen und formalen Realität gewährleisten und die Möglichkeit bieten, dass die Interviewten ihrerseits Aspekte einbringen, die zu erfragen mir (aus Unwissenheit, als

¹⁰ Wetterer (2002), S. 24

Uneingeweihter) nicht möglich ist, die ich *übersehen* würde oder die mir aus meiner Perspektive als nicht relevant erschienen.

Bei den Einzelinterviews waren mir Erfahrungen aus meiner Arbeit im Projekt *Erzählte Lebensgeschichte - Frauen in Niederösterreich*, in dem ich mit Methoden moderierter lebensgeschichtlicher Erzählrunden gearbeitet habe, nützlich. Die Interviews wurden mittels Tonaufzeichnungen festgehalten und in der gesamten Länge transkribiert.

Der von mir selbst gesetzte Zeitrahmen von maximal eineinhalb Stunden Gesprächsdauer hat sich angesichts meines (inhaltlichen wie methodischen) Vorhabens als sehr enges Korsett erwiesen. So war immer wieder spontan zu entscheiden, ob ich dem Zeitdruck entweder auf Kosten eines freien Erzählflusses der Frauen (der mich von meinem inhaltlichen Fokus auch wegführen konnte) oder konkreter Nachfragen zu mir besonders relevant erscheinenden Passagen (und dem Risiko, so direktiv agierend wichtige Informationen und *Selbstoffenbarungen* zu *verhindern*) nachgebe. Nicht immer bin ich nach dem Anhören der Tonaufzeichnungen und der Analyse der Transkripte mit meinen Entscheidungen zufrieden, aber das ist das Risiko aller Kommunikation, interaktiver Prozesse und dieser nicht zu reproduzierenden offenen Interviews. Das Angebot, verständnisklärende und ergänzende Sachinformationen, die sich bei der Analyse der Erzählungen als notwendig erweisen, nachträglich noch einholen zu können, habe ich bei allen drei Gesprächspartnerinnen in Anspruch genommen.

1.4.2 Auswahl der Gesprächspartnerinnen

Zum Zeitpunkt der Interviewphase hatten in drei bereits abgeschlossenen Lehrgängen insgesamt ca. 60 Frauen die Ausbildung absolviert. Aus diesen Absolventinnen habe ich eine Auswahl potentieller Gesprächspartnerinnen nach folgenden Kriterien getroffen:

- Absolventinnen, die im zentralen Ausbildungsbereich von *telm@*, in der System- und Netzwerkadministration bzw. in einem vergleichbar qualifizierten IT-Bereich mit dem Charakteristikum des besonders „stark segregierten Männerberufs“¹¹ tätig sind;

¹¹ Vgl. Leitner, 2001, S.9

- Absolventinnen mit möglichst unterschiedlichen biografischen und gesellschaftspolitischen Hintergründen hinsichtlich sozialer und nationaler Herkunft, Alter, Bildungshintergründe und Ausbildungsniveaus und aktueller Lebenssituation;
- Absolventinnen, deren aktueller Aufenthalt aus den *telm@*-Dokumentationen und Mailinglisten bekannt ist und mit denen die persönliche Kontaktaufnahme daher ohne zusätzlichen Rechercheaufwand möglich war;

Darüber hinaus mussten die Gesprächspartnerinnen im geplanten Zeitraum Mai und Juni 2006 für das Interview zur Verfügung stehen können.

Ich habe die Frauen telefonisch und per E-Mail kontaktiert, ihnen mein Forschungsvorhaben im Rahmen meines Studiums kurz vorgestellt und mein konkretes Anliegen wie folgt beschrieben: Mein Plan sei, Berufserfahrungen und berufliche Selbstverständnisse von *telm@*-Absolventinnen mit mehrjähriger Berufserfahrung im zentralen Ausbildungsbereich der System- und Netzwerkadministration bzw. im vergleichbar qualifizierten IT-Bereich aus ganz persönlichem, subjektivem Erleben zu untersuchen. Ich würde gern offene Einzelinterviews im zeitlichen Rahmen von eineinhalb Stunden führen, sie aufzeichnen und nach Analyse der Erzählungen mir relevant erscheinende Passagen daraus anonymisiert in meiner Arbeit zitieren und interpretieren. Keine der kontaktierten Frauen sprach Fragen des Datenschutzes, Befürchtungen bezüglich Verletzungen der Privatsphäre oder Skepsis gegenüber der angekündigten Tonaufzeichnung an. Ich habe den für das Gespräch zur Verfügung stehenden Frauen nicht angeboten, die Ergebnisse meiner Analyse und Interpretation vor Fertigstellung und Abgabe der Arbeit zu lesen um eventuelle Einwände, Ergänzungen oder Korrekturen von Missverständnissen einzubringen, hatte aber eingeplant, dies auf ausdrücklichen Wunsch zu ermöglichen. Einen solchen Wunsch hat keine der drei Interview-partnerinnen geäußert. Ich sehe das einerseits als hohen Vertrauensvorschuss - der mir einen besonders verantwortungsvollen Umgang auferlegt - andererseits ist das meines Erachtens auch darauf zurückzuführen, dass die Zeitressourcen der Frauen knapp sind. Aus letzterem Grund bin auch ich zufrieden damit, dass dieser Arbeitsschritt entfallen ist.

1.4.3 Auswertung der Interviews und Analyse der qualitativen Daten

Das ursprüngliche Vorhaben, das erhobene qualitative Datenmaterial EDV-unterstützt mit spezieller Software zur Textstrukturierung zu analysieren, habe ich aus mehreren Gründen verworfen. Das aus den drei Interviews entstandene Textvolumen ist überschaubar und daher auch gut mechanisch zu strukturieren und zu bearbeiten. Ein gewichtigerer Grund aber, auf diese arbeitstechnische Unterstützung zu verzichten, war ein methodologischer. Solche Programme basieren auf algorithmischem Verstehen von Texten und sind für *vergleichende* Textanalysen ein wesentliches arbeitserleichterndes Instrument. Für eine *interpretierende* Textanalyse, wie sie hier vorliegt, sind sie weniger geeignet, weil sie auf eine Kodierung angelegt sind, die auf eng definierte Ereignisse oder Sachverhalte abzielt. Eine solche Kodierung ist für das vorliegende Textmaterial weder möglich, weil es sich um teiloffene Interviews handelt, noch ist sie wünschenswert, weil sie sich nachteilig auf eine differenzierte und umfassende Texterschließung auswirken würden.

In der Analyse und Auswertung der Interviews steht nicht eine Repräsentierungs- sondern eine Indizierungsfunktion im Vordergrund. Zur Strukturierung des Textmaterials habe ich zwar auch eine strukturierende Kategorisierung eingeführt, sie dient aber nicht dazu, präzise definierte Fakten an bestimmten Stellen in den Daten zu finden. Vielmehr sollen Sachverhalte, Ereignisse, Darstellungen, Interpretationen erfasst, gesammelt, nebeneinander bzw. einander gegenübergestellt werden. Auch gehe ich weder von einem statistischen Hypothesentest noch von spezifischen oder konkreten Aussagen über empirische Sachverhalte aus, sondern von vagen Vermutungen, von Annahmen möglicher Zusammenhänge und von Fragen, ohne den Anspruch zu haben, Antworten allgemeiner Gültigkeit zu erhalten. Die interpretative Analyse der Texte soll dazu führen, Erklärungsansätze, Erkenntnisse und Annahmen zu stützen, zu entwickeln oder zu verwerfen und nicht eine Entscheidung über die Geltung einer bestimmten präzisen theoretischen Aussage ermöglichen.¹² Nicht Verhaltenstypisierungen im Sinne situations- und rollenspezifisch immer gleichförmig auftretender Handlungen sind als Ergebnis der Analyse angestrebt, aber durchaus ein Vergleich um einerseits Unterschiede und Individuelles herauszuarbeiten, andererseits Gemeinsamkeiten und Strukturelles sichtbar zu machen.

¹² Vgl. Kelle (2000), S. 485-502

Um dem Anspruch der Offenheit gegenüber den Gesprächspartnerinnen während der Interviews auch in der Auswertung gerecht zu werden, wurde die strukturierende Kategorisierung anhand der vorliegenden Interview-Transkripte, überprüft durch das Anhören der Tonaufnahmen, entwickelt und nicht schon aufgrund der Forschungsfragen und Gesprächsleitfäden. Da nicht immer und nicht von allen Frauen gleichermaßen bzw. überhaupt auf alle Aspekte meines Gesprächsleitfadens eingegangen wurde, ist dementsprechend ein durchgängiger Vergleich aller drei Interviews nicht zu erwarten.

Denk- und Redepraxis lassen sich „als individuelle Aktualisierung der sozialen Konzepte von Weiblichkeit und Männlichkeit verstehen“ und „Sprache als das entscheidende Kommunikationsmittel nimmt eine herausgehobene Stellung im Prozess des doing gender ein. Sprachliches Verhalten ist das zentrale Werkzeug, mit Hilfe dessen Individuen Geschlecht konstruieren.“¹³ Die zitierten Gesprächspassagen wurden daher, dem wörtlichen Transkribieren entsprechend, möglichst authentisch in Wortwahl, Satzbau und Erzählstil der Frauen wiedergegeben, allerdings nicht im tatsächlich gesprochenen Dialekt. Bewusst habe ich weitgehend auf inhaltliche Zusammenfassungen verzichtet und gelegentlich Längen oder Wiederholungen in den wörtlich zitierten Passagen in Kauf genommen. Geringfügige Korrekturen habe ich dort angebracht, wo sie mir für das Verständnis des Erzählten notwendig schienen. Längere Pausen im Gesprächsfluss werden ausgewiesen, Auslassungen innerhalb einer Erzählpassage mit Punkten in eckigen Klammern gekennzeichnet, ebenso erklärende Anmerkungen meinerseits. Die Zitate sind im Text klar an Kursivschrift und Einrückung erkenntlich. Alle Personennamen wurden durch Pseudonyme, Firmennamen durch Codes ersetzt.

2 Makrostruktureller und theoretischer Bezugsrahmen

2.1 Geschlechtersegregation und Arbeitsmarkt

Welche Rolle spielt der Gedanke der sozialen Konstruktion von Geschlecht in der Analyse der Prozesse der Arbeitsteilung im Berufsbereich? Konkurrierende Erklärungsansätze in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, der Professionssoziologie und den Theorien sozialer Ungleichheit setzen an einer Logik des Alltagswissens an, die Geschlechterdifferenz mehr voraussetzt als sie zu erklären. Schon

¹³ Gottsburgsen (2000), S. 34

gängige Termini wie *geschlechtsspezifische* Arbeitsteilung, *weibliche* und *männliche* Berufsbereiche, *geschlechtersensible* Didaktik usw. veranschaulichen sprachlich das Ausgehen von *Geschlechtstypischem*, fordern auf zur (traditionellen binären) geschlechterdifferenzierenden Sicht und verfestigen Geschlechterstereotypen. Das Reden über *geschlechtsspezifische* Eigenschaften oder Verhaltensweisen reproduziert Strukturen, die eigentlich als Ungleichheit schaffende, Vielfalt verschleiernde entlarvt und problematisiert werden sollen, und es reduziert Personen im Versuch einer Klassifizierung auf deren Geschlechterzugehörigkeit - die obendrein in ihrer Binarität in Frage zu stellen ist.¹⁴

Modernisierungstheoretische Ansätze gehen davon aus, dass geschlechtliche Differenzierung ein strukturbildendes Relikt einer vormodernen, vorbürgerlichen Gesellschaft mit Ausläufern in die Moderne ist, das mit zunehmender Modernisierung überflüssig, ja störend wird und *automatisch* verschwindet. Wetterer hält solchen Theorien entgegen, dass in der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft Geschlecht als Legitimation sozialer Ungleichheit geradezu neu erfunden wird. Die Modernität dieser neuen Geschlechterdifferenz liege in der Flexibilität der Differenz, die lediglich die Kehrseite der Naturalisierung und Universalisierung der Geschlechterdifferenz darstelle und die soziale Realität der Geschlechterverhältnisse weiter bestimme.¹⁵ Die Realität bestätigt ihre These. Aus den Modernisierungsschüben im Zuge neuer gesellschaftlicher und ökonomischer Rahmenbedingungen sind grundsätzliche, strukturelle Veränderungen nicht abzulesen. Und paradoxerweise leisten De-Institutionalisierung der Geschlechter-Differenz in den letzten Jahrzehnten und De-Thematisierung ebenso einen Beitrag zur Aufrechterhaltung von geschlechtlicher Differenzierung und Hierarchisierung.

Mädchen und Frauen sind bundesweit nach wie vor sowohl an technischen und gewerblichen Schulen als auch in entsprechenden Studienrichtungen stark unterrepräsentiert. So betrug beispielsweise der Mädchenanteil an berufsbildenden höheren Schulen in diesem Sektor 2000/2001 lediglich 10%. Der Frauenanteil in technischen Studienrichtungen liegt bei 17%, in den technischen Fachhochschulen

¹⁴ Dieser Logik folgend kritisiert Wetterer auch den gängigen Begriff *geschlechtsspezifisch*, weil er Geschlechterstereotype als existent suggeriert und nicht als Zuweisung und Konstrukt offenlegt. Ihren Vorschlag, ihn durch *geschlechterdifferenzierend* oder *geschlechterkonstituierend* zu ersetzen halte ich im Kontext des sprachlichen doing gender für eine sehr brauchbare Anregung. Vgl. Wetterer (2002), S.19f

¹⁵ Wetterer (2002), S. 43f

sind es 14%. Nach einem Anstieg des Frauenanteils in der Informatik von 4,8% auf 13,8% in den Siebzigerjahren ist er wieder rückläufig und betrug 1998/99 nur mehr 10,9%. Dass der Studentinnenanteil in Wirtschaftsinformatik doch höher liegt (1998/99 bei 20,7%), gibt nicht wirklich Anlass zur Hoffnung auf Reduzierung der Geschlechtersegregation: Erstens sind auch hier die Zahlen der Studentinnen rückläufig, zweitens ist davon auszugehen, dass ein zunehmend ansteigender Frauenanteil in akademischen pädagogischen Berufen diesen vergleichsweise höheren Prozentsatz erklärt und Ausdruck der Feminisierung dieser Berufe mit den bekannten Folgeerscheinungen ist. Im Fachbereich Telematik lag der Frauenanteil 1998/99 sogar nur bei 5,4% und stagnierte ebenfalls gegenüber 1990/91. Selbst im Kurzstudium Datentechnik ging - trotz der Tendenz, dass Kurz- und Bakkalaureatsstudien *Frauenausbildungsorte* sind - der Anteil weiblicher Studierender von 33,1% im Studienjahr 1970/71 auf 12,9% im Jahr 1998/99 zurück.¹⁶

Auf der Ebene der Lehrberufe zeigt sich ein ähnliches Bild stark geschlechterdifferenzierender Ausbildungs- und Berufswahl. Im Jahr 2000 waren die mit Abstand am häufigsten von Mädchen gewählten Berufe Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau und Frisörin (einschließlich Perückenmacherin, Stylistin). Auch das Berufswahlverhalten der Burschen drängt sie nach wie vor in traditionelle *Männerberufe*, allerdings ist weder die Konzentration in einigen wenigen Berufen hier so stark ausgeprägt, noch wirken die *Frauenberufs*-Abwertungsmechanismen. Das hat zur Folge, dass Burschen, die ein wesentlich breiteres Wahlspektrum (wenn auch innerhalb der Grenzen der *Männerberufe*) ansprechen auch wesentlich bessere Chancen als Mädchen haben überhaupt einen Lehrplatz und im Anschluss daran einen Arbeitsplatz (mit darüber hinaus besseren Einkommen) zu finden. Die neuen IT-Lehrberufe sind erwartungsgemäß ebenfalls fest in Männerhand. Dass das nicht nur für die Auszubildenden gilt, sondern auch für die Ausbilder, ist mit ein Grund, warum die Situation so ist, wie sie ist.

Die geschlechterdifferenzierenden Strukturen setzen sich im Erwerbsleben fort, sodass Männer und Frauen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, Berufen und Branchen zu finden sind. Diese vertikale Segregation wäre nicht grundsätzlich als problematisch zu bewerten, wenn sie nicht immer auch mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen einherginge, die Hierarchien, also horizontale Segregation,

¹⁶ Vgl. Sorger/Willsberger (2004), S. 12ff

produzieren, wenn es nicht eine „Gleichursprünglichkeit von Differenz und Hierarchie“¹⁷ gäbe.

Sich verstärkende Flexibilisierungstendenzen, von denen *Frauenberufe* und *Männerberufe* unterschiedlich betroffen sind, tragen zu steigender Polarisierung sowohl zwischen den Geschlechtern als auch zwischen unterschiedlichen Gruppen von Frauen bei. In Österreich arbeiten lediglich 8% der erwerbstätigen Frauen in *Männerberufen* (mit mehr als 70% Männeranteil) und Österreich weist im OECD-Durchschnitt eine der höchsten Segregationen innerhalb Europas auf.¹⁸ Dass europaweit nur Finnland und Schweden noch schlechtere Ergebnisse aufweisen, ist nebenbei ein Indiz dafür, dass Frauenerwerbsquoten und Geschlechtersegregation in keinem direkten Zusammenhang stehen. Auch aus einer ökonomischen bzw. sozialen Modernisierung, die Frauen eine politische und soziale Besserstellung bringt, folgt nicht zwingend Reduktion von Segregation. Modernisierungsindikatoren, wie Erhöhung des Bruttosozialproduktes, Ausbau des Dienstleistungssektors oder Flexibilisierung von Arbeitszeit, verstärken die Segregation des Arbeitsmarktes. Positiv gegensteuernd hingegen wirken (aktuell mehr oder weniger erfolgreich) Arbeitskräfteknappheit, das steigende Bildungsniveau der Frauen und Gleichberechtigungsbestrebungen der Frauenbewegung.

Ebensowenig wie in gesellschaftspolitische Modernisierungsprozesse Hoffnungen gesetzt werden können, ist *automatisch* eine positive Entwicklung durch den Eintritt junger Menschen ins Erwerbsleben zu erwarten. Frauen unter 25 Jahren sind überdurchschnittlich stark in den „segregierten Frauenberufen, den Kernberufen der weiblichen Beschäftigung“¹⁹, vertreten. Auch im Vergleich zu älteren Männern liegt der Anteil der jüngeren in den „gemischten Berufen“ niedriger und in den „stark segregierten Männerberufen“ wesentlich höher.²⁰

¹⁷ Wetterer (2002), S. 32

¹⁸ Vgl. Leitner (2001)

¹⁹ Leitner (2001), S. 9;

Unter „segregierten Frauenberufen“ führt Leitner in dieser Studie an: „Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte/Modelle, VerkäuferInnen und VorführerInnen/Büroangestellte ohne Kundenkontakt/Wissenschaftliche Lehrkräfte/ Pers. Dienstleistungsberufe und Sicherheitsbedienstete/Büroangestellte mit Kundenkontakt“; S. 6/Tab.2

²⁰ Leitner (2001), S. 9;

Unter „gemischte Berufe“ nennt Leitner: „Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei/Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)/MaschinenbedienerInnen und MontiererInnen/Sonst. WissenschaftlerInnen und verwandte Berufe/Landwirtschaftliche, Fischerei- und verwandte HilfsarbeiterInnen/BiowissenschaftlerInnen und MedizinerInnen/LeiterInnen kleiner Unternehmen“;

Zu den „stark segregierten Männerberufen“ zählen - wenig überraschend - auch die technischen Berufe. Frauen sind hier nicht nur stark unterrepräsentiert, auch hinsichtlich der Einkommenshöhe sind sie deutlich schlechter gestellt.²¹ Leitners Feststellung, „der weitgehende Ausschluss aus Männerbereichen erleichtert eine frauenspezifische Definition und Bewertung von Tätigkeiten, erschwert den Nachweis von Ungleichbehandlung, reduziert Ausweichmöglichkeiten in andere Bereiche und führt oft in Berufe mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten“²², beschreibt zusammenfassend die Problematik der Situation.

2.2 Frauen in Informatik und IT-Berufen

Entsprechende Prognosen stellten vor allem Frauen gute Berufsperspektiven in der rasch wachsenden IT-Branche in Aussicht. Vom tatsächlich hohen Beschäftigungswachstum in diesem Arbeitsmarktsegment haben in erster Linie hochqualifizierte Fachkräfte profitieren können. Die in diesem IT-Segment stark zum Tragen kommenden arbeitsorganisatorischen Veränderungen, wie hohe zeitliche Flexibilisierungsanforderungen und sozial schlecht abgesicherte Arbeitsbedingungen (z.B. Dominanz von Werkverträgen), stellen für Frauen - nicht nur solche mit bereits bestehenden Familien- und Betreuungspflichten - eine große Hürde dar, weil sie die Planung ihres *Privatlebens* wesentlich stärker in ihre Berufsplanung miteinbeziehen als Männer, sich *private* Geschlechterarrangements strukturell wenig verändert haben und Wiedereinstiegsperspektiven schlechter sind. Die Tendenz der klassischen vertikalen Segregation setzt sich auch im Bereich der boomenden neuen Technologien fort. Der Arbeitsmarkt öffnet sich den Frauen auch in der IT-Branche dort, wo Tätigkeitsbereiche, Entlohnung, Aufstiegs- und Zukunftschancen vergleichsweise unattraktiv sind (z.B. Call Center).²³

Optimistische Einschätzungen und Prognosen hinsichtlich der Frauenbeteiligung in der IT-Branche berufen sich darauf, dass in diesem Berufsfeld zunehmend sogenannte *Schlüssel- und Sozialkompetenzen (social skills)* nachgefragt sind. Zentrale Schlagworte in diesem Zusammenhang sind *gesamtheitliche Herangehens-*

Unter "stark segregierte Männerberufe" nennt Leitner: „Technische Fachkräfte/BedienerInnen stationärer und verwandter Anlagen/FahrzeugführerInnen und BedienerInnen mobiler Anlagen/ Mineralgewinnungs- und Bauberufe/ MetallarbeiterInnen, MechatronikerInnen und verwandte Berufe/Soldaten“; S. 6/Tab.2

²¹ Vgl. Leitner (2001), S. 14

²² Leitner (2001), S. 14

²³ Vgl. Sorger/Willsberger (2004), S. 3

weisen an Problemstellungen, Kooperations- und Teamfähigkeit, kommunikative Fähigkeiten in der Beratung mit KundInnen und in der Zusammenarbeit mit KollegInnen. Diese Fähigkeiten werden als *weibliche Stärken* angenommen und daraus wird eine quantitative Zunahme und ein qualitativer Aufstieg von Frauen in der IT-Branche abgeleitet.

Diese Hypothese halte ich sowohl für problematisch als auch für nicht haltbar. Erstens haben sich biologistische Zuschreibungen bestimmter Eigenschaften und Fähigkeiten zu keiner Zeit zugunsten gesellschafts- oder arbeitsmarktpolitischer Positionsverbesserung von Frauen (im Sinne der *Chancengleichheit der Geschlechter*) ausgewirkt. Friese formuliert hier treffend, dass die „geschlechtsattributierte Zuschreibung weiblicher Kompetenz“²⁴ als „heimliche Ressource in Prozesse der Vergesellschaftung von Arbeit und Beruf einfließt [...] und den bis heute gültigen Status der Semi-Professionalität von Frauenberufen [...] und personenbezogenen Dienstleistungsberufen konstituiert“²⁵. Zweitens sind aktuell in der Praxis solche Entwicklungen weder an der Frauen-Beschäftigungszahl noch an der Einkommenshöhe abzulesen. Und drittens zeigen sich im Bildungs- und Qualifizierungsbereich insgesamt und am IT-Arbeitsmarkt speziell aktuell konträre Entwicklungen.

Zwar werden Sozialkompetenzen und ihre hohe berufliche Relevanz, wie mir scheint stark wie nie zuvor, beschworen, gleichzeitig sind Standardisierung und Quantifizierung - sperrige Parameter in der Überprüfung und Bewertung der *social skills* - hoch im Kurs. Stellenausschreibungen vermitteln den Eindruck, dass diesbezüglich im Anforderungsprofil formulierte Erwartungen entweder einem Trend, einer *Mode* gehorchen, oder aber als (Gratis-) *Draufgabe* zu den hoch angesetzten Formalqualifikationen und ausgeprägten Fertigeroutinen in einem hochspezialisierten und gleichzeitig breiten Fachbereich gehandelt werden. Tatsächlich werden nicht Fähigkeiten und Begabungen, die auch (oder vor allem) im informellen sozialen Lernen bzw. auch im außerberuflichen Kontext erworben und trainiert werden, nachgefragt, sondern zunehmend Zertifikate und Bildungsabschlüsse mit einer hohen *Qualifizierungseffizienz* bei gleichzeitig hohem Prestigegewinn für Unternehmen. In diesen Zusammenhang sind auch die Entwicklungen in der Hochschulbildung einzu-

²⁴ Friese (2004), S. 18

²⁵ Friese (2004), S. 14

ordnen (massive Zunahme von Fachhochschulen, Bakkalaureatsstudien mit mehr akademischen Abschlüssen bei kürzerer Studiendauer).

War die IT-Branche noch vor wenigen Jahren stark von Fachkräften geprägt, die sich ihr Wissen autodidaktisch und in der beruflichen Praxis angeeignet haben, steigt die Nachfrage nach Personal mit akademischen Abschlüssen.²⁶ Eine solche Entwicklung stellt ein typisches Professionalisierungsmerkmal dar. Exemplarisch kann hier allerdings aufgezeigt werden, wie Professionalisierungsprozesse strukturelle Schließungsprozesse gegenüber Frauen fördern: Wenn diese Entwicklung zeitlich mit dem Rückgang weiblicher Studierender in der Informatik einhergeht (Untersuchungen belegen das nicht nur für Österreich)²⁷ wird mit dieser Standardsetzung - als einem wichtigen Aspekt im Prozess der Professionalisierung - ein weiterer Konstruktionsschritt zum Ausschluss von Frauen gemacht. Das ist nur einer von vielen Mechanismen der Institutionalisierung von Geschlechter-Differenz und -Hierarchie in Prozessen der Berufskonstruktion und sozialen Schließung.

Die dominierenden kollektiven Akteure und Konstrukteure der IT-Professionen sind fast ausnahmslos Männer, die Durchsetzung ökonomischer Interessen bleibt verschleiert hinter der Begründung gestiegener fachlicher Qualifikationsanforderungen und notwendiger Professionalisierung. *Realzwänge* legitimieren die Verfestigung exklusiver männlicher Verfügung über ökonomische und andere Ressourcen und die Hierarchisierung von Tätigkeitsfeldern.

2.3 Die Kategorie Geschlecht als Strukturierungsmacht

Im deutschsprachigen Raum fand die Theorie der sozialen Konstruktion der Geschlechter relativ spät Eingang in die Frauen- und Geschlechterforschung, obwohl solche Theorien schon in den späten 60er Jahren formuliert wurden. Wetterer spricht von der „konstruktivistischen Wende“, die nachhaltig hier erst in der ersten Hälfte der 90er Jahre einsetzte, während im angelsächsischen und US-amerikanischen Raum schon in den 80er Jahren die Herstellung von Geschlecht vor allem im beruflichen

²⁶ Das betonte auch der Personalchef eines der größten österreichischen IT-Dienstleistungsanbieters im Rahmen einer *telm@*-Veranstaltung im Frühjahr 2006.

²⁷ Vgl. Sorger/Willsberger (2004), S. 33ff

Alltagshandeln (*doing gender while doing work*) wissenschaftlich untersucht und diskutiert wurde.²⁸

„Die Arbeitsteilung macht die Geschlechter zu Verschiedenen und bringt auf diese Weise auch Gender, auch die Differenz der Geschlechter, auch die Zweigeschlechtlichkeit mit hervor.“²⁹ Angesichts einer größer werdenden sozialen und kulturellen Vielfalt feministischer und postkolonialistischer Positionen und theoretischer Diskurse ist nicht länger aufrechtzuerhalten, Frauen gleiche Erfahrungen oder identische Problemlagen zuzuschreiben. Ausgehend von der Theorie der sozialen Konstruktion der Geschlechter stellt der Dekonstruktivismus grundsätzlich infrage, ob es überhaupt möglich ist, Frauen als soziale Gruppe anzunehmen und zu untersuchen. Gleichzeitig ist es aber ein erwiesenes Faktum, dass es strukturelle Unterschiede und Ungleichheit gibt, die sich klar entlang der Geschlechterkategorie (ob Konstrukt oder nicht) festmachen lassen.

Das gilt für die Trennung von Produktions- und *privater* Reproduktionsarbeit genauso wie für jede inter- und intraberufliche Arbeitsteilung und bringt Ähnlichkeiten und Übereinstimmungen zwischen den Geschlechtern zum Verschwinden bzw. betont Unterschiede und gibt ihnen eine soziale Bedeutung mit weitreichenden gesamtgesellschaftlichen wie individuellen Konsequenzen. Darüberhinaus nährt es die Alltagstheorien der Gesellschaftsmitglieder mit *Beweisen* für die zu Recht bestehende Trennung. So wird das Ergebnis von Prozessen der Geschlechterkonstruktion zu deren Voraussetzung und Ursache gemacht. Wetterer plädiert daher dafür, in einer angemessenen Analyse „stets zweierlei zu erklären: Den Konstruktionsprozess selbst, in dem Differenz und Hierarchie der Geschlechter im Medium der Arbeitsteilung jeweils neu hervorgebracht werden, und den Sachverhalt, dass dieser Konstruktionsprozess offenbar so angelegt ist, dass dem Alltagsverständnis gerade dessen konstruktive Momente systematisch verborgen bleiben.“³⁰

Geschlechterdifferenz, die im 18. Jahrhundert mit naturalistisch begründeten Theorien untermauert und auf diese Weise zu einem gesellschaftlichen Strukturmoment und Instrument der Legitimation sozialer Ungleichheit wurde, wird (wie die bürgerliche Gesellschaft selbst) im 19. Jahrhundert als *modern* in den Berufsbereich

²⁸ Vgl. Wetterer (2002), S. 20ff

²⁹ Wetterer (2002), S. 26

³⁰ Wetterer (2002), S. 27

übertragen. Ein Merkmal dieser Modernität ist auch eine kontextbezogene Flexibilität und Transformierbarkeit der Geschlechterdifferenzierung. Jedenfalls aber ist die soziale Realität der Geschlechterverhältnisse weit entfernt von der Bedeutungslosigkeit von *Geschlecht*. Die Wandlungs- und Anpassungsfähigkeit der Geschlechterdifferenzierung an unterschiedliche Kontexte (z.B. *Geschlechtswandel* von ganzen Branchen oder Berufen) in modernen bürgerlichen Gesellschaften kann nicht als Indiz gewertet werden, dass sie in Auflösung begriffen ist - Geschlechterklassifikationen sind einfach nur variabler und flexibler geworden und aufgrund ihrer „endlose Varietät“ innerhalb „monotoner Ähnlichkeit“³¹ umso schwerer zu enttarnen und zu verändern. Bei allen länder- oder zeitspezifischen Unterschieden sind es doch immer nur Spielarten desselben Musters mit der Auswirkung der Statusdifferenz. Wetterer spricht in diesem Zusammenhang von der „Veränderungsresistenz durch Wandlungsfähigkeit“.³²

Die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes hat sich seit Beginn der Industrialisierung in ihrem Ausmaß kaum verändert. Sollte eine annähernd geschlechterausgewogene Verteilung der Erwerbsarbeit erreicht werden, müssten heute wie am Ende des 19. Jhdts. mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen ihren Arbeitsplatz wechseln.³³ Das Phänomen trifft auf alle *entwickelten* Industrieländer (nicht nur bürgerlich-kapitalistischer Prägung) zu, schließt bis Ende der 80er Jahre also auch die sozialistischen Staaten ein und bezieht sich sowohl auf horizontale (betriebliche und Einkommenshierarchie) als auch vertikale (branchen- und tätigkeitsbezogene) Segregation. Angesichts der Unterschiedlichkeit der angesprochenen Industrieländer hinsichtlich ökonomischer, politischer und kultureller Rahmenbedingungen mag das ebenso überraschen wie die Veränderungsresistenz der zweigeschlechtlichen Differenzierungs- und Hierarchisierungsmuster trotz doch beachtlicher Veränderungen im Hinblick auf Arbeitsmärkte, Arbeitsbedingungen, Arbeitsplätze und Arbeitsbeziehungen seit Beginn der Industrialisierung.

Die Tertiärisierung der Berufsstruktur, neue Technologien und völlig neue (genauso wie verschwundene) Berufsfelder haben auf der Ebene der Geschlechtersegregation keine strukturelle Veränderung oder Auflösung der Trennlinien bewirkt. Auch die

³¹ Wetterer (2002), S. 59

³² Wetterer (2002), S. 63

³³ Vgl. Wetterer (2002), S. 63

beiden Weltkriege, die vorübergehend solche Trennlinien zumindest teilweise außer Kraft setzten, waren diesbezüglich nicht nachhaltig.³⁴ Beachtliche formal-rechtliche Fortschritte (Wahlrecht, Zugang zum Hochschulstudium, weitgehende Rechtsgleichstellung am Arbeitsmarkt, explizite Diskriminierungsverbote, rechtlich verankerte und institutionalisierte Gleichstellungspolitik usw.) haben hinsichtlich vertikaler und horizontaler Geschlechtersegregation im Erwerbsbereich keine nennenswerten Erfolge gebracht. Zwar haben eine Reihe von Berufen und Branchen eine *Geschlechtsumwandlung* erfahren (z.B. Sekretäre, Programmiererinnen) aber diese Variabilität in der Zuordnung von Arbeit und Geschlechtszugehörigkeit fand keine logische Fortsetzung in einer sukzessiven Aufhebung der Trennlinien entlang der Kategorie Geschlecht. Wie bereits erwähnt, kann auch aus einer hohen Frauenerwerbsquote kein Rückschluss auf eine Reduzierung der Geschlechtersegregation gezogen werden, dies hat ein Vergleich aller EU-Länder gezeigt. Ein Anstieg von Frauenerwerbsbeteiligung ist nämlich häufig auf einen Beschäftigungszuwachs in bestimmten, immer stärker feminisierten Dienstleistungsbereichen (Kinderbetreuung, Erziehung, Pflege) zurückzuführen. Arbeitsmarktpolitisch grundsätzlich positive Entwicklungen verfestigen gleichzeitig das Segregationsproblem.

Eine weitere positive Entwicklung erfolgte im Bildungsbereich. Mädchen haben gegenüber Burschen seit den 70er Jahren enorm aufgeholt und hinsichtlich schulischer Abschlüsse, beruflicher Ausbildungen und Hochschulausbildung das Bildungsgefälle zwischen den Geschlechtern zumindest stark abgebaut, wenn nicht völlig ausgeglichen. Aufgrund geschlechtsspezifischer Schultyp-, Fächer- und Berufswahl bleibt allerdings die Geschlechtersegregation und die damit verbundene Ungleichheit im Berufsbereich aufrecht.³⁵ Mit dem höheren Bildungsniveau der Frauen scheint eher eine *Feminisierung* (verbunden mit Abwertung hinsichtlich gesellschaftlicher Anerkennung, Entlohnung) bestimmter Berufsfelder (z.B. höherqualifizierte Pädagogik- und Sozialberufe) einherzugehen als ein sozialer Aufstieg im Erwerbsleben.

³⁴ Zahlreiche dokumentierte Erzählungen der Gesprächsrundenteilnehmerinnen des Oral-History-Projektes *Erzählte Lebensgeschichte - Frauen in Niederösterreich*, das ich 1986 im Waldviertel aufgebaut und bis 1991 geleitet habe, geben nicht nur ein anschauliches Bild dieser Entwicklungen im und nach dem Zweiten Weltkrieg, sondern zeigen auch, wie klar die Frauen Muster und Funktionieren dieser Ausschließungsprozesse reflektieren und analysieren.

³⁵ Vgl. Prenner/Scheibelhofer (2001)

Insgesamt arbeiten mehr Männer in hochgradig geschlechtstypisierten Berufen als Frauen.³⁶ Aufgrund des schmäleren Berufswahlspektrums von Frauen müssen sie früher in gemischte Berufsbereiche ausweichen als Männer, die ihr wesentlich breiteres und gleichzeitig stärker ausschließlich männlich typisiertes Berufsspektrum und ihre Berufsgrenzen besser verteidigen, ihr *Revier* besser *markieren*. Geschlechtsexklusive *Frauenberufe* sind vor allem auf der Ebene von *Assistenzberufen* angesiedelt (Sekretärinnen, Krankenschwestern, Arzthelferinnen, Anwalts-, Notars-, Steuerberatergehilfinnen) oder gelten als sogenannte *Sackgassenberufe* (Frisörinnen, Floristinnen, Verkäuferinnen).

Wenn in Berufen tatsächlich Geschlechtstypisierungen abgebaut werden, kommt es intraberuflich zu geschlechterdifferenzierenden Trennlinien zwischen *typisch weiblichen* und *typisch männlichen* Tätigkeitsbereichen mit geschlechterhierarchischen Auswirkungen. Ein Beispiel für eine nur auf den ersten Blick *geschlechtsneutrale* Berufsgruppe sind die Bankkaufleute. Männer besetzen hier die *beratenden* Arbeitsplätze, Frauen die *bedienenden*, die mit niedrigerem Status konnotiert und daher mit schlechteren Positionen im Beruf und in der Organisation, mit geringerer Entlohnung und schlechteren Aufstiegschancen verbunden sind. Argumentiert, verschleiert und *individualisiert* wird diese strukturelle Benachteiligung mit dem *Sachargument* geringerer Qualifikationsanforderung an diese Tätigkeit und geringerer Qualifizierungsbereitschaft von Frauen. Damit ist dieses Phänomen in der gängigen Alltagslogik und in der Alltagsgeschlechtertheorie ausreichend erklärt.³⁷

³⁶ Das mag überraschen, wird doch das Thema *Geschlechtersegregation* am Arbeitsmarkt als *Frauenproblem* abgehandelt. Tatsächlich *schaffen* strukturelle Rahmenbedingungen Frauen auch mehr Probleme als Männern, aber unterschwellig wird die Botschaft vermittelt, dass Frauen das Problem *wären* und es entsteht der Eindruck, dass eine hohe Konzentration in geschlechtstypisierten Berufen vor allem ein *Frauenphänomen* wäre.

³⁷ In einem Interview, geführt im Jänner 2006, stellte der Direktor eines regionalen Banken-Filialnetzes sein Institut als *geschlechtsneutral* dar und begründet das mit der Tatsache, dass etwa gleich viele Männer und Frauen beschäftigt sind sowie keine Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern bestünden. Angesprochen auf das Faktum, dass keine der drei Direktorenposten von einer Frau besetzt und keine Frau im Vorstand vertreten ist, dass von 23 Filial- und Abteilungsleitungspositionen zum Zeitpunkt des Gespräches nur eine einzige von einer Frau, keine der drei IT-Arbeitsplätze von einer Frau besetzt war, ein einziger Mann Karenz nach der Geburt seines Kindes sowie darauffolgend eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nahm (ganz anders bei weiblichen Angestellten) und in Führungspositionen grundsätzlich Teilzeitarbeit ausgeschlossen wird, sah er keinen Widerspruch zu seiner Darstellung. Korrigierend bezeichnete er seine Institution sogar als explizit *frauenfreundlich*, weil man Frauen in ihren Bedürfnissen nach Teilzeitbeschäftigung weitgehend entgegenkäme. Frauen würden die gleichen Weiterbildungs- und Aufstiegschancen angeboten, sie seien aber seiner Erfahrung nach bedauerlicherweise weniger zielstrebig und ehrgeizig um sie im gleichen Maß zu nutzen wie Männer, das allein erkläre die geringe Frauenquote in Führungspositionen.

Vgl. auch: Schmitt (1999), S. 208f

Die gebräuchliche Unterscheidung in *vertikale* und *horizontale* Segregation am Arbeitsmarkt ist aufgrund der bisherigen Ausführungen infrage zu stellen. Beide Formen sind zumindest eng miteinander verbunden, wenn nicht synonym – geschlechterdifferenzierende Hierarchisierung ist nicht nur ein Charakteristikum der *vertikalen* Segregation, sondern immer auch Begleiterscheinung bzw. Auswirkung der *horizontalen*.

2.4 Geschlechteridentität und doing gender

Geschlechteridentität ist kein *Seinszustand*, ist nicht im Individuum *natürlich* verankert und findet bloß in Merkmalen und Eigenschaften seinen Ausdruck, sondern entsteht in einer interaktiven und situationsspezifischen Konstruktionspraxis. Der Begriff *doing gender* unterstreicht diese Interaktion im Prozess der Konstruktion und Reproduktion von Geschlechterdifferenz.

Wie Geschlechterzugehörigkeit und Geschlechterbeziehung vollzogen und hergestellt werden, ist ein hoch komplexer Prozess. Weder strukturtheoretische Ansätze, die das konstruktive Potential der Strukturen vernachlässigen, noch handlungstheoretische Zugänge oder konstruktivistische Ansätze der Geschlechterforschung, die überwiegend mikrosoziologische Prozesse fokussieren, werden dieser Komplexität gerecht.³⁸ Nur die Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Zugänge auf unterschiedlichen Ebenen kann in der Analyse der Herstellung und Perpetuierung von Geschlecht zu brauchbaren Ergebnissen und Erklärungsmodellen führen.³⁹

Die gesellschaftliche Organisation liefert (auf der Makro-Ebene) über formale Gesetze, informelle Regeln, Werte und Normen strukturelle Vorgaben auf dessen Boden nur individuelles *doing gender*, Geschlechterkonstruktion im persönlichen Alltagshandeln, passieren kann und im Rahmen dessen Individuen (auf der Mikro-Ebene) überhaupt Handlungsoptionen offen stehen. Prozesse sozialen Handelns wiederum sind strukturbildend und diese Strukturen wirken ihrerseits zurück auf soziales Handeln (und so weiter und so fort). Diese Wechselwirkungen zwischen geschlechterkonstruierendem Alltagshandeln und geschlechterverfestigenden Sozialstrukturen veranschaulichen die Komplexität und machen ein eindeutiges Zuweisen- und Auseinanderhalten-Können von Ursache und Wirkung unmöglich. Das

³⁸ Wetterer (2002), S. 61

³⁹ Vgl. Becker-Schmidt/Knapp (2000), S. 74ff

mag mitverantwortlich für die hohe Veränderungsresistenz von Geschlechterstereotypisierungen sein.

Im Kontext der Vergeschlechtlichung von Arbeit führt Wetterer zwischen dem individuellen *doing gender* und der strukturellen Ebene des geschlechtersegregierten Arbeitsmarktes bzw. den soziokulturellen Reproduktionsformen der Zweigeschlechtlichkeit die „intermediäre Instanz“⁴⁰ als Vermittlerin zwischen diesen beiden Ebenen ein. Nicht die (mikrosoziologische) interaktive Herstellung von Geschlechtszugehörigkeit durch Personen ist hier angesprochen, sondern die durch kollektive Akteure zur Durchsetzung kollektiver Interessen. Hier gehe es „nicht mehr um die ad-hoc-Arrangements des Alltagshandelns, sondern um die Etablierung dauerhafter Formen einer ebenso geschlechtshierarchischen wie - im Effekt - geschlechterkonstituierenden Arbeitsteilung.“⁴¹ Ziel dieses kollektiven Agierens sei weniger die Wahrung von Geschlechtszugehörigkeit als vielmehr die Verteidigung eines exklusiven Zugangs zu ökonomischen, sozialen und symbolischen Ressourcen und einer dauerhaften Absicherung durch Institutionalisierung der inter- und immer häufiger auch der intraberuflichen Arbeitsteilung.

Geschlecht ist nicht eine Eigenschaft der Arbeitenden, die in die Arbeitssituation importiert wird, sondern ist in der Struktur der Arbeitssituation angelegt. Allerdings kommt sie erst durch die Interpretation der Arbeit durch die Arbeitenden und deren Interaktionen zum Tragen. Dass Zweigeschlechtlichkeit als Strukturierungsprinzip von Arbeitsmarkt und Beruf eine so anhaltend bedeutende Rolle spielt, ist so auch auf die Beteiligung aller zurückzuführen. Sie statten dieses Strukturierungssystem immer wieder mit *Sinn* aus und leisten dadurch einen Beitrag zum legitimatorischen Charakter von Geschlechtertypisierungen zur Aufrechterhaltung von Statusunterschieden im Erwerbsleben.

Den strukturellen Mustern wie individuellen Handlungen in ihrer Verstrickung in *doing gender*-Prozessen nachzugehen kann Erklärungsansätze und Antworten liefern, wie und wo konkret eine binäre Geschlechterkategorie selbstverständlich übernommen, bestärkt bzw. umgekehrt, infrage gestellt oder verneint wird, wo und wie eine Verstärkung oder Nivellierung von Differenz oder Exklusivität passiert und wo sich

⁴⁰ Wetterer (2002), S. 39

⁴¹ Wetterer (2002), S. 30

Arbeitende als sexuierte Individuen dem sozialen Zwangscharakter von Routinen der Geschlechterklassifikation im Alltagshandeln widersetzen.

2.5 (Informations- und Computer-)Technik und Geschlecht

In den letzten 30 Jahren hat sich innerhalb der Technik- und Naturwissenschaften eine kritische Geschlechterforschung etabliert, auch wenn der deutschsprachige Raum hier nicht federführend zu nennen ist und sie noch immer innerhalb dieser Wissenschaftsdisziplinen keinen zentralen Stellenwert einnimmt.

Eine der Pionierinnen der Genderforschung in den Naturwissenschaften, bedeutende Theoretikerin und Kritikerin der Technosciences, Donna Haraway (Biologin und Wissenschaftshistorikerin) unterstellt gerade den Technik- und Naturwissenschaften einen entscheidenden Anteil an der Einführung und Festigung von Kategorisierungen, auch der dichotomen Geschlechterkategorien (bei gleichzeitiger Geschlechterblindheit), die Ausschlüsse und Ungleichheit erzeugen. Sie konstatiert drei für das westliche Denken fundamentale Unterscheidungen und Grenzziehungen, die jeweils vom Gegensatz Kultur und Natur geprägt sind: jene zwischen Mensch und Tier, die zwischen Organismus und Maschine und zwischen Materiellem und Immateriellem. So wie Haraway Hoffnung darin setzt, dass die Produktion transgener Lebewesen *andere* (als zweigeschlechtliche) gesellschaftlich relevante Körper denken (und leben) lässt und damit zunehmend die herrschaftssichernden Dualismen und dichotomen Grenzziehungen obsolet macht⁴², sieht Dale Spender in der Entwicklung der Teletechnologien und elektronischen Netzwerke nicht nur Gefahren sich verschärfender (Geschlechter- und anderer) Ungleichheit, sondern auch Chancen für mehr Demokratisierung, Reduzierung bestehender Grenzziehungen (zwischen Geschlecht, Klasse, Rasse usw.) und neue Formen von Solidarität zwischen Frauen.⁴³

Ausschlüsse von Frauen in der Informatik passieren sowohl auf struktureller, als auch individueller und symbolischer Ebene. In den Biowissenschaften sind naturalistische Geschlechterzuschreibungen nach wie vor - wenn nicht sogar zunehmend - anzutreffen. Das ist insofern in diesem Themenzusammenhang interessant, als Informatik

⁴² Vgl. Haraway (1995)

⁴³ Vgl. Spender (1996)

und Informationstechnologien an Bedeutung in den Biowissenschaften und umgekehrt deren biologistische Konzepte Einfluss auf die Informatik gewinnen.

Genderforschung ist in den Technikwissenschaften nicht annähernd so verankert wie in den Sozial- oder Geisteswissenschaften. Bezeichnend ist, dass z.B. in Großbritannien, wo Womens Studies traditionell gut eingeführt sind, zwar Genderaspekte und Technologie in der Forschung einen größer werdenden Stellenwert einnehmen, diese Aspekte aber in einem überwiegenden Ausmaß aus dem Blickwinkel von SoziologInnen und nicht von TechnikerInnen untersucht werden.⁴⁴

In den Naturwissenschaften spielen Genderaspekte eine noch wesentlich geringere Rolle. Ein Gefahr könnte darin liegen, dass mit zunehmender Verschränkung von Informatik und Naturwissenschaften, mit fortschreitender Interdisziplinarität und Auflösung von Grenzziehungen zwischen technischen und naturwissenschaftlichen Disziplinen biologistische Geschlechterdeterminationen auch in Technikzusammenhängen nicht nur verfestigt werden, sondern dass Genderaspekte unberücksichtigt und *geschlechtsblinde Flecken* bleiben. Zwischen den „harten Disziplinen Physik, Mathematik, Chemie“ und der „harte[n] Pseudodisziplin Informatik“⁴⁵ einerseits und den Sozialwissenschaften andererseits hingegen bestünde eine nahezu undurchdringbare Grenze. Diese Abgrenzung gegen Sozialwissenschaften bringt auch mit sich, dass „die technischen und mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächergruppen stärker abgeschottet sind gegen die Frauen- und Geschlechterforschung als geistes- und sozialwissenschaftliche Fächer“⁴⁶.

Als Gründe und Ursachen können sowohl die geringe Frauenrepräsentanz in diesen Disziplinen als auch ein fundamentaler Objektivitätsanspruch genannt werden, der sich auf *objektives Wissen* bezieht, das keinen *Moden* unterliegt und immer nur erweitert, aber nicht korrigiert werden muss. Relativierungen und Kritik sind in ein solches Wissenschaftsverständnis schwer integrierbar. „Die Informatik wiederum, obwohl sie ihre Artefakte im gesamten sozialen Raum platziert,“ kritisiert die Mathematikerin, Physikerin und Theoretische Informatikerin, Britta Schinzel, „hat es bisher verabsäumt, ihre Grundlagen und fundamentalen Begriffe zu definieren, geschweige denn wissenschaftstheoretisch zu fundieren. Sie beschränkt sich weitgehend auf das

⁴⁴ Vgl. Grundy (2004), S. 19

⁴⁵ Grundy (2004), S. 21

⁴⁶ Schinzel (2004), S. 31

Formal-Mathematische oder Technische, während die nicht formalen Anteile oft einer nicht wissenschaftlich kontrollierten Modellierung überlassen werden, beispielsweise die Spezifikation von Taxonomien^[47] oder Ontologien^[48] mit leicht zu erahnenden riskanten Wirkungen.“⁴⁹

Die geringe Frauenbeteiligung in technischen Ausbildungen, Forschungen und Berufen hat weitreichende Auswirkungen. Methodische und inhaltliche Einseitigkeit, Einschränkungen und Verzerrung prägen nicht nur Forschungsprozesse und Fachkulturen. „Beispielsweise vertieft die von technikzentrierten Interessen dominierte informatische Gestaltung die Geschlechterpolarisation nicht nur in der IT-Branche, sondern in allen Berufen, die Computer nutzen. Zugangs- und Nutzungsmöglichkeiten kommen daher vorwiegend technizistischen Bedürfnissen entgegen. Damit schließt sich der Kreis, indem einseitige Interessen einseitige Gestaltung hervorbringen und die so gestalteten informationstechnischen Artefakte erneut Menschen mit bestimmtem Habitus ansprechen und andere ausschließen.“⁵⁰

Die Informatik stellt nicht nur Arbeitswerkzeuge (Computer, Software) zur Verfügung, sondern gestaltet aktiv Form und Darstellung wissenschaftlichen Wissens über instrumentelle Strukturen und Modellbildungen. Über Visualisierungen, Computersimulationen, Wissensarchive usw. wirkt die Informationstechnik in alle Wissenschaften und Anwendungsfelder hinein und beeinflusst Forschungsprozesse und Wissensproduktion. Mittels Computer werden Daten (=strukturierte Symbole) mithilfe formalsprachlich gefasster Algorithmen transformiert, um Anwendungsprobleme zu lösen, werden Informationen gespeichert und bereitgestellt, wird Sprache bearbeitet. Informatik ist also nicht nur eine Wissenschaft, sondern auch eine Technologie, ein Werkzeug für wissenschaftliche Kommunikation, Kooperation und Produktion, wobei sie durch ihre „formal-technische Eigenart, ihre bevorzugten Strukturbildungen und Integrations- und Simulationsfähigkeiten“⁵¹ wissenschaftliches Wissen auch mitformt.

⁴⁷ Einordnung (Klassifizierung, Segmentierung) z.B. von Lebewesen in ein biologisches System; in der Linguistik: Beschreibung des Aufbaues eines Sprachsystems durch Segmentierung und Klassifizierung

⁴⁸ Lehre von den Ordnungs-, Begriffs- und Wesensbestimmungen des Seienden

⁴⁹ Schinzel (2004), S. 31

⁵⁰ Schinzel (2004), S. 32

⁵¹ Schinzel (2004), S. 34

Eine Wissenschaft charakterisiert sich durch ihren Gegenstand, ihre Theorien, ihre Methoden und ihre Erkenntnisinteressen. Eine Besonderheit der Informatik ist, dass sich Gegenstand und Erkenntnisinteresse nicht einfach bestimmen lassen. So ist zwar der Computer ein Gegenstand informatischer Untersuchung und Material, mit dem die Informatik arbeitet, aber die Anwendungsgebiete der Informatik sind primär Gegenstände anderer Wissenschaften (und nahezu beliebig). Dieser fehlende Gegenstandsbezug sei es auch, der „die Informatik gewissermaßen maß- und haltlos mache“ und „die Kolonialisierung anderer Gebiete“ als ein Erkenntnisziel der Informatik ableiten lasse. Die zentrale Frage der Informatik nach der effektiven Automatisierung sei nicht von einem Forschungsgegenstand sondern von der Methode her gestellt.⁵²

Umgekehrt wirken aber auch Naturwissenschaften auf die Informatik zurück und liefern neue Rechenmodelle, sodass auch Anwendungskontexte (z.B. künstliche neuronale Netze, Gen- und DNA-Computing) Erkenntnisinteressen und Methoden der Informatik und des Mediums Computer verändern. Die Weiterentwicklung technischer Möglichkeiten wie beispielsweise zunehmende Speicherkapazitäten und Arbeitsgeschwindigkeiten von Computern wirken ihrerseits zurück auf informatische Methoden und auf epistemische⁵³ Veränderungen oder die Positionierung wissenschaftlicher Disziplinen. Größere Speicherplätze und Geschwindigkeit haben einen Anstieg bildlicher Repräsentationen gegenüber textlichen ermöglicht. Eine Stärkung des Stellenwertes der Naturwissenschaften gegenüber den mehr text-verhafteten Geisteswissenschaften wird auch in diesem Zusammenhang gesehen, sodass in Abwandlung des *linguistic turn*⁵⁴ von einem *pictorial turn*⁵⁵ gesprochen werden kann. Der Einsatz von suggestiven Bildern und Visualisierungen stärkt konstruktive Methoden gegenüber analytischen, begünstigt die Vermischung von Artefakten und *Natürlichem* und verwischt Grenzen von *Kultur* und *Natur*. „Doch das kontingent

⁵² Schinzel (2004), S. 35

⁵³ Nach Foucault: unbewusste, machtvolle Strukturen des Denkens verschiedener Epochen, die dem alltäglichen Wissen wie den Wissenschaften ihr Gepräge geben; das einer Epoche zugrunde liegende kognitive Ordnungsschema, das beispielsweise auch bestimmt, was jeweils überhaupt als Wissen gilt.

⁵⁴ Vielfältiges Denk- und Theoriegebäude des 20. Jhdts., das Sprache für das Erleben und Verstehen von Welt für wesentlich erklärt und davon ausgeht, dass Wirklichkeit jenseits von Sprache nicht existiert.

⁵⁵ In Abwandlung des *iconic turn* bzw. der *ikonischen Wende* bezieht sich der Begriff auf eine Neubewertung von Bildern und spielt in vielen Wissenschaftsdisziplinen eine Rolle. So wie Sprache nicht Wirklichkeit beschreibt, sondern sie mitkonstruiert, können auch Bilder nicht darauf reduziert werden, dass sie reale Wirklichkeit darstellen.

Hergestellte bleibt in der technischen Realisierung zumeist nicht variabel, sondern verfestigt sich und es bleibt nicht transparent, sondern verschließt sich dem Verständnis der AnwenderInnen. Inadäquatheiten können so durch Normierungen, Übergeneralisierungen, Unterspezialisierungen und Standardisierungen entstehen. Und sie sind für die Genderforschung insbesondere dann relevant, wenn sie mit androzentrischem Blick erfolgen.“⁵⁶

Im Zusammenhang mit neuen interaktiven Computersystemen, mit Künstlicher Intelligenz oder verhaltensbasierter Robotik (*soziale Maschinen*) lösen Interaktionskonzepte in der Informatik logikbasierte und symbolorientierte Ansätze ab. Solche Entwicklungen zwingen die Informatik zur „Integration des Sozialen in den Kern der Disziplin“ und die „herkömmlichen Algorithmen erscheinen angesichts der neuen Entwicklungen als ‚dumm‘, ‚blind‘ und ‚autistisch‘, weil sie sich während ihrer Laufzeit nicht an Einflüsse der technischen und nicht-technischen Umgebung anpassen oder auf Interventionen der NutzerInnen reagieren können“.⁵⁷ Feministische Wissenschaftlerinnen sehen darin eine Chance, die stark vergeschlechtlichte Dichotomie von *Technischem* und *Sozialem* aufzubrechen.

Waren Computer zunächst *Maschinen* oder *Automaten* und später *Werkzeug* zur Unterstützung menschlicher Tätigkeiten, verändert sich ihre Funktion mit der Verbreitung des Internets Mitte der 90er Jahre hin zum *Medium*.⁵⁸ Dieser Wechsel ist ein weiterer Schritt zur Grenzaufweichung des Ingenieurwissenschaftlich-Formalen in der Informatik, verbunden mit der Hoffnung auch eines Wandels des strukturell-symbolischen Technikverständnisses, das eng mit dem Geschlechterverständnis verflochten ist.

Kennzeichnend für den IT-Bereich ist auch eine klare, hierarchisierende Trennung zwischen *Anwendung* und *Entwicklung*. Crutzen führt als eine Ursache und einen Erklärungsansatz für diese „hierarchical opposition between use and design“⁵⁹ die starke Vereinfachung von Interaktions- und Kommunikationsmodellen in der Informatik an. Die reduzierte determinierte Funktionszuschreibung von *aktiven* Sendern und *passiven* Empfängern oder ein als *neutral* angenommener

⁵⁶ Schinzel (2004), S. 41

⁵⁷ Bath (2006), S. 62

⁵⁸ Bath (2006), S. 66

⁵⁹ Crutzen (2002), S. 162

Kommunikationskanal ohne Einfluss auf die Interaktion zwischen Sender und Empfänger in Kommunikationsprozessen sind Beispiele für Simplifizierung, Ausblendung von Komplexität und Wechselwirkungen in Abläufen und Prozessen, die Abwertung und Hierarchisierung erzeugen. "There is no room in the models for negotiation or doubt. Interaction and communication are only defined on a technical and syntactical level but are used on a semantical and pragmatical level to construct planned and closed interaction. [...] Ambiguity is seen as troublesome and inconvenient and thus is to be prevented and solved on the technical and syntactical level."⁶⁰

3 Lebensläufe von Technikerinnen zwischen Individualität und Standardisierung

3.1 Einblicke in Sozialisationshintergründe

Sabine, 1979 in Österreich geboren, wächst in einem kleinen Dorf in einer ländlich-peripheren Region auf. Neben den Eltern und einem um drei Jahre älteren Bruder leben die Großmutter und eine Kusine im selben Haushalt. Der Vater ist Maurer (und wie Sabine hervorhebt, „*seit Beginn seiner Lehrzeit durchgehend im selben Betrieb beschäftigt*“).

...die Mutter war an den Rollstuhl gefesselt, eigentlich seit ich mich erinnern kann [...] die war halt sehr viel mit sich selber beschäftigt. Sie hat halt das auch verarbeiten müssen, dass sie nicht mehr so kann, wie sie will. Mein Vater hat sehr viel gearbeitet und wenig Zeit für uns gehabt. Ja, es war hauptsächlich meine Oma und meine Kusine für uns da, als Kind. Wir haben halt viel selber Verantwortung übernehmen müssen, weil teilweise die Mama oder mein Vater keine Zeit gehabt haben. Wie auch immer, das war halt von Anfang an so.⁶¹

Cornelia kommt 1968 in der BRD, in einer Kleinstadt im nahen Umland eines urbanen Zentrums, zur Welt. Über die Mutter, die als Schaufensterdekorateurin erwerbstätig ist, erzählt sie:

Ja, das hat sie richtig gelernt. Die ist mit vierzehn in die Lehre gegangen, hat so Schaufenster... hat Schilder geschrieben, so Preisschilder mit Tusche geschrieben und solche Sachen. Ja, das hat sie richtig gelernt.

⁶⁰ Crutzen (2002), S.163

⁶¹ Die gewählte Methode weitgehend offener Interviews hat zur Folge, dass Erzählpassagen der Gesprächspartnerinnen zu einzelnen Themen und Sachverhalten hinsichtlich Länge und Detaillierung individuell sehr unterschiedlich sind - auch mit entsprechenden Auswirkungen auf Analyse und Interpretation.

Und dann hat sie noch gearbeitet bis ich vielleicht vier, fünf war und da war ich bei der Oma so lang.

Dann hat sie aufgehört zu arbeiten, dann sind wir umgezogen und dann ist irgendwann mein Bruder, eben sieben Jahre später, gekommen und dann später hat sie wieder angefangen zu arbeiten. Was weiß ich, wie alt waren wir da? Weiß nicht, wie ich 10 war oder so hat sie wieder angefangen im Ort, hat auch Schaufenster dekoriert und verkauft hat sie, so Geschirr.

[...] Eigentlich ist mein Opa schon ziemlich früh gestorben, wie sie acht war. Der war bei der Eisenbahn und meine Oma hat eigentlich immer nur Rente bezogen, die ist gar nicht offiziell arbeiten gegangen. Aber für meine Mutter war's halt klar, dass sie dann mit vierzehn eine Lehre macht.

[...] Mein Vater, der hat studiert, als ich auf die Welt gekommen bin. Der hat studiert, bis er... glaub 28 war. [Pause] Ja, die haben damals, glaub ich, sogar nur sechs Wochen Karenz gehabt oder so nach der Geburt. [...] Und dann ist sie [Mutter] wieder arbeiten gegangen. Die finanzielle Unterstützung ist von meinen Großeltern gekommen. Das hätten die nicht geschafft. Mit dem Geld als Schaufensterdekorateur, das hätten die nicht geschafft, wenn er studiert...

Cornelia erzählt über ihren Vater sehr wenig, dass er eine akademische Ausbildung zum „Architekt und Bauingenieur“ gemacht hat, erfahre ich erst auf explizite Nachfrage, über die Ausübung seines Berufs macht sie im Gegensatz zur Mutter keine Anmerkungen. Auch im Kontext des familiären Zusammenlebens kommt der Vater in ihrer Erzählung nicht vor.

Dass Oma in Cornelias Diktion „*gar nicht offiziell arbeiten gegangen*“ ist, ist Anspielung auf einen auf Erwerbsarbeit eingeschränkten Arbeitsbegriff, *nicht offiziell* in dem Sinn, als sie Oma zwar immer arbeitend erlebt hat, aber ohne Entlohnung und eigenständige soziale Absicherung. Cornelia hat in ihrem unmittelbaren sozialen Umfeld die Erfahrung gemacht, dass Frauen für den Familienerhalt eine wichtige Rolle zukam. Während Vaters Studium für sie nicht der Rede wert ist, schwingt in der Erzählung über den Lehrabschluss der Mutter Stolz und Respekt mit, vielleicht weil sie sich der wirtschaftlichen Bedeutung bewusst ist oder eine abgeschlossene Berufsausbildung für Frauen ihrer Müttergeneration nicht selbstverständlich war oder auch weil Mutter einen *exotischeren* Beruf als beispielsweise den klassischen *Frauenberuf* einer Schneiderin oder Verkäuferin wählte. Als zeitweilig wesentliche, wenn auch nicht alleinige Familienerhalterin entsprach sie damit vermutlich nicht der Norm der späten 60er und 70er Jahre in der BRD.

Ob das Ende der Erwerbstätigkeit von Cornelias Mutter mit der Beendigung des Studiums ihres Vaters zusammenfiel?

Siehst du, das habe ich noch nie so hinterfragt. Ja, also ich hab das immer auf dieses Haus und diesen ganzen... Da haben's eben angefangen dieses Haus zu bauen, ich hab das immer damit in Zusammenhang gebracht...

Die Mutter ist am Hausbau aktiv beteiligt. In Cornelias Erinnerung ist das der Grund, warum sie sich (vorübergehend) aus dem Erwerbsleben zurückzieht. Über ihren wesentlich jüngeren Bruder erzählt sie:

Mein Bruder, der ist auch EDV-Techniker. Da sind wir unabhängig voneinander dazugekommen, weil wir haben uns gar nicht so mitgekriegt in der Zeit, wo sich das mit dem Berufen entwickelt hat. Aber der hat studiert, erst Wirtschaftsinformatik und jetzt studiert er, glaub ich, immer noch Wirtschaftsinformatik, aber das zieht sich ziemlich lang und er macht jetzt die EDV-Beratung an der TU und so Projekte mit seinen Freunden. [...] Wann hat der studiert? Na sicher muss der vor mir angefangen haben. Ich hab ja erst 99 damit angefangen. Der Dieter hat sicher vorher angefangen, sicher. Und er hat sich halt schon immer für solche Sachen interessiert, der hat schon immer den Videorecorder programmiert, der hat schon immer alles fix in der Hand gehabt - als ich weg war. Vorher haben wir immer bitterst gestritten, und als ich dann weg war, hat er das in der Hand gehabt und mein Vater und meine Mutter, die haben nimmer gewusst, wo man den Fernseher einschaltet, also grob gesagt...

Obwohl der Bruder sieben Jahre jünger ist, hat er daheim in Sachen Unterhaltungstechnik „alles fix in der Hand“, auch wenn Cornelia das Feld nicht widerstandslos räumt. Im Vergleich mit seiner Schwester beginnt er seine Technikerkarriere früh und ohne Brüche in seiner beruflichen Bildungsbiographie.

Marica wird 1960 in „Ex-Jugoslawien“⁶² geboren. Sie wächst mit ihren Eltern und altersmäßig zwischen zwei Brüdern (vier Jahre älter und zwei Jahre jünger) auf. Vom Vater erzählt sie, dass er nach der Volksschule fünf Jahre Gymnasium besucht hat, von der Mutter, dass sie Tischlerin ist. Seit vielen Jahren weiß ich, dass es bei ihr zuhause einen kleinen Tischlereibetrieb in Privateigentum gibt, immer wieder von Marica als Besonderheit innerhalb eines verstaatlichten Wirtschaftssystems angesprochen und vor allem immer in Verbindung mit ihrem Vater und seiner besonderen Arbeitshaltung, nur so viele Arbeitsaufträge anzunehmen, als für die Versorgung der

⁶² Bewusst spricht Marica grundsätzlich von *Ex-Jugoslawien*. Auf den heutigen nationalen Nachfolgestaat bezieht sie sich vermutlich aus vielerlei Gründen nicht - weder hat sie ihn als *Zuhause* erlebt, noch ist sein Zustandekommen mit positiven persönlichen Erfahrungen verbunden und zu groß scheint die Gefahr missverständlicher, nationalistischer Auslegungen.

Familie notwendig war. Erstmals höre ich, dass nicht der Vater über eine entsprechende Berufsausbildung verfügt, sondern die Mutter, von der ich das Bild der *mitarbeitenden Ehefrau* hatte. Über ihre Mutter erzählt sie jetzt auf ausdrückliches Nachfragen.⁶³

Die hat Lehre gemacht. Die haben später eine kleine Werkstatt gebaut, eine Tischlerwerkstatt, wo mein Vater und meine Mutter zusammen gearbeitet haben, selbständig. Es war nicht üblich im Land, wo ich geboren bin, weil... Sich selbständig zu machen... Aber das haben die geschafft! [...]

Nach dem Zweiten Weltkrieg, durch diese sozialistische System haben die Frauen Zugang zu diesen Berufen gekriegt. Einfach das war durch Politik, weil in eine sozialistische System war üblich, wenn alle Menschen frei sind, durch diese Freiheit sind die Frauen auch frei. Und die Frauen haben diese Gleichstellung gehabt - was um Beruf geht, Berufwahl geht, und durch Vollzeitarbeit, die Frauen haben auch Vollzeit gearbeitet.

Mein Vater hat als Lehrer einige Zeit gearbeitet. Das war so, nach dem Zweiten Weltkrieg, er war so jung, er hat Schule gemacht und dann diese Weiterbildung für Bevölkerung. Das war Abendschule für ältere Generation, die Alphabetisierung und solche Sachen, Volksbildung oder so was. Das war in diese Zeit so organisiert, dass jeder diese Grund... Schreiben und Lesen kann.

Als der ältere Bruder zwei, drei Jahre alt ist, machen sich die Eltern mit der Tischlerwerkstatt selbständig, ein, zwei Jahre später wird Marica geboren. Wer hat sich um die Kinder gekümmert?

Oma [lacht]. In sozialistische Länder ist immer so, die Frauen haben sich zusammen geholfen. Meine Oma war auch da und die hat einfach das übernommen.⁶⁴ Meine Mutter hat so gut ihre Zeit geteilt konnte, die hat immer acht Stunden Arbeit gemacht und dann war sie für uns... [...]

Mutter und Vater waren zusammen, acht Stunden gearbeitet, und dann nach diese Arbeit hat meine Mutter gekocht, natürlich, für uns, und Vater hat mit uns gespielt oder irgendetwas anderes unternommen. Nach dem Essen ab und zu hat Vater Geschirr gewaschen, aber das war nicht oft.

⁶³ Nach Rücksprache mit Marica habe ich entschieden, ihre sprachlichen Formulierungen genauso wortgetreu zu übernehmen, wie die der beiden anderen Gesprächspartnerinnen, auch wo sie den rigiden und überbewerteten Regeln *richtigen* Deutschs nicht entsprechen. Nicht um zu denunzieren, sondern um zu respektieren wahre ich die authentische Sprache bei allen Gesprächspartnerinnen gleichermaßen. Nationale, regionale oder soziale Herkunft durch Korrekturen sprachlich zu verschleiern oder auszublenden bedeutete ebenso einen wesentlichen Informationsverlust, wie eigenmächtig den Sinn der gewählten Worte zu *verdrehen*. Außerdem möchte ich dieses Vorgehen auch als explizite Distanzierung von einer bildungsbürgerlichen Standardsetzung, (Fremd-) Sprach(en)beherrschung sei ein wesentlicher Bildungs- und Intelligenz-Indikator, verstanden wissen.

⁶⁴ Maricas Eltern haben für keines ihrer drei Kinder bis ins Vorschulalter von sechs Jahren (die Schulpflicht begann mit sieben) staatlich-öffentliche Betreuungseinrichtungen in Anspruch genommen. Marica erklärt das mit zu langen Wegzeiten. Vielleicht haben sich die Eltern damit - wie mit ihrer selbständigen Erwerbstätigkeit - aber auch bewusst ein Stück dem System entzogen oder Art und Qualität der Betreuung entsprachen nicht ihren Vorstellungen.

[lacht] Eigentlich...ja, in der Schulzeit hat der Vater viel übernommen, z.B. Elterngespräche und solche Sachen, dass meine Mutter mehr Zeit gehabt hat zu Hause was erledigen. Das war immer so knapp organisiert, zeitlich, und dann müssen sie einfach diese Zeit teilen.

Die Zuständigkeit der Frauen für Kinder wird mit *Frauensolidarität sozialistisch* untermauert und nicht auf einen *natürlichen, biologischen* innerfamiliären Zusammenhalt zwischen Mutter und Tochter bzw. Schwiegertochter zurückgeführt. Vielleicht wertet Marica, die dieser geschlechtsspezifischen Zuschreibung von Kinderbetreuungspflichten heute kritisch gegenübersteht, diese Frauenzuständigkeit auch durch die sozialistisch-ideologische Verbrämung *Solidarität* auf, damit die Gleichheitsideologie der Geschlechter, die sich in ihrer Erzählung, wenn auch nicht widerspruchsfrei, durchzieht, nicht ins Wanken gerät.

Unabhängig von innerfamiliären wie gesellschaftlichen Verhältnissen wird die Hauptzuständigkeit von Müttern für Haushalt und Kinder nicht grundsätzlich infrage gestellt oder problematisiert, auch wenn die Praxis zeigt, dass - warum auch immer (Krankheit, Notwendigkeit oder Selbstverständlichkeit weiblicher Erwerbstätigkeit aus ideologischen und/oder ökonomischen Gründen) - diese selbstverständliche Norm häufig nicht gelebt werden kann. „*Natürlich*“ hat Mutter gekocht, während Vater mit den Kindern gespielt und sich später um deren (ausserhäusliche) schulische Angelegenheiten gekümmert hat, damit die Mutter „*mehr Zeit gehabt hat, um zu Hause was zu erledigen*“. Bei aller Unterschiedlichkeit und Variantenvielfalt familiärer, ökonomischer, zeitlicher, regionaler und gesellschaftspolitischer Rahmenbedingungen bleibt das Muster der geschlechtlichen Arbeitsteilung im *Privaten* strukturell das gleiche. Wenn und wo Mütter ausfallen, treten an ihre Stelle *selbstverständlich* andere Frauen (Großmütter, Kusine). Welche Rolle Frauen in der Erwerbswelt einnehmen, ob sie diesbezüglich ganz ausfallen (wie Sabines Mutter wegen Erkrankung), die finanzielle Grundsicherung der Familie bestreiten (wie zeitweilig Cornelias Mutter), oder die Grundlage der gemeinsamen Existenzsicherung erst schaffen (wie Maricas Mutter als Tischlerin, noch dazu in einem *Männerberuf*), wirkt sowohl auf der normgebend kollektiven Ebene nicht nachhaltig zurück auf *private* Geschlechterarrangements und geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung.

Bei aller Individualität von Lebensläufen reproduzieren und perpetuieren Sozialisationsbedingungen und -prozesse, Verhaltenserwartungen an Rollen und Zuschreibungen in der Interaktion zwischen Männern und Frauen Geschlechterstereotypen. Organisatorische Charakteristika beteiligter Institutionen (Familie, Staat

usw.) und ihr Verhältnis zueinander drücken den Lebensläufen ihre Stempel auf und machen sie zu geschlechtsspezifisch standardisierten.⁶⁵ Immer ist Strukturelles im Individuellen zu finden und Individuelles, das sich dem entzieht oder strukturell prägend wirkt.

3.2 Bildungsbiografien und Berufsfindungsprozesse

Sabine erinnert sich an ihre Pflichtschulzeit nur vage. Angesprochen auf einprägende Ereignisse oder fachliche Vorlieben erzählt sie:

Ich kann dir nur sagen, was ich nicht wollte, das war Englisch und Deutsch [lacht]. Was ich gern gehabt hab, war Physik, Chemie - das hat mir eher gefallen. Und Mathematik, Mathematik hab ich auch gern gehabt.

Das überrascht insofern, als sie danach eine dreijährige Fachschule für wirtschaftliche (früher Frauen-) Berufe besucht, in der ihre Lieblingsfächer eine untergeordnete Rolle spielten.

Ich hab eigentlich die Entscheidung getroffen, weil ich nicht gewusst hab, was ich sonst machen soll. Und ich hab auch gewusst, wenn ich das Poly⁶⁶ mache, nach einem Jahr weiß ich auch nicht, was ich machen soll, also was ich wirklich machen will.... Und eine Freundin von mir ist auch dorthin gegangen, und dann sind wir halt gemeinsam dorthin gegangen [lacht].

Mein Bruder hat Volks- und Hauptschule gemacht. Dann hat er Fachschule gemacht, die Mikroelektronik hat er da gemacht. Danach ist er nach Wien gegangen, hat Abendschule gemacht und hat sich nebenbei... hat HTL, also die Mikromechanik und Elektronik, die HTL fertig gemacht in der Abendschule und hat nebenbei Job gesucht und dann hat er einen gefunden. Und als er fertig war mit dem Studium, ist er nachher [...] zur Telekommunikation...

Wäre angesichts ihrer Fächervorlieben die technische Fachschule, die der Bruder wählte, nicht auch eine Option für sie gewesen?

Ja, das war damals eher nur so eine Schule für Jungs und nicht für Mädchen, das war halt zu diesem Zeitpunkt so. Weil ich glaub, mein Bruder hat ein einziges Mädchen in der Klasse gehabt, das weiß ich. Und die hat es dort nicht einfach gehabt in dem Fall. Eigentlich hab ich mir das nie überlegt, dass ich auch dorthin gehen will.

Und wie wurde an ihrer Schule ihr Interesse an Mathematik, Chemie, Physik bedient?

⁶⁵ Vgl. Wetterer (2002), S. 35

⁶⁶ Polytechnischer Lehrgang, einjährige Schule zur Absolvierung der neunjährigen Schulpflicht nach jeweils vier Jahren Volks- und Hauptschule

Mathematik hab ich überhaupt nicht mehr gehabt, Physik und Chemie haben wir schon gehabt, aber auch nicht mehr in dem Ausmaß. Was mir dann dort gefallen hat, war Rechnungswesen, Buchhaltung und so, das hat mich dann eher interessiert.

Heute steht sie ihrer Entscheidung für die „reine Mädchenschule“ („es waren schon Burschen, aber nicht in unserer Klasse“), die sie damals allein getroffen hat (treffen hat müssen, die Familie verhielt sich dazu „neutral“), kritisch gegenüber, weil das für sie „absolut nicht das Richtige war“. Sie betont, dass sie auch heute nicht genau wisse was sie wirklich wolle. Nach ihrem Fachschulabschluss steigt sie als Köchin ins Berufsleben ein.

...das ist einfach zustande gekommen, weil ich nichts anderes gefunden hab. Eigentlich wollte ich in einem Büro arbeiten, Buchhaltung und so was machen, hab aber in dem Fall nichts gekriegt und hab halt die Zeit überbrücken müssen irgendwie und dann hab ich eben als Köchin angefangen. [...]

Also, ein paar Monate war ich bei dem einen, dann ein paar Monate bei dem anderen, also insgesamt vier, fünf Monate oder ein bisschen länger, weiß ich nicht mehr genau. Dann hab ich wieder mal ein paar Monate gearbeitet, dann war ich wieder zu Hause und dann hab ich wieder gearbeitet. Das war so, immer wenn man Geld gebraucht hat, hat man halt gearbeitet. Ich habe gewusst, dass ich das nicht weitermachen will. Und von der Bezahlung her brauchen wir gar nicht reden, das ist eigentlich eine Frechheit, was die bezahlt haben für das, dass du am Abend gearbeitet hast, war das eigentlich schon wenig.

Traditionelle weibliche Sozialisationserfahrungen, das Fehlen weiblicher Vorbilder in *atypischen* Ausbildungen und Berufslaufbahnen und begründete Angst vor der *token*⁶⁷-Situation sind einige der Ursachen für die Perpetuierung geschlechterdifferenzierender Anpassungsprozesse und daraus resultierender verengter Berufswahl, in Sabines (und wie sich zeigen wird auch Cornelias) Fall in krassem Widerspruch zu persönlichen Vorlieben und Interessen, die *geschlechtsatypisch* zu entwickeln ihr in der Pflichtschulzeit noch gelungen war.

Während der Bruder unmittelbar nach seiner Mikroelektronikausbildung für ein technisches „*Studium*“ (HTL Abendschule) nach Wien geht und parallel dazu arbeitet, versucht Sabine nach ihrem Fachschulabschluss zwei Jahre lang vergeblich im Waldviertel beruflich Fuß zu fassen. Statt der angestrebten Buchhaltungs- oder Bürotätigkeit kann sie nur einige unbefriedigende Kurzzeitjobs als Köchin finden. In

⁶⁷ Gemeint ist die Situation von *ExotInnen*, Minderheiten und *den Anderen*, die immer auch mit Ausschließungsmechanismen und deren negative Auswirkungen verbunden ist. Vgl. auch Walter (1998), S. 38f

dieser Situation lässt sie sich nochmals auf eine Ausbildung ein und entscheidet sich für den Lehrgang *telm@*.⁶⁸

Ich hab geglaubt, dass ich einfach damit bessere Chancen am Arbeitsmarkt hab, weil ja doch Berufsbildung dazugehört hat, dass ich ein paar Monate, oder ein paar Wochen waren das damals, dass man in die einzelnen Firmen gehen hat können, dass man sich da ein bisschen ein Wissen aneignen... Und das war eigentlich das, was mich auch sehr interessiert hat, das heißt, dass man ein bisschen mehr Chancen hat auf dem Arbeitsmarkt im Waldviertel. Das wissen wir alle miteinander, dass die Arbeitsmarktsituation nicht gut ist und das hat sich auch noch nicht geändert.

Das Kalkül der Verbesserung der Arbeitsplatzchancen verbunden mit einem existenzsichernden Einkommen hat in ihren Überlegungen hohe Priorität. Die in die Ausbildung integrierten betrieblichen Berufspraktika haben für Sabine eine besondere Attraktivität, weil sie ihr Betriebskontakte ermöglichen, die sie näher an den Arbeitsmarkt heranbringen oder auch weil hier, im Vergleich zu eher *abstrakten, theoretischen* Inhalten einer schulischen Ausbildung, das relevante Wissen beruflicher Praxis vermutet wird. Die Tatsache, dass der Lehrgang in der Region angeboten wurde, mag mit ein Grund für ihre Entscheidung zu einer IT-Ausbildung gewesen sein, aber auch eine fachliche Interessenorientiertheit:

...weil mich das irgendwo interessiert hat. Weil ich hab es ja von meinem Bruder mitgekriegt, der hat ja oft irgendwas am Computer herumgetan und mich nie dazu gelassen: „Du kannst das nicht!“ Und irgendwie hat es mich halt interessiert, was das eigentlich ist. Und natürlich habe ich es nachher in der Fachschule schon mitgekriegt, weil wir haben schon am Computer gearbeitet und so weiter, aber natürlich nur Anwendungssoftware im Prinzip. Aber so richtig, wie-was-wann-wo hab ich eigentlich nie wirklich mitgekriegt und ich hab es interessant gefunden ganz einfach.

Ein Zugang zur Computertechnik über den Bruder, gleichzeitig Vorbild und Konkurrent, und die eigenen PC-Erfahrungen aus der Fachschulzeit lassen eine technische Ausbildung für sie jetzt nicht nur in den Bereich des Vorstellbaren rücken, sondern sie ist mit Interesse und Neugier verbunden. Die klare Hierarchie innerhalb der Computertechnik ist für sie offensichtlich, sich mit Anwendungssoftware auszukennen, ist nicht „so richtig“. Speziell ermutigt, zur Computer-*Expertin* zu werden, wird sie nicht:

⁶⁸ Daheim, in der Region zu bleiben war bisher bei allen Lehrgängen für die meisten Frauen (auch jene ohne Kinder, Partner und Eigenheim) ein zentrales Kriterium schon für die Wahl der Betriebspraktika (jeweils drei drei- bis fünfwöchige) und erst recht für die anschließende Arbeitsplatzsuche.

Meine Familie hat nur gesagt, ja wenn du meinst, dass das was für dich ist, ist o.k. [...] Nach telm@ hab ich lange Zeit versucht im Waldviertel einen Job zu finden und ich hab mir eine Frist gesetzt, wenn ich bis Februar, weil im Dezember haben wir aufgehört mit telm@, wenn ich bis Februar nichts finde im Waldviertel, dann schreibe ich Bewerbungen nach Wien. Dann hab ich zwei Bewerbungen nach Wien geschrieben und dann hab ich ein Vorstellungsgespräch bei beiden gehabt. Und beide hätten mich genommen.

Cornelia erzählt über ihre Schulzeit am Gymnasium in der BRD:

Chemie hat mir immer gefallen, Zeichnen hat mir immer gefallen, Mathe hat mir zeitweise gefallen, das hing vom Lehrer ab. Aber das fand ich immer super, wenn ich was beweisen konnte. Und Chemie, meine Chemielehrerin war zwar echt entsetzlich streng und alles, aber es war unheimlich aufbauend, wenn´s da einen Erfolg gegeben hat, also die hat mich auch sehr.... Die hab ich bis zur Matura dann gehabt und das war eine der strengsten Lehrerinnen, und wenn du da was geschafft hast, dann hast du schon stolz sein können. Also ich hab schon Angst gehabt auch, bei ihr, schon, aber sie hat mich auch auf der anderen Seite irgendwie motiviert, also es war so ziemlich, es war zwiespältig, aber... Ich wollte schon gut sein da drin.

Nach ihrem Abitur beginnt Cornelia eine Krankenpflegeausbildung.

Ich hab die ganze Schule und die ganzen Prüfungen und alles entsetzlich satt gehabt und ich wollte auf gar keinen Fall aus diesem Grund studieren und deswegen hab ich Krankenschwester mir ausgesucht, weil gerade irgendwie... Von meiner Freundin die Schwester... sind grad zwei Krankenschwester geworden, deswegen hab ich mir das ausgesucht... Krankenschwester, irgendwas Soziales, wo ich mir gedacht hab da muss ich nicht so viel lernen, da verdien ich gleich viel Geld und da kann ich ausziehen gleich und das waren eher die Gründe gewesen.

Wie für Sabine spielt auch für Cornelia in ihrer Entscheidungsfindung die Vorbildwirkung bekannter Altersgenossinnen eine wesentliche Rolle in. Außerdem ist für sie die Aussicht von großer Bedeutung, vom Elternhaus früh unabhängig zu werden durch ein Einkommen schon während dieser Ausbildung - die sie allerdings nach zwei Jahren „mit Bomben und Granaten geschmissen“ hat.

Na ja, da hab ich dann das erste Jahr eh schon hinter mir gehabt und hab schon die Prüfungen hinter mir gehabt, das hat eh schon hingehauen. Aber du gehst halt arbeiten, komplett regelmäßig, und das hat mir eben nach der ganzen Schulzeit und nach dem Ganzen... Es hat mir einfach gereicht.

Etwa zwei Jahre nach Abbruch der Krankenpflegeausbildung (die sie mit Teilzeitjobs und künstlerisch-kreativ in der Szene verbringt) beginnt sie eine Gärtnerinnen-ausbildung und beschreibt als Motiv:

Na ja, draußen sein - Pflanzen haben mich damals ziemlich fasziniert. Und ich hab mich damals auch ziemlich gut ausgekannt irgendwie mit dem ganzen Zeug. Oder was weiß ich, da hab ich Tees gemacht, dann hab ich Schnäpse gemacht.

Auch diese Ausbildung bricht sie ab und nennt als Beweggrund: „Na, ganz klassisch, der Mann [lacht]. Das war ganz eindeutig so!“ Der Mann, Markus, ist Österreicher und auch der Grund hierher zu übersiedeln und in einer Beziehung zusammenzuleben. In Österreich unternimmt sie mehrere „halbherzige“ und vergebliche Versuche in der Zierpflanzen- oder Landschaftsgärtnerei Fuß zu fassen, bis sie etwa ein Jahr später ihren Sohn und zwei Jahre darauf ihre Tochter zur Welt bringt. Während der zweiten Schwangerschaft bessert sie das Karenzgeld durch Tätowieren und während der vierjährigen Karenzzeit und überwiegenden Zuständigkeit für Kinderbetreuung als Grafikerin auf.

Also das ist sich alles ganz knapp ausgegangen mit den Zeiten, die ich in Deutschland gearbeitet habe und hab grad noch Karenzgeld gekriegt. [...] Naja, ich hab eben dieses Karenzgeld gekriegt. Das habe ich mir in Umschläge pro Woche eingeteilt und das haben wir ausgeben dürfen. Und alles andere hab ich halt noch so dazuverdient..., oder der Markus hat auch teilweise noch was dazuverdient. Der ist halt Maurer [erwerbslos] eigentlich und das...

Als der Sohn viereinhalb und die Tochter knapp zweieinhalb Jahre alt sind, nimmt sie eine geringfügige Beschäftigung als Bürokraft (in einem Ein-Frau-Betrieb) an. Nach zwei Jahren entscheidet sie sich für den Ausstieg zugunsten der Ausbildung zur System- und Netzwerkadministratorin im Lehrgang *telm@*.

Na ja, es war halt nicht wirklich jetzt so... Es war zwar irgendwie angenehm mit der Andrea [Chefin] zu arbeiten und so... Aber es wäre irgendwie stehen geblieben. Und es war auch nicht viel, was ich bei der Andrea gearbeitet hab. Ich hab ein schlechtes Gewissen gehabt, sie im Stich zu lassen, wollte noch teils teils weitermachen... aber es hat nicht so wirklich Perspektiven gehabt, dort zu arbeiten.

Na ja, irgendwie hab ich mir gedacht, so eine Chance kommt nie wieder. Erst hab ich mir gedacht, ich schieb´s noch auf den nächsten Kurs und du hast damals gemeint, na, vielleicht gibt´s den nie wieder, das hast du ja nicht gewusst. Und ich hab mir gedacht, na, Computer kann ich! Ich hab zwar noch nie was mit Computern gemacht gehabt, aber ich war der Überzeugung, das kann ich! Nicht mal in der Schule hab ich was damit gemacht gehabt, gar nichts. Ja, bei der Andrea, aber da hab ich schon äußerste Schwierigkeiten also... Text zu schreiben oder so was und den in drei Spalten zu setzen oder sonst was, oder was weiß ich... Wenig, sehr wenig [PC-Erfahrung] hab ich bei der Andrea gehabt!

Marica besuchte ab 1968 die achtjährige Grundschule in Jugoslawien mit einem für alle gleichen Fächerangebot und zusätzlichen Wahlfächern:

„...das war fakultativ, das wurde nicht benotet, aber es war klar, wenn gut in irgendwelche Fächer ist, das muss das machen. Das war unter Anführungszeichen freiwillig, weil das war immer, jedes Jahr, wer die Wettbewerbe organisiert oder solche.... Dann müssen einfach dann teilnehmen und ich war immer in Mathematik oder Physik oder Chemie, so dass war klar von Anfang an, dass ich in diese Bereich besser bin als in sprachlichen Bereiche oder Geschichte oder solche Sachen. [...]

Ich habe immer gerne technische Zeichnungen gemacht. Ich habe immer gerne zum Beispiel für meine Eltern, irgendwelche Zeichnungen gemacht, für die Tischlerei auch. Und ich hab gedacht, na ja, das gefällt mir, ich mache das. [...] Das war einfach so, dass ich viel Zeit in Werkstatt verbracht habe - viel mehr als meine Brüder in diese Zeit, weil die Buben wollten Fußball spielen.

Ich hab natürlich in Schule diese politische Bildung gehabt als Fächer oder so. Und diese sozialistische Theorie, die geht davon aus, dass die Frauenbefreiung automatisch mit Bevölkerung... Volkbefreiung stattfindet. Und es war keine Frage irgendwo gestellt, warum Mädchen macht diese Beruf oder diese, das war so. Viele Arbeiterinnen... zum Beispiel Schweißerinnen, das ist typische männliche Beruf. Aber wer will das machen von Frauen? Das ist keine Frage.

Es war schon wie hier mehr Buben [in der HTL]. Aber es konnte sich jede Mädchen entscheiden, wenn sie will. Es gab keine Information, das ist einfach von Elternhaus gekommen. Oder von Vorbilder. Es war, viele Frauen waren Arbeiterinnen in Fabrik, das konnten auch Vorbilder sein, aber ja, wenn Mädchen sich entscheidet.

Dass Frauen den *typisch männlichen* Beruf der Schweißerinnen nicht ergreifen wollen, „*ist keine Frage*“. Unterschiedliche körperliche Dispositionen begründen das nicht ausreichend. Mit diesem Beruf verbundene Assoziationen von Muskelkraft, Schweiß und Schmutz sind auch kulturell geschlechterunterschiedlich konnotiert und machen den Beruf für die einen attraktiver als für die anderen. Marica ist sich der Prägekraft gesellschaftlicher Strukturen (und Ideologien) für die persönliche Lebensgestaltung sehr bewusst. Informelle strukturelle Normen sind weniger sichtbar und daher auch kaum zu enttarnen, wo sie persönliche Wahlfreiheit einschränken. Dort wo sich die Praxis nicht mit der Ideologie deckt und die Rechtsnorm der Geschlechtergleichheit nicht eingelöst wird, erklärt sich das aus einem *persönlichen Willen*, strukturelle Phänomene werden individualisiert. Obwohl ihnen keinerlei formale Zugangsbeschränkungen von außen auferlegt werden, entscheiden sich Mädchen eben aus ganz persönlichen Gründen (welchen bleibt offen) seltener für bestimmte Ausbildungen und Berufe.

Typische geschlechterdifferenzierende Sozialisationscharakteristika auch noch der 60er Jahre, vor deren gesellschaftlichem Hintergrund Marica aufwächst, finden sich - in abgewandelter Spielart - in ihren Kindheitserzählungen wieder. Während das Ausleben eines kindlichen Bewegungsdranges *in der Welt draußen* typisch für Buben ist, gehören Mädchen mehr in die häusliche Sphäre und an die Seite von Mutter und/oder Großmutter. Auch Marica hält sich viel zu Hause, in diesem Fall in der Tischlerwerkstatt, auf und arbeitet früh spielerisch mit, während die Brüder sich dem zweckfreien Spiel widmen. Den speziellen Rahmenbedingungen der elterlichen Selbständigkeit verdankt sie vermutlich auch den engen Kontakt zum Vater, von dem sie sagt, er habe sie während ihrer Schulzeit immer sehr „beschützt“, z.B. gegen abwertende Lehrer in der HTL für Maschinenbau, für die sie sich nach der Grundschule entschieden hatte.

Ich hab zu Hause mit meine Vater und meine Mutter immer darüber geredet, wie kann ich mich unterhalten oder was muss ich machen, wenn ich irgendwelche Probleme mit Lehrer habe. Weil da waren, in HTL waren viele Lehrer von Wirtschaft, von Industrie, das nicht richtige pädagogische Ausbildung gehabt. Ab und zu gab schon Probleme. Zum Beispiel es war ein Lehrer, was gesagt hat, eine Mädchen kann nicht eine Eins bei mir haben. Ich war Beste in Klasse und das hat mich immer gestört, aber ich hab Unterstützung von zu Hause gehabt. Mein Vater ist sofort nach Schule gegangen und gefragt, „Wer darf das sagen, dass meine Mädchen nicht Eins haben kann? O.k., das kann sein, dass sie keine Eins kriegt oder, dass sie Meinung haben o.k., aber das dürfen Sie nicht sagen!“ [...] In den technischen Fächern waren überwiegend Männer [Lehrer].

Die Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechtes führt sie auf ein *Fachdefizit*, auf schlechte bzw. fehlende pädagogische Ausbildung zurück und nicht auf problematische Normen, Werte oder gesellschaftspolitische Haltungen.

Während Marica sich für eine akademische Ausbildung zur Maschinenbauingenieurin entschließt, schlagen beide Brüder eine touristische Fachrichtung ein.

Das ist ein bisschen komisch, die beide sind in Tourismusschule gegangen. Die beiden Brüder haben... einer hat Lehre gemacht als Kellner und andere hat nach dem Lehre zwei Jahre studiert [Fachschule].

Zwar betont Marica immer wieder Geschlechtergleichheit in ihrem Herkunftsland, die *verkehrte Welt* der Berufswahl der Geschwister findet sie dennoch „ein bisschen komisch“. Die einzige Tochter schlägt nicht nur einen Weg als Technikerin ein, sie ist auch die einzige in der Familie, die ein Hochschulstudium absolviert.

Na ja, bei uns war so, wer will, kann machen, wer nicht will... Das ist einfach persönliche Entscheidung. [...] Wer will das machen, muss sich

allein das alles organisieren, zum Beispiel, wo welche Fächer und was. Es gab keine Information, dass meine Vater hat gesagt, du musst das machen oder du musst das machen.

Was interessiert mich am meisten, das war Entscheidungspunkt. Weil in technische Berufe, egal welche, in meiner Zeit war keine Knappheit mit Arbeitsplatz. [...] Es war bisschen anderes als hier, zum Beispiel im Studium musste ich nicht arbeiten, wie üblich in Österreich ist, dass die Studenten arbeiten in Studiumzeit. Ich hatte staatliche Unterstützung gehabt. Ich habe eine Kredit von eine Firma gehabt, wo ich nach dem Studium gearbeitet habe, das war so. Ich musste Geld nicht zurückzahlen, ich musste gewisse Zeit dort arbeiten. Dann habe ich von staatliche Seite auch Geld gekriegt, dann habe ich in Studentenwohnheim gewohnt. So viel Belastung für meine Eltern war ich nicht, und damals war so, dass die junge Leute, die studieren, viele so eine Unterstützung gehabt haben.

Marica kann von einem System profitieren, das es Eltern ökonomisch und kulturell (propagierte Geschlechtergleichheit) ermöglicht ihren Kindern, unabhängig von Geschlecht und Anzahl, das *Privileg* einer höheren Ausbildung zukommen zu lassen. Dass sie als einziges der Geschwister ein universitäres Studium absolviert, führt sie darauf zurück, dass in ihrer Familie die Mädchen die „*Fleißigeren*“ und „*Ehrgeizigeren*“ sind.

Die Konfrontation mit technischen Berufen im unmittelbaren sozialen Umfeld scheint den Frauen, wenn auch auf sehr unterschiedliche Weise und zu unterschiedlichen Zeitpunkten ihrer Biographie, den Zugang zu technischen Berufen erleichtert bzw. überhaupt ermöglicht zu haben.⁶⁹ Marica hat nicht nur am meisten gesellschaftspolitische Rückenstärkung dafür erhalten, sondern auch als *Vater-Tochter* (im Gespräch gesteht sie sich explizit eine privilegierte Sonderstellung unter den Geschwistern bei ihm ein) Bestärkung erfahren. Ausgesprochenerweise spielt die Mutter als berufliches Vorbild zwar keine Rolle, dennoch hat Marica von klein auf, ganz selbstverständlich, in ihr eine technische Handwerkerin vor Augen gehabt. Sabines Interesse an Computern scheint ebenso in einem Zusammenhang mit ihrem Bruder - ob nun als Vorbild oder Konkurrent - zu stehen. Zu einer entsprechenden Ausbildung kann sie sich aber erst unter dem Druck einer langen erfolglosen Arbeitssuche entschließen. Schwer einzuschätzen ist, welche Rolle diesbezüglich Cornelias Vater als Architekt und Bauingenieur und ihr Bruder als Informatiker spielen. Jedenfalls aber ist auch sie über Familienmitglieder in engeren persönlichen Kontakt mit technischen Berufen gekommen. Während Sabine und Cornelia auf Umwegen ihre technischen Berufe

⁶⁹ Vgl. Sorger/Willsberger (2004), S. 10

ergreifen, ist die Bildungs- und Berufsbiografie von Marica geradlinig. Bei ihr sind die Brüche anderer Natur und prägen nicht nur ihr *Privatleben* sondern auch ihren Erwerbsverlauf stark.

Ganz unterschiedliche soziale und regionale Hintergründe üben entsprechende und stark prägende Wirkung auf die jeweiligen Lebensläufe aus. Eine Kindheit und Adoleszenz in einer Großstadt eröffnen ganz andere Möglichkeiten als das Aufwachsen in einer strukturschwachen peripheren Region, genauso wie das Leben in einem Arbeitermilieu im Vergleich zu einem Akademikermilieu. Für Sabine war vermutlich die Chance wichtig, sich von daheim aus auf fachlich neues Terrain vorwagen zu können und dafür nicht aus der Region weggehen zu müssen. Cornelias großstädtischer und familiärer Hintergrund eröffnete ihr entsprechend größere Bewegungsfreiräume und Experimentiermöglichkeiten, die sie auch nutzte. Marica, ebenfalls in einer Großstadt aufgewachsen, fand auf der staatlich-institutionellen Ebene wesentlich bessere Rahmenbedingungen zur Umsetzung ihrer technischen Interessen vor. Parallelen hinsichtlich geschlechterdifferenzierter Rollenbilder finden sich auch bei ihr, ohne aber ihren Berufsfindungsprozess als Technikerin zu behindern.

Schul- und Berufswahlentscheidungen sind mehr Resultat gesellschaftlich-kultureller Faktoren als bewusster individueller Gestaltung und werden schon lange vor den tatsächlichen Entscheidungen und auf vielen Ebenen in bestimmte Bahnen gelenkt. Institutionalisierte gesellschaftliche Rahmenbedingungen, explizite wie implizite Normen und Werte, schichtspezifische Aspekte, vorherrschende geschlechtsspezifische Rollenbilder und Arbeitsteilung in Familie und Berufsleben wirken - eng verflochten, sich wechselseitig beeinflussend und nicht klar voneinander abzugrenzen - stark auf *persönliche* Entscheidungsprozesse und Bildungs- und Berufsbiografien ein.

3.3 Erwerbserfahrungen als Technikerinnen

3.3.1 Einordnung im organisatorischen Umfeld

Auf die Frage nach ihren konkreten Aufgaben, Zuständigkeiten und Tätigkeiten geht **Sabine** zunächst sehr ausführlich auf betriebsorganisatorische Strukturen ein und zeichnet die diesbezügliche Entwicklung in der Firma seit ihrem Einstieg nach. Wie sich noch zeigt, ist dieser Aspekt für sie, über einen längeren Zeitraum und verdichtet

zum Zeitpunkt des Gespräches, von besonderer Wichtigkeit und steht in engem Zusammenhang mit ihrem Arbeitsbereich.

Ich hab mich damals für die Firma A [IT-Tochterbetrieb einer großen Bank] entschieden, weil das für mich nicht nur Technik war, sondern auch Planung. Und das war für mich auch interessant, in einem Team arbeiten, Planungstatigkeit. Aber man braucht auch ein gewisses Hintergrundwissen von der Technik. Das war sehr super, wir waren extrem viele in der Abteilung, so 15 Leute... eigentlich total nett aufgenommen worden, das hat alles total super hingehaut. Kurze Zeit später war ein bisschen eine betrübende Stimmung, weil wir verschoben worden sind in die B. Die Abteilung, wo ich war, ist einfach verschoben worden in die B, die ist auch eine Tochterfirma. Und von Gerüchten her kann ich von damals nur sagen, dass es geheißen hat, die B ist halt nicht so super, die sind halt... Es sind dann auch sehr viele abgesprungen von meinem Kollegium, die sind teilweise weggegangen, teilweise sind sie in der A geblieben und haben halt andere Tätigkeiten übernommen und der Aufgabenbereich ist dann in die B gekommen.

Am Anfang haben wir nicht so wirklich die Auswirkungen gehabt, also für uns hat sich dann eigentlich nichts geändert, außer der Arbeitgeber, und kurze Zeit später, oder sogar ein Jahr später, sind wir dann übersiedelt. Zu dem Zeitpunkt waren wir, glaub ich, nur mehr so acht bis zehn Leute [in der Abteilung] und dann hat es eine Kündigungswelle gegeben, weil wir von der Bank verkauft worden sind an die C [großer IT-Konzern, unabhängig von der Bank]. Und da hat es eine ziemliche Kündigungswelle gegeben und dann sind nicht mehr viele Leute übrig geblieben.

Diese Veränderungen beeinträchtigen stark Arbeits- und Betriebsklima und dämpfen ein anfängliches Hochgefühl empfindlich. Ihre Wortwahl, sie verwendet häufig das kollektive *wir*, vermittelt hohe Identifikation, wenn nicht mit dem Gesamtunternehmen, so doch mit ihrer Abteilung. Umso enttuschender erlebt sie, dass *Humanressourcen* wie eine Ware gehandelt werden und sieht sich ohnmächtig rein ökonomischen unternehmensstrategischen Entscheidungen gegenüber. Die Formulierung „*wir sind dann verschoben worden*“ drängt ein Bild von Figuren auf einem Spielbrett auf. Unverständnis ob der einschneidenden Veränderungen klingt an, wo doch alles „*super hingehaut*“ hatte.

Am Anfang weiß ich von meinem Ex-Chef, der mittlerweile jetzt auch nicht mehr in der Firma ist, dass er die Leute gekündigt hat, die eben noch frisch dabei waren und jung waren, weil er hat gemeint, die haben mehr Chancen am Arbeitsmarkt als diejenigen, die schon ein bissl älter sind. Ich hab schon noch zu den Jungen gehört, nur weshalb er mich nicht gekündigt hat, war, weil ich damals eben die Abendschule gemacht hab. Ich hab damals die HTL [Informatik] gemacht und deshalb hat er mich nicht gekündigt.

Ja, dann ist eben mein Chef nicht mehr mein Chef gewesen und es hat sich sehr viel verändert. Von der Tätigkeit hat sich bei mir am Anfang nicht

wirklich viel verändert, bis zu dem Zeitpunkt, als geheißen worden ist, dass die Planungstätigkeit wieder in die Bank zurück geht, aber nicht die Leute. Das heißt, ich hab die Bankkollegen einschulen dürfen, mein Wissen weitergeben, aber ich bin nicht übernommen worden. Das war eigentlich sehr arg, find ich. Das war eine ziemlich lange Zeit, weil wir ja nicht gewusst haben, was mit uns passiert, und dann eben noch die Kündigungswelle und so weiter. Das war dann schon ziemlich hart.

Ich hab Projektplanung, Projektmanagement gemacht im Bereich EDV, Netzwerktechnik und im Bereich Installationen, Übersiedlungen von Hardware in der Bank, im ganzen Konzern, in Filialen und im zentralen Bereich [...], irgendwelche Lösungen gefunden oder ein neues Haus von der Netzwerkanbindung her... Im Prinzip war es nicht so, dass ich ein Spezialist war in dem Bereich, sondern einfach ein Grundwissen gehabt hab und Spezialisten im Prinzip zur Seite gestellt gekriegt hab und gesagt hab, ja wie lösen wir halt irgendein Problem, ja und dann eben die Planung bis zur Durchführung.

Sabines Erzählung veranschaulicht exemplarisch den stark von Umstrukturierung charakterisierten IT-Dienstleistungsbereich und daraus resultierende Unsicherheiten (z.B. durch drohenden Arbeitsplatzverlust) und Flexibilisierungsanforderungen (hinsichtlich Tätigkeitsbereich, Arbeitsorganisation, Arbeitsort) an die Beschäftigten. Sabine kann sich zwar aufgrund ihrer persönlichen Lebenssituation als allein lebende, kinderlose junge Frau anpassen, gern und freiwillig tut sie es nicht, weil damit inhaltliche wie soziale Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen verbunden sind.

Na ja, wir waren ziemlich unzufrieden damals, als wir von der C übernommen worden sind. Wir haben uns getroffen in der Firma und haben gesagt, irgendwas muss passieren in der Firma, weil so kann es nicht weitergehen, 15 bis 20 Leute von den 100, 110 [Beschäftigten] vielleicht. Und dann haben wir uns zusammengesetzt und haben gesagt, ja, Betriebsrat. Wie machen wir weiter? Und dann haben wir uns umgehört, wen wir uns vorstellen als Betriebsräte, dann haben wir eine Liste zusammengestellt, abgestimmt mit allen, die auf der Liste standen. Weil wir haben gesagt, wir wollen jetzt nicht „und so ist es“ und es soll eine demokratische Wahl... Sind wir zu jedem hingegangen von den 110 Leuten und haben gesagt, „Wen kannst du dir vorstellen?“ und dementsprechend ist ausgezählt worden. Es gibt ja passive Betriebsräte und aktive, und wer nicht aktiv sein wollte, den haben wir halt ein bisschen zurück... Und dann hab ich gesagt, ich will nicht aktiv sein, sondern nur passiv. Gut, die Wahl ist gekommen und es ist passiert, wie wir uns das vorgestellt haben, und es war alles super, bis zu dem Zeitpunkt, als der Betriebsratstellvertreter gemeint hat, nein, er will eigentlich nicht mehr und er hat keine Zeit mehr dafür. Jetzt ist der ausgeschieden und natürlich eine Person vom passiven sollte in den aktiven, eigentlich wollte ich nicht, aber dann haben sie mich überzeugt, dass ich es machen soll, und dann bin ich eben die Nummer zwei geworden. [...]

[Lacht] Also von der Persönlichkeitsentwicklung her ist es steil bergauf gegangen, weil wir eine Geschäftsleitung haben, die nicht einfach ist, sagen wir so, und wir schon sehr viel Streit gehabt haben, sehr viel Auseinandersetzungen. Das Problem ist, dass unsere Geschäftsleitung eigentlich nichts machen darf, die haben Vorgaben. Für mich sind sie bessere Abteilungsleiter, sonst nichts, weil die dürfen selber nichts entscheiden. Es wird alles vom Beirat entschieden und nichts mehr von ihnen, von der Geschäftsleitung selber. Und das ist natürlich schwierig, du sollst mit jemandem verhandeln, wo man eigentlich nichts verhandeln kann, weil die nicht die Kompetenz dazu haben. Da sind wir schon teilweise mit dem Beirat zusammengesessen und... Im Endeffekt jetzt haben wir eigentlich einen sehr positiven Abschluss gemacht, wir haben einige Betriebsvereinbarungen jetzt durchgebracht, mit sehr gutem Erfolg, mit Pensionskassa, mit Erfolgsprämie usw. Das war sehr hart, aber es ist ein sehr gutes Ergebnis herausgekommen.

[...] Eigentlich ursprünglich wollte ich die Situation so, wie sie jetzt ist - weil sie mir nicht gefallen hat, mir persönlich auch nicht - einfach ändern, und es ist halt einfach danach eben das daraus geworden. Das ist einfach nur ein Zusammenhalt in der Firma, das, was lange Zeit sehr gefehlt hat, wo es teilweise noch immer fehlt, aber das ist eine andere Geschichte.

Ausschlaggebend für ihre Betriebsrätinnenaktivität ist für Sabine ihre Unzufriedenheit an ihrem Arbeitsplatz, aber auch die Suche nach neuen Herausforderungen nach dem Wegfall ihrer HTL-Ausbildung spielt eine Rolle. Sabine betont, dass ihr Engagement nichts mit einer grundsätzlichen Politisierung zu tun habe. Sie setzt sich sowohl auf einer arbeitsrechtlich-ökonomischen als auch einer sozial-arbeits-atmosphärischen Ebene für Verbesserungen ein. Kollegialer Zusammenhalt und mehr Mitsprache in betrieblichen Entscheidungen sind für sie von zentraler Bedeutung und entsprechen wohl ihrer Vorstellung von zwischenmenschlichem Umgang und arbeitsrechtlichen Ansprüchen. *Geschlechtstypisch* übernimmt sie eine stellvertretende Führungsrolle erst, als *Not am Mann* ist und sie von anderen „überzeugt“ wird.

Cornelia, die im Waldviertel lebt, pendelt seit vier Jahren immer am Montag Früh ca. 130 km in ihre Wiener Firma und kehrt am Mittwoch Abend zurück, donnerstags und freitags betreut sie KundInnen von zu Hause aus.

Das ist ein Provider und eher eine kleine Firma mit drei fixen Angestellten, plus Chef und Chefin, plus ein freier Mitarbeiter. Und da ist es schon so, dass irgendwie nicht so spezifische Tätigkeitsfelder auf eine Person fallen. Das kann man sich nur grob ausmachen, also wenn's Telefon klingelt, dann supportest, dann gehen alle dran oder machen das alle, oder wenn irgendeine Rechnung ausgedruckt werden soll, dann machen das auch alle. Es ist schon so, dass die Gaby, meine Kollegin, eher mehr so die Rechnungen macht, der Werner eher so unser Techniker ist. Also was weiß ich, also Routing und das ganze Zeug... Also eher er ist am

meisten Techniker, der einzige Mann [im Angestelltenverhältnis]. Und ich bin für dieses ganze Nameserver-Zeugs zuständig, Domains und so, mal ganz grob gesagt. Und dazwischen gibts natürlich hunderttausend andere Sachen, die werden aufgeteilt zwischen allen. Wobei der Werner wirklich eher das Technische macht und die Gaby das Verrechnungstechnische, und so gar nicht glücklich dabei ist, und ich mit meinen 24 Stunden Domains mach und was halt zusätzlich sonst noch anfällt.

Vier Monate zuvor hat Cornelia eine zweite (geringfügige) Beschäftigung im Waldviertel angenommen. Das relativ junge und rasch expandierende Kleinunternehmen hat sich auf die Entwicklung von Datenbanksystemen spezialisiert und ist international tätig. Cornelia ist hier für Homepage und Grafik zuständig. Die Organisation beschreibt sie personell so:

...sieben, plus eine Chefin und ein Chef, also insgesamt, warte mal... Wieviel Tische sind das? Ja, neun Personen, sieben inklusive mir.

Cornelia hat diese zweite Stelle in der Hoffnung angenommen, sie so auszuweiten, dass eine existenzsichernde Beschäftigung daraus wird und sie ihr Pendlerinnen-Dasein aufgeben kann. Gibt es eine terminliche Vereinbarung, bis wann die Firmenleitung entscheidet, ob das möglich ist?

Ja, bis Ende Mai [lacht, weil diese Frist schon verstrichen ist]. Und die inoffizielle Entscheidung habe ich von der Johanna [Chefin] gestern mitgeteilt bekommen. Aber die offizielle Entscheidung, die höchstoffizielle, [theatralisch] die krieg ich erst vom Herbert [Geschäftsführer und Johannas Ehemann] präsentiert, nachdem er mit dem Christoph [Fimenteilhaber] Rücksprache gehalten hat.

Sowohl Unternehmen als auch die formale Organisationsstruktur sind mir bekannt, demnach und laut Selbstdarstellung auf der Firmenhomepage ist die „Chefin“, zuständig für Sekretariatsleitung und Dokumentation, offiziell in keiner Führungsposition. Cornelia erlebt sie aber als Chefin. Aus anderen Anmerkungen ist zu schließen, dass sie diese Einschätzung nicht allein aus der Tatsache der privaten Partnerschaft mit dem Geschäftsführer oder dem Umstand, dass sie mit diesem ein eigenes Büro teilt, während der zweite Teilhaber der GmbH (der zuerst als *gewöhnlicher* Angestellter mitgezählt wird) mit den Angestellten ein Großraumbüro nutzt, ableitet. Cornelia betont an mehreren Stellen des Gesprächs, dass die Chefin großen Wert darauf legt, die offizielle Hierarchie einzuhalten. Offensichtlich bringt sie informell (mit *diplomatischem* Geschick, wozu auch eine strategische Betonung der formalen Hierarchie gehört?) real viel Entscheidungs- und Gestaltungsmacht ein. Darauf gründet die hierarchische Einordnung durch Cornelia und nicht auf einem formalen Organigramm.

Cornelia beschreibt an den zwei verschiedenen Arbeitsplätzen unterschiedliche Arbeitsbedingungen hinsichtlich Kooperation und Kommunikation im Team. Über die in den jeweiligen Firmen engsten KooperationspartnerInnen erzählt sie:

In Wien ist es eindeutig... [Pause] meine Kollegin und mein Kollege... mit beiden gleichermaßen. Also bei ihm sitz ich sogar noch gegenüber, mit ihm kommuniziere ich mehr. Ja, und weil ich mich auch persönlich besser mit ihm verstehe, [lacht] schon auch. Und wir sitzen eben auch zusammen, was ich natürlich... Also ich hab mir das nicht ausgesucht, aber es hat sich einfach so ergeben. [...] Dem liegt auch irgendwie was dran, dass ich was mitkriege, warum was so oder so ist.

Dass sie mit ihrem Kollegen enger kooperiert und sich mit ihm besser versteht als mit der Kollegin, kommt einem *Geständnis* nahe. Es entsteht der Eindruck, als ob Cornelia sich aus einem eigenen oder einem mir zugeschriebenen Anspruch an *Frauensolidarität* dafür rechtfertigen müsse. Ein Bewusstsein für strukturelle Benachteiligung von Frauen scheint hier mit subjektiven Erfahrungen und Bedürfnissen zu kollidieren. Über die Zusammenarbeit in der Waldviertler Firma erzählt sie:

Na, da ist es der Christoph, also... der quasi auch zur Geschäftsleitung dazugehört, eben er, mit dem setze ich mich fachlich, also inhaltlich jetzt, wo ich Homepage-Texte schreibe oder sonst was oder ein neues Portal für alle drei Produkte... mit ihm setze ich mich da auseinander. Johanna [die Chefin und neben Cornelia einzige Frau im Unternehmen], das sind die beiden. Aber die anderen kann ich auch jederzeit irgendwas fragen. Ja, ich hab jetzt arbeitsmäßig nicht automatisch mit ihnen zu tun, nein...

Cornelia spricht hier die für sie diffuse Organisationsstruktur an. Christoph gehört nur „quasi auch“ zur Geschäftsleitung. Ist die Chefin jemand, der sie fördert, frage ich.

Nein, aber wobei die Johanna schon eher eine ist, die das auch schätzt, wenn was ästhetisch ist und schön ist und die mir da auch aber viel freie Hand lässt. Wobei es natürlich in einem gewissen Rahmen sein muss, net, das muss in einem sehr gewissen, bestimmten, den ich sehr genau kenne mittlerweile auch [leicht ironisch]. Aber sie schätzt das sehr und ich krieg das dann auch oft zu hören. Aber nicht nur sie, sie eigentlich fast besonders... Wobei der Herbert [Geschäftsführer] manchmal auch mit kleinen Vorschlägen kommt, und sie sagt, „Mhm, meinst du wirklich?“ oder sonst was und dann im Endeffekt, wenn er [betont] das sagt, dann setzen wir das aber auch so um, auch wenn sie nicht der Meinung ist, ja. Aber er hat da schon auch Interesse dran...

Zwar stellt sie explizit in Abrede, dass sie von der Chefin gefördert wird, zuständig für das *Ästhetische*, ist diese aber eine wichtige Ansprechpartnerin. Dass sie ihr „viel freie Hand“ lässt und ihrer Arbeit am meisten Interesse und Wertschätzung entgegenbringt, erklärt vermutlich auch, dass sie von Cornelia als Chefin sehr respektiert wird. Im Tonfall ihrer Erzählung lässt Cornelia wiederholt eine amüsierte Bewunderung für

das strategische Agieren der Chefin anklingen. Dass die beiden Frauen des Unternehmens für die *Ästhetik* zuständig sind, passt in das Muster von Geschlechterstereotypen. Ob Cornelia gerade deshalb auch das Interesse des Chefs und das Einbringen „*kleiner Vorschläge*“ seinerseits explizit hervorhebt?

Marica erzählt von ihrem ersten Arbeitsplatz nach ihrem Studium in Jugoslawien:

Ah, in erste [Betrieb, ca. 6.000 Beschäftigte] waren wir drei Frauen, drei Männer [in der Abteilung], ich als Diplomingenieurin, dann eine Fachhochschule-Frau und eine war mit HTL. Alle waren Technikerin dort in diese kleine Werkstatt, und noch drei Männer. Der Chef oder so war Mann.

In der Produktion waren ausschließlich Männer beschäftigt. Darin, dass sie noch sehr jung, weiblich und körperlich zart und klein ist, sieht Marica keinen Anlass für Autoritätsprobleme.

Wenn eine Frau das geschafft hat, und wenn sie dort kommt in Produktion und wird vorgestellt, Männer akzeptieren einfach das..., die Arbeiter. Weil die wissen ganz genau, für was ich zuständig bin. Und die wissen ganz genau, dass ich Teile nicht wechseln sollte, das machen die Arbeiter, aber ich muss ganz genau geschrieben und was bestellen, das Richtige. Natürlich wenn das... es hat immer funktioniert aber wenn irgendwelche Fehler... das machen auch, auch die Arbeiter machen Fehler und es ist nicht so tragisch genommen, ob das Frau oder Mann ist.

Für Marica ist klar, dass Geschlecht und physische Merkmale keinerlei Rolle für Eignung und Akzeptanz von Technikerinnen auch in einer *Schwerarbeiterbranche* wie der Bergwerksindustrie spielen und nicht als Vorwand instrumentalisierbar sind. Einerseits scheint Marica formalen Strukturen und innerbetrieblichen Hierarchien nicht so viel Bedeutung beizumessen („*der Chef oder so*“), andererseits steht für sie außer Zweifel, dass ihre eigene hierarchisch übergeordnete Position als Akademikerin ihre Autorität gegenüber den Arbeitern absichert. Eine sich von Cornelias Arbeitszusammenhängen unterscheidende Klarheit hinsichtlich Zuständigkeiten, Rollen und hierarchischer Positionen ist im Zusammenhang sowohl mit staatlich-institutionellen Strukturen, der Betriebsgröße, der Branche als auch der Zeit zu sehen. Der Vorrang sozialer Hierarchie vor Geschlechterhierarchie wird von Marica als selbstverständlich vermittelt. Der Nachtrag, dass die Akzeptanz durch Männer sich explizit auf die Arbeiter bezieht, lässt darauf schließen, dass das nicht genauso auf der gleichen hierarchischen Ebene galt. Im *Privatleben* beschreibt sie ein vertrautes Muster im Geschlechterarrangement:

Nach zwei Jahren habe ich geheiratet und dann habe ich ganze... Ich habe in eine andere Stadt übersiedelt und dann habe ich in andere Firma gearbeitet. [...]

Wir waren drei im Büro, drei Frauen, drei Ingenieurinnen, eine war für Metallurgie zuständig, eine war für chemische Bearbeitung und ich für Gießerei. Das sind die drei Bereiche, wo wir zusammengearbeitet haben. Der Betrieb hat 2000 Leute beschäftigt. In der Führungsebene, das waren schon Männer und Frauen, bis 1985, und dann ist irgendwie zurückgegangen der Frauenanteil. Die Frauen, die schon da waren, die sind geblieben, aber die neue sind sehr schwer Zugang.

Im Gegensatz zu Sabine und Cornelia findet Marica bezüglich vertikaler wie horizontaler Geschlechtersegregation ganz andere Rahmenbedingungen vor. In der beruflichen Ausbildung und im Erwerbsleben kann zwar auch nicht von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis gesprochen werden, aber die Repräsentanz von Frauen in technischen Berufen und führenden Positionen war eindeutig höher als in westeuropäischen Industriestaaten. Marica ist 1984 ins Erwerbsleben eingestiegen. Schon kurze Zeit später stellt sie eine Benachteiligung von Frauen in Führungsebenen und Ende der 80er Jahre erste Kündigungswellen unter Arbeiterinnen (explizit auf Frauen beschränkt) fest. Es überrascht, dass sie an ihrem Bild der Geschlechtergleichheit festhält, obwohl sie solche Entwicklungen für die überwiegende Zeit ihrer Erwerbstätigkeit in Jugoslawien beschreibt.

1992 flüchten Marica und ihr Mann Mirko, ebenfalls Maschinenbauingenieur, nach Österreich, wo sie zwei Jahre ohne Erwerbsarbeit und Einkommen im Flüchtlingsstatus in Bundesbetreuung leben. Danach erhält Mirko eine Arbeitsbewilligung als Techniker im Metallhallenbau. Marica hingegen bemüht sich trotz gleicher Qualifikation und beruflicher Praxis vergeblich um Arbeit. Auch wenn es praktisch für Marica kein Problem darstellte, dass sie nach Ende des Krieges sowohl bezüglich Aufenthaltsberechtigung als auch ökonomisch von ihrem durchgehend erwerbstätigen Ehemann abhängig war, weil sie in einer gut funktionierenden Partnerschaft lebt und auf einen gehobenen Lebensstandard wenig Wert legt, empört sie die Anmaßung der Abhängigkeit aufgrund ihrer Geschlechterzugehörigkeit. Auch die österreichische Staatsbürgerinnenschaft, die sie nach achtjährigem Aufenthalt zuerkannt bekommt, verdanke sie, erzählt sie lachend, allein dem Umstand, dass ihr Mann sich nicht von ihr scheiden habe lassen. Marica macht sich auch als österreichische Staatsbürgerin keine Hoffnung, als Maschinenbauingenieurin Arbeit zu finden, und entschließt sich daher, die Ausbildung zur System- und Netzwerkadministratorin im Waldviertel zu machen.

Marica versucht nach Abschluss dieser Ausbildung zunächst in der Region Arbeit zu finden - zwei Monate lang erfolglos. Während sie überlegt, ob sie ein Pendlerinnen-Dasein führen oder wegziehen soll, erhält sie das Angebot, als System- und Netzwerkadministratorin und Linux-Expertin in einem Frauenprojekt 35 Kilometer von ihrem Wohnort entfernt zu arbeiten. Auf die Frage, welche Bedeutung es für ihre Entscheidung hatte, ausschließlich mit Frauen zu arbeiten, sagt sie:

Ich glaube, inhaltlich war viel wichtiger für mich. So, dass Inhalt passt, so was ich als meine Arbeitstag vorstellen kann, das inhaltlich machen ist wichtig für mich. Ich weiß es nicht, ich konnte nicht irgendwas machen. Aber dass Frauenteam ist, das habe ich mir... Ich hab schon gedacht als eine Entwicklung für mich. Weil das ist, das habe ich nicht... nur mit Frauen gearbeitet und das habe ich nicht Erfahrungen gehabt. Ich habe oft mit Männern gearbeitet, ich war in meine Team, in kleine Team, wo nur drei Frauen waren, aber wir waren in andere Gruppe auch, das waren so viele Sub-Gruppe. Ich habe mir gedacht, ich kann mit Frauen auch so gut arbeiten wie mit Männer. Grundsätzliche Entscheidung ist über Inhalte gegangen, ich möchte gern Linux weiter machen und dass auch die Ort passt und dann... Damals habe ich schon Gedanke gehabt über das Team, über das Arbeiten im Team, wie wird das gehen in diese Zeitpunkt, wie ich angefangen habe.

Für ihre Entscheidung sind Arbeitsinhalt und Arbeitsort ausschlaggebend. Unsicher ist sie sich lediglich, wie sie mit intensiver Teamkooperation, die am neuen Arbeitsplatz gefragt ist, zurecht kommen wird.

Theoretische Ansätze in den Organisationswissenschaften positionieren sich zu *Geschlecht in Organisationen* sehr unterschiedlich. Organisationen werden in ihren Ideologien, Werten und Praktiken oder in ihren Regeln, Abläufen und Prozessen als fundamental männlich gesehen. Andere Theorien gehen von Organisationen als geschlechtsneutrale Gebilde aus, in denen zwar eine männlichen Ethik Ursprung und Quelle der Machkämpfe ist, die aber unabhängig vom Geschlecht ausgetragen werden. Manche verstehen Organisationen als geschlechtssensibel, insofern sie soziale und kulturelle Aspekte von Geschlecht und deren Auswirkungen auf Organisationen berücksichtigen.⁷⁰ Eine eingehende Organisationsanalyse ist hier weder angestrebt noch möglich. Jedoch ist genauso aufgrund der Erzählungen der Frauen wie ganz grundsätzlich nicht davon auszugehen, dass Organisationen *geschlechtsneutral* sind und der Strukturierungsmacht dieser Kategorisierung nicht unterliegen. Es kann auch nicht angenommen werden, dass sie *geschlechtsblind* sind

⁷⁰ Vgl. Franke (2006), S. 251-259

und es kein Wissen um betriebliche Auswirkungen (und Vorteile) von Geschlechterdifferenz in Organisationen gibt. Das kulturelle System der Zweigeschlechtlichkeit wird nicht in Frage gestellt, wobei *männliche* Situationsdeutungen höhere Durchsetzungskraft als *weibliche* haben. Symbolische und kommunikative Mittel zur Herstellung und Perpetuierung von Geschlechterdifferenz haben an Bedeutung gewonnen. Das liegt daran, dass sowohl die Legitimationsbasis für geschlechtsspezifische Ausschlüsse brüchiger wird - beispielsweise können sie nicht mehr pauschal durch Unterschiede im Bildungsniveau oder in den Lebensentwürfen begründet werden - als auch an einer mittlerweile weitgehend formal-rechtlichen Geschlechtergleichstellung.⁷¹ Interessant ist, dass Untersuchungen zu dem Ergebnis kommen, „dass die Organisationen, die auf einem geringen geschlechtlichen Aufmerksamkeitsniveau Veränderungen angehen, prozentuell größere Erfolge vorzuweisen haben, und zwar für Frauen in TOP-Managementpositionen, als die Organisationen, die über ausdifferenzierte Inhalte ihrer Geschlechterprogramme Veränderungen angehen“.⁷² Erklärt wird das damit, dass in letzteren Frauen einer starken und ständigen Beobachtung durch die Organisationen ausgesetzt sind.

3.3.2 Arbeitsbereiche und Tätigkeiten

Sabine spricht nicht an, dass ihr Einstieg in eine für sie neue Branche als Projektleiterin, der ausschließlich männliche und meist ältere Techniker unterstellt waren, angesichts fehlender Berufspraxis und ihres Alters (21 Jahre) ein unerwarteter und ungewöhnlicher war.⁷³ Nicht ihre Leitungsaufgabe hebt sie hervor, sondern dass sie „kein Spezialist“ war und nur ein „gewisses Hintergrundwissen von der Technik“ hatte. Explizit auf diese Rolle angesprochen umgeht sie es, eine zwar unmissverständlich ausgesprochene Entscheidungsautorität klar als die ihre zu benennen, indem sie es im anonymen, unpersönlichen Passiv formuliert. Sie spricht von sich selbst nicht als *Projektleiterin*, sondern „*Projektleitung*“ und stellt auch damit Distanz zu sich als Person her.

Da habe ich die Projektleitung und da wird eben das gemacht was halt gesagt wird. [...] Es gibt natürlich bestimmte Bereiche wo ich nicht so technisches Detailwissen haben muss, aber im Prinzip ist es jetzt so, dass die Techniker von uns, weil schon alles automatisiert wird, eigentlich nur

⁷¹ Vgl. Müller (2000), S. 126f

⁷² Franke (2006), S. 257

⁷³ Diese Fakten sind mir aus telm@-Absolventinnenerhebungen und -treffen bekannt.

mehr eine CD reinschieben müssen, wo genau draufsteht, was sie machen müssen. Ja, also ich meine, da können sie mir teilweise, oder sagen wir so, manche sind besser, manche sind nicht so gut, ja, das muss man auch sagen, können mir also manche nichts vormachen, weil ich im Prinzip dasselbe weiß wie sie. Es gibt natürlich Spezialisten bei uns, die wissen natürlich schon mehr, das ist schon klar, aber die angelernten, na ja, die CD reinschieben kann ich auch selber, da brauche ich nicht ihn dazu [lacht]. Ja es ist so, es ist leider so.

Dadurch dass schon alles automatisiert wird, kommen im Prinzip die Spezialisten nur dann zur Anwendung, wenn irgendetwas nicht funktioniert. Da lass ich mir dann erklären, warum es nicht funktioniert, und somit hab ich schon ein bisschen mehr Wissen als derjenige, der es dann ausführt. Weil da muss vielleicht irgendein Parameter anders gesetzt werden und die Sache schaut dann anders aus und funktioniert dann, das ist halt mal so, mal so.

Und was mir dann natürlich auch noch hilft, ist, dass ich sehr viele Häuser kenne. Früher war es so, dass die zentralen Häuser aufgeteilt, in die ich immer wieder gesprungen bin und eigentlich jedes Haus kennengelernt habe. Ja, und das ist natürlich schon ein Wissen, das auch gut ist, weil zum Beispiel die LAN-Verteiler, wo man die ganzen Patchungen machen muss für die LAN-Anschlüsse usw. Da muss man wissen, wo der ist, und das ist natürlich schon gut, wenn man's weiß, wo er ist. Und dadurch dass jetzt die Techniker nur mehr springen, weil früher war es so, dass ein Techniker am Standort war, ja, und das will sich die C nicht mehr leisten, deshalb wird jeder nur mehr herumgeschoben. Und da kommt es hin und wieder vor, dass mich ein Techniker anruft und fragt: „Ja, wo ist denn der genau?“

[Eine Dokumentation] gibt es nicht, in unserer Firma nicht, weil wir nicht dafür verantwortlich sind. Es gibts schon, zwar nicht genau, aber es gibts schon. Die Tochterfirma der Bank, die müsste alle Pläne haben, wo alles genau eingezeichnet ist, wo was ist. Aber keiner von uns hat Zugriff, weil [...] wir jetzt der C gehören, also haben wir überhaupt keinen Zugriff mehr auf Bankdaten. Uns ist im Prinzip alles gestrichen worden.

Die fortschreitende Automatisierung erleichtert zwar die Arbeit, macht sie aber für Sabine auch uninteressanter, weniger anspruchsvoll, monotoner. Sabine weist der *Technikkompetenz* grundsätzlich einen höheren Stellenwert zu als anderen fachlichen Qualifikationen, der hohe Automatisierungsgrad geht aber zulasten des Respekts vor *den Technikern* und dem ihnen abverlangten technischen Wissen. Ihre Formulierung „kommen [...] die Spezialisten [...] zur Anwendung“ spiegelt eher eine unreflektierte Übernahme einer Humanressourcen-Kultur als eine bewusste Abwertung wider. Sich selber zählt sie nicht der Technikelite der „Spezialisten“ zu. Gleichzeitig ist sie sich ihres Wertes aufgrund der guten Infrastruktur-Kenntnis bewusst, wohl mit ein Grund, warum ihr „niemand was vormachen kann“. Mit Ironie spielt sie auf Negativauswirkungen der Rationalisierung an, die ihr, der in diesem

Organisationsprozess so Ohnmächtigen, aber auch die Möglichkeit bieten, sich ein kleines Stück Macht (oder auch nur die Illusion davon) zurückzuholen.

Cornelia beschreibt ihren Aufgabenbereich in der Wiener Firma so:

Domains auf den Nameservern eintragen, Domains bestellen, Domains ändern, was weiß ich... Zum Beispiel Mailservereinträge ändern, Webservereinträge ändern, das ist alles auf den Nameservern zu machen. Also sowohl das Verwaltungstechnische rund um die Domain als auch das Technische, was die Domain betrifft, dass die so funktioniert, wie sie funktionieren soll, das ist mein Job. Ja, und das mache ich auch, wenn ich hier [zu Hause] bin, das heißt ich schau jeden Tag nach meinen Mails und tu die beantworten, außer am Wochenende, aber ansonsten mache ich das schon immer über die ganze Woche hinweg, damit ich nicht immer nur drei Tage hackl´ und dann ist Schluss, sondern dass das die ganze Woche irgendwie betreut wird.

Ihr Tätigkeitsfeld im Waldviertler Unternehmen unterscheidet sich inhaltlich deutlich:

Da ist das Grafische meine Zuständigkeit. Also sowohl Homepagebetreuung, was natürlich wieder mit Technik und allem in Berührung kommt... Also es hat alles im Endeffekt mit Technik zu tun, weil wenn der Drucker nicht so ausdrückt, wie er ausdrucken soll, dann ist das auch Technik, und du musst nachforschen, was da los ist. Aber ich hab eher so das Visuelle da, das ist meine Zuständigkeit. Jetzt zum Beispiel ist eine Neugestaltung der Homepage, also wird in Angriff genommen und das mache ich, inhaltlich und dann in der Ausführung auch im Endeffekt. Wie man jetzt ein Content-Management-System oder was weiß ich... die weiterhin benutzen oder stinknormale HTML-Seiten oder ob das mit Java-Server-Pages umgesetzt wird oder sonst was....

Cornelia möchte auch in diesem Arbeitskontext als Technikerin wahrgenommen werden. Sie selbst bezeichnet sich nie als *Web-Designerin*, obwohl sie als solche seit Jahren auch freiberuflich erfolgreich tätig ist. Wenn Cornelia ihr Selbstverständnis als Technikerin wahren will, ist diese Distanzierung hilfreich. Mit der zunehmenden Bedeutung des Internets hat sich zwar das gesellschaftliche Technikverständnis geändert, allerdings ohne entsprechende Auswirkungen auf die Disziplin Informatik, eher im Gegenteil: *Nicht-technische* Aspekte werden aus der Disziplin der *technischen* Informatik in andere Berufsbilder und Disziplinen ausgelagert, so z.B. Webdesign oder Content-Management.⁷⁴ Es besteht also kaum Aussicht auf die Etablierung eines neuen, die männliche Konnotation überwindenden Technikverständnisses, das Cornelias Technikerinnenselbstbewusstsein stärken würde und ihre Tätigkeit nicht nur „mit Technik [...] in Berührung“ bringt.

⁷⁴ Vgl. Bath (2006), S. 67

Marica hat nach ihrem Studienabschluss nicht die Mühen und Frustrationen der Arbeitssuche kennenlernen müssen, sondern steigt unmittelbar danach in einen Bergwerksbetrieb ein.

Das war eine große Betrieb, dort waren, ich glaube, fünf bis sech Tausend [Beschäftigte], dort waren in drei Ortschaften diese Abteilungen. Es waren zwei, wo Eisenerz gegraben wird, und eine, wo die Organisation und Wartung von die verschiedene Maschine war. Und ich war Ingenieurin für Mechanisation, für die Maschinen auf diese zwei Ortschaften.

In die Früh sollte ich schauen, was in die dritte Schicht passiert ist. Ich habe nur erste Schicht gearbeitet. Die Leute, die in drei Schichten gearbeitet, das waren Arbeiter meistens und die Vorfürer, die das organisiert hat. Und dann meine erste ist überprüfen, welche Maschinen sind noch immer auf die Arbeitsplatz und welche haben irgendwelche Mangel. [...] Und dann organisieren müssen, ob die Reserveteile da sind oder ob das geliefert werden soll, wie lange wird Reparatur dauern und wie kann ich diese Maschine mit eine andere wechseln und dass reibungslos alles funktioniert. [...] Ich habe viel gelernt in diese erste Jahr. Das war sehr interessant. Dann habe ich in verschiedene Bereiche auch gehen können, dann war ich in eine Abteilung, wo Unterwasser-Schweißung... Das war interessant. Mit Mischung von diese verschiedene Pulver, was da unter Wasser geschweißt wird. Und dann war ich in einer Abteilung Mine, wo die Pulver für Sprengung gemacht wird. Wo ich dann später gearbeitet habe, war ich in einer Abteilung Export-Import, wo ich die Teile für die Maschinen bestellt habe und wo ich diese Charge gerechnet habe. Das geht um diese Eisenerz, wieviel Prozent Eisen in diese gibt und wie wird das berechnet und wie wird das Labor überprüft und dann verkauft natürlich, was der Verkaufspreis ist.

Nach zwei Jahren wechselt sie wegen ihrer Übersiedelung in einen für sie „kleinen“ Betrieb mit etwa 2.000 Beschäftigten.

Da habe ich als Technologin für Gießerei gearbeitet dort. Es geht um eine Legierung von Aluminium, wo wir die Teile, Gehäuse oder so, für Kompressor-Industrie gemacht haben. Es war eine kleine Gießerei, ja. Für Export haben wir auch etwas gemacht. Ich war zuständig für die Formen. Das heißt konkret, ich kriege eine Zeichnung, ein Teil muss gegossen werden und dann muss ich das konstruieren, wie wird das in eine Form gegossen. Und es gab eine automatische, eine große Maschine, wo automatisch gegossen worden.

Wenn eine große Teil gegossen wird oder Prototyp oder Einzelstücke, dann wird von Holz diese Werkzeug gemacht, eine Form. Da haben wir Autocad gehabt in Firma und ich habe am meisten diese Programme benutzt für Messungen. Weil das sind alle gegossene Formen, bisschen so... Sie haben verschiedene Teile, die nicht gemessen werden können, und dann am Computer kann das gerechnet werden. Und das war nützlich, Einzige, was wir... ich in diese Bereich benutzt haben, das war Autocad. Das war damals 12 [Version] eine ältere, jetzt ist das in Entwicklung rasant gegangen, das ist dreidimensional jetzt und das alles.

Maricas frühe Sozialisation als Technikerin und ihre vergleichsweise lange Erwerbspraxis äußert sich unter anderem darin, dass sie von allen drei interviewten Frauen am ausführlichsten und konkretesten über ihr Arbeitsgebiet erzählt. Der abrupte und acht Jahre andauernde Einbruch in ihrer beruflichen Karriere bringt sie nicht von ihrer Technikerinnenlaufbahn ab, den IT-Lehrgang sieht sie mehr als Erweiterung und Entwicklungsschritt denn als Neubeginn oder Umstieg.

Na ja, ich hab mich informiert und ich hab gesehen, na gut, das ist irgendwie Technik, das ist neue Technik, Informations- und Kommunikationstechnologie. Ich habe damals mit Computer gearbeitet ein bisschen und dann habe ich gedacht, es ist nicht so weit von meinem Beruf, irgendwie ist technische Beruf, was ich natürlich liebe.

3.3.3 Berufliches Selbstverständnis und Technikbegriff

Sabine beschreibt ihre berufliche Tätigkeit mit „Projektplanung im EDV-Bereich“. Als *IT-Expertin* oder *EDV-Technikerin* würde sie sich nicht bezeichnen.

Nein, das würde ich mich nicht, nein. Wie gesagt, ich habe zwar ein Allgemeinwissen von der EDV, aber jetzt im Speziellen, ins Detail, im genauen Detail, das weiß ich nicht, nein. [...] Also teils ist es technisch, sehr technisch finde ich, und teils ist es Planung.

Die Nachfrage nach ihrem Verständnis von Technik, was an ihrer Tätigkeit der technische Anteil wäre, lässt sie nach Worten ringen:

Ja, im Prinzip ist es so... Es gibt die Entwicklung in der Bank und die haben halt... Wie soll ich sagen.... Es ist ja so, dass hin und wieder was getestet wird von einzelnen Technikern, und da muss ich Verständnis haben, was das jetzt heißt, was die da reden, dass ich es auch an andere Techniker weitergeben kann, ja. Das ist jetzt schwer zu sagen, schwierig. [...] Das, was mir natürlich hilft, ist das technische Verständnis, das hilft mir einfach, das ich habe. Das heißt... weil ich hab viele in der Abteilung gehabt, die einfach kein technisches Verständnis haben, die einfach nur sagen zum Techniker, mach das, und erklären ihm das nicht und der muss wieder zehn Leute anrufen, weil er nicht versteht, was er machen muss. Und da ist irgendwie meine Aufgabe, dass ich ihm sage, o.k., das gehört gemacht, auf die und die Art und Weise, so ist es getestet worden und so funktioniert es, ja. [...]

Ich muss sagen, nur Technik kann ich mir nicht vorstellen, dass ich jetzt nur Entwicklung mache. Obwohl ich am Anfang geglaubt hab, dass das eventuell was für mich sein würde. Ich bin jetzt auch in der HTL draufgekommen, dass es nicht das ist, was ich will. Zum Beispiel, dass ich Systemingenieur oder so... es ist nicht meins, weil ich doch, glaub ich, ein sehr kommunikativer Mensch bin und auch sehr gerne mit Leuten arbeite.

[...] Weil Projektleitung oder so, das taugt mir eigentlich auch sehr, irgendwo eine Mischung, also eine Mischung, so wie es jetzt ist, ist es o.k.

Aber nur in die eine Seite oder nur auf die andere Seite möchte ich jetzt nicht.

Sabine bezieht ihr Technikverständnis stark auf Aspekte des Verstehens, des Nachvollziehen-Könnens, der Vermittlung und des verständlichen Kommunizierens von technischen Sachverhalten. Sie bleibt vage in ihrer Technikdefinition und ambivalent in ihrem Selbstverständnis als Technikerin. Einerseits distanziert sie sich in der beruflichen Selbstbeschreibung von der *IT-Expertin* oder der *EDV-Technikerin* (weil zu technisch besetzt), andererseits nennt sie ihren Aufgabenbereich „*teils sehr technisch*“. Sowohl gesellschaftliches Technik- als auch professionelles Informatikverständnis sind stark am Ingenieurwissenschaftlich-Formalen und technischen Artefakten orientiert. Soziotechnische Ansätze, die den sozialorganisatorischen Kontext stärker berücksichtigen, haben sich nicht durchgesetzt und sind auch für Sabine nicht in ihr Technikverständnis integrierbar. Sie passt sich einem allgemein akzeptierten Standard an, ihre persönlichen Erfahrungen und Interessen an ihrem „*teils sehr technischen*“ Arbeitsbereich stehen aber in einem Widerspruch dazu. Das erklärt Diffusität und Ambivalenz im Reden von und über Technik, verstärkt durch das Verwirrungspotential einer männlichen Technikkonnotation für Technikerinnen, in deren Sozialisation und Selbstkonzept Geschlechteridentität und Geschlechterstereotypen eine wesentliche Rolle spielen. Die als selbstverständlich oder sogar als besonders *professionell* akzeptierte Dichotomie von *sozialen* und *technischen* Arbeitsaspekten in der Informatik machen die Identifikation mit *Technikerin* für Sabine weniger erstrebenswert und diese berufliche Selbstbezeichnung angesichts ihres Arbeitsfeldes unpassend.

Cornelia erzählt von ihrer Wiener Firma und sagt über ihren Kollegen:

Mhm, na er ist schon mehr Techniker als ich, und er ist sicherlich stundenmäßig in seinem Leben wesentlich mehr davor gesessen, als ich [Pause]... das auch will.

Sie bescheinigt ihm mehr „*fachliche Kompetenz*“ und bezieht das in erster Linie auf die „*technische Seite*“.

Automatisch, ja, hab ich jetzt mal nur auf die... Ja, wenn irgendwas nicht funktioniert, ist natürlich diese technische Seite sehr, sehr, sehr wichtig, ja. Wobei man da meinen Chef auch nicht unterschätzen darf, der das dann natürlich auch, fachlich kompetent... Aber bei ihm schau ich immer, beim Wiener Chef, beim Franz, wie er es schafft, mit Kunden umzugehen, die unzufrieden sind, die ein Problem haben, wie er das schafft, quasi die... so lange auf die einzureden, bis die dann das Gefühl haben, es kümmert sich wer um sie. Hat gar nichts gemacht, aber er ist da einfach unheimlich geschickt drinnen. Und die Leute sind nicht mehr angefressen danach,

oder oft, meistens. Das ist auch eine... sehr bewundernswert. Und meine Kollegin, die ist so superruhig, so einfach... Die bringt nichts so leicht aus der Ruhe. Da kann wer anrufen und auszucken, so cool, die ist da auch super.

Im Zusammenhang mit *Technikkompetenz* kommt Cornelia zuerst auf die Männer im Team zu sprechen. Technik scheint zunächst männlich konnotiert, wobei sie aber soziale, kommunikative und Konfliktlösungsfähigkeiten des Chefs als wichtig anführt und das besonders hervorhebt, weil sie von einem Techniker eingebracht werden. Die Chefin wird in diesem Kontext gar nicht angesprochen, weil sie wenig in der Firma anwesend ist. (Grund dafür ist nicht die Betreuung ihres schulpflichtigen Sohnes, sondern die Wiederaufnahme ihrer wissenschaftlichen Arbeit als Informatikerin.) Erst am Schluss entsinnt sie sich auch ihrer Kollegin und zollt auch ihr Anerkennung. Cornelias Ausführungen wecken den Eindruck eines Bewusstseins und einer Sensibilität für strukturelle Muster der Vergeschlechtlichung von Technik und Schließungsmechanismen in *Männerdomänen*, weshalb sie selber einen aufmerksamen doing gender-Umgang pflegt. Von sich beschreibt Cornelia als gute Voraussetzungen für die „EDV-Technikerin“:

Dass ich nicht so schnell locker lasse, wenn irgendetwas nicht funktioniert. Aber wenn ich überarbeitet bin, kann mir das alles auch fürchterlich wurscht sein und auf den Keks gehen, aber ich lasse trotzdem nicht so schnell locker. [Pause] Ja, dass ich Ideen hab, wenn ich entspannt bin, dass ich einfach Ideen hab, das auch. [Pause] Ja ich weiß nicht, ich tu mich einfach gern eingraben in irgendwas und mach es so lang, bis ich es dann erwisch irgendwie, dass ich´s schaff.

Die berufliche Selbstbezeichnung „EDV-Technikerin“ verwendet sie, „weil´s praktisch ist, weil´s von allen verstanden wird“. Ich frage sie, wie ihre berufliche Selbstdarstellung oder Bezeichnung aussehen würde, wenn sie sie nur für sich formulierte.

Für mich eine Bezeichnung, was bin ich dann? Na ja, es ist eine Mischung aus etwas Künstlerischem, was Handwerkliches muss auch dabei sein und die Technik ist das Mittel zum Zweck. Das... das war mal anders, da bin ich mir mehr auf Technik gestanden, aber ich sitz im Moment nicht gern einfach vor´m Computer. Ich hab eine richtige Aversion dagegen, ich sitze einfach nicht gern davor. [Früher] da hab ich sooo lange also... Wie zum Beispiel bei telm@, da hab ich so lang also irgendwie hartnäckig an irgendwelchen Dingen oder mit irgendwelchen Dingen rum-experimentiert, bis ich echt Kreuzweh gehabt habe, wie die Hölle. [...]

Technikerin, das ist irgendwie ein Umgang mit irgendwelchen nicht lebendigen Dingen, das ist die Technik. Mit irgendwelchen Dingen, die nach bestimmten Regeln normalerweise funktionieren, und wenn sie nicht mehr nach den Regeln funktionieren, dann musst schauen, warum und wieso, und das irgendwie erforschen, was dahinter steckt, das ist

irgendwie... Technik ist irgendwie so ein abstraktes System, was irgendwo in sich nach bestimmten Regeln funktioniert, so was ist Technik für mich. [...] Ein Computer ist wie ein Stift, den ich benutz, oder, was weiß ich, irgendeine neue Maltechnik oder, was weiß ich, eine Knete, die ich formen kann oder so was. Das ist es in Wirklichkeit, ein Mittel zum Zweck.

Na ja, irgendetwas umzusetzen, es ist Technik. Irgendetwas auch grafisch umzusetzen ist Technik mit'm Computer. Das ist nicht nur irgendetwas gestalten, irgendetwas kreativ machen oder so was, da funktioniert oft irgendwas nicht und du musst dich damit auseinandersetzen, warum und wieso. Wie lange ich mich mit diesem blöden Drucker gespielt hab, bis ich das im richtigen Ausgabeformat hingekriegt hab! Das ist alles Technik im Endeffekt, diese Umsetzung. Die Technik ist einfach nur das Mittel zum Zweck, dass es so wird, wie es ausschauen soll.

Auch Cornelias Technikverständnis ist von Widersprüchen und Ambivalenzen geprägt. Einerseits dominiert Ingenieurwissenschaftlich-Formales in der Beschreibung von Technik als stark strukturierend, abstrahierend, reglementierend, das in der Formulierung „*irgendwie ein Umgang mit nicht lebendigen Dingen*“ gipfelt. Eine traditionelle, männlich konnotierte Gleichsetzung von Technik und Werkzeug wird übernommen und durch die Benützung des Vergleiches mit einem Stift für simpel erklärt. Cornelias Technikbegriff ist in seiner Mehrdimensionalität und Offenheit so komplex wie widersprüchlich. Auch das Kreative charakterisiert für sie Technik und die Gestaltungsmacht behält sie sich vor („*eine Knete, die ich formen kann*“).

Im Zusammenhang mit ihrer Zuständigkeit für Homepage und Grafik beruft sich Cornelia in ihrem Technikerinnenselbstverständnis wiederholt auf Nutzung von Geräten und Hardware-Problemlösung. Auch Sabine begründet die ihrer Kollegin attestierte hohe technische Fachkompetenz mit langjähriger Hardware-Erfahrung. In der Informatik ist vor allem Hardware traditionell männlich konnotiert. Seit Jahren machen wir auch in Lehrgangszusammenhängen die Erfahrung, dass für die überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen Hardware-Inhalte zu den Lieblingsthemen gehören. Die daran geknüpfte Technikkonnotation mag ein Grund für hohes Prestige und Attraktivität sein. Die Frauen begründen ihre Vorliebe - ähnlich wie Marica ihre Technikaffinität - mit Erfolgserlebnissen über das „*Greifliche*“, das Praktisch-Konkrete und das Haptische.⁷⁵

⁷⁵ Wie stark Informatik im Alltagsverständnis mit Hardware in Verbindung gebracht wird, erleben wir, wenn BesucherInnen und JournalistInnen bei *telm@* zu Gast sind, die Frauen als *richtige* Technikerinnen erleben wollen. Durch *Schau-Zerlegen* und *-Assemblieren* von PCs erfüllen die Frauen diese Erwartungshaltungen erfahrungsgemäß am besten, und es kommt ihrem Anliegen entgegen, als Technikerinnen und nicht als Office-Anwenderinnen wahrgenommen zu werden. Gleichzeitig perpetuieren wir ein eingeschränktes (männliches?) Technikverständnis.

Marica frage ich, was sie zur Technikerin macht bzw. wie sie sich als solche beschreiben würde:

Na ja, das sind Wurzeln von die Kindheit, ich hab immer irgendwas repariert oder irgendwas Teile gewechselt oder solche Sachen, das habe ich immer geliebt oder irgendwas gebaut, was greiflich ist, so... das war mir immer wichtig. Sicher ist technisch, wenn ich eine Teil entwickeln muss und wenn ich das im Kopf vorstellen kann. Das habe ich immer geliebt, wie das aussieht, in jede Perspektive schauen, und wie wird das funktionieren. Und das ist sehr interessant, nach dem Entwicklung von dieser Tischarbeit eine Teil zu sehen, ist auch ein Erlebnis, ein gutes Erlebnis für mich.

Dieses analytische Denken, Mathematik.... Wahrscheinlich habe ich immer... Ich hab einfach das Interesse dazu gehabt. Und dieses Gefühl, wenn ich was rechne, wenn ich was ausrechne, dann kann gemacht werden, oder das funktioniert, das ist... Wahrscheinlich ist das Prädisposition, weil ohne das analytische Denken... Vielleicht das braucht jede in einem anderen Beruf auch, aber in einem technischen Beruf ist Mathematik wichtig, ist dieses Gefühl, ich kann das, ich kann das rechnen, ich kann das machen, diese Sicherheit zu kriegen, das geht, das ist nicht abstrakt, das ist schon irgendwas, das, was greiflich ist, und das entwickelt sich wahrscheinlich in Kindheit oder wird Leute so geboren, keine Ahnung [lacht].

In der Abhandlung sehr grundsätzlicher Themen und Fragen kommen Unterschiede in der Bildungsbiografie der Frauen ebenso zum Tragen wie Möglichkeiten einer diesbezüglichen Auseinandersetzung in aktuellen Arbeitszusammenhängen. In Maricas Technikerinnen-Projekt mit starkem Gesellschaftspolitik-Bezug ist das Teil ihrer Arbeit. Sabines Erwerbskontext dagegen bietet vergleichsweise weniger Gelegenheit und Anregung über solche Aspekte nachzudenken und sie mit anderen zu reflektieren.

Maricas Technikverständnis ist in seiner klassisch ingenieurwissenschaftlichen Ausformung homogener als das der beiden anderen Frauen. Ihr Technikbegriff ist entsprechend enger gesteckt, aber vergleichsweise klar und ohne Zögern formuliert. Sie verbindet mit Technik Abstraktionsfähigkeit und räumliches Vorstellungsvermögen. Das Objektivierbare, eindeutig Überprüfbar, die Berechenbarkeit sind es, die für sie Technik charakterisieren und das, was sie an Technik schätzt. Gleichzeitig wird das Abstrakte, das sie mag, im „Greiflichen“ wieder konkret und vermittelt ihr Erfolgserlebnisse. In ihrer Technikdefinition bezieht sie sich vor allem auf ihren Herkunftsberuf der Maschinenbauingenieurin und nicht auf ihre aktuelle Tätigkeit als System- und Netzwerkadministratorin (die im gesamten Gespräch eine wesentlich geringere Rolle spielt). Sie denkt darüber nach, ob eine technische Begabung durch

biologische „*Prädisposition*“ bestimmt ist oder doch mehr in Sozialisationsprozessen entwickelt wird. Für sich selbst scheint sie auf beiden Ebenen günstige Voraussetzungen zu sehen.

Nach einer Untersuchung von Walter sind es vor allem Frauen, die der Technik Attribute wie *aktiv*, *stark* oder *hart* zusprechen.⁷⁶ Bei Cornelia fällt auf, dass sie in Technikzusammenhängen sprachlich zu *Banalisierung* greift. Dahinter könnte eine Abwehrhaltung gegen einen maskulinen Habitus von Technik stehen oder die Intention, Technik zu entmystifizieren und überhöhenden Konnotationen wie *abstrakt*, *komplex*, *anspruchsvoll* und *schwierig* entgegenzuwirken. Ihr Technikbezug und ihre Technikbewertung spiegeln ihren abwechslungsreichen und vielfältigen Berufsfindungsprozess und ihre kreativen Interessen und Betätigungen sowie ihre aktuelle Arbeitssituation mit unterschiedlichen technischen Aufgabenbereichen wider.

Im Wissen bzw. aus der Erfahrung, dass Frauen weniger Technikkompetenz zugesprochen wird, kann es als Akt vorbeugenden Selbstschutzes gewertet werden, wenn Technik in Bedeutung und Komplexität heruntergespielt wird. Gleichzeitig scheint es aber auch ratsam, nicht zu anmaßend aufzutreten und sich selbst eher am Rande der Technik zu verorten und das Feld den *Spezialisten* und *wirklichen* Technikern, Männern, zu überlassen. Marica nimmt hier eine andere Haltung ein. Das mag mit Qualifikationsniveau und beruflicher Routine zu tun haben, ist aber nicht allein darauf zurückzuführen. Sabine ist nicht mit Fachhochschulabsolventen oder akademischen Technikern konfrontiert und auch unter Cornelias jungen Kollegen gibt es nur wenige mit einer solche Ausbildung. Häufig unterschätzen sie sich in ihrer Technikkompetenz selbst bzw. schätzen ihre Tätigkeit als weniger technisch als die ihrer männlichen Kollegen ein. Eine Verbindung von Technik und Männlichkeit wird allerdings nicht explizit akzeptiert oder bestärkt. Kollegen oder Klischees von der *männlichen* Technik werden durch selbstbewusstes oder ironisches Reden in die Schranken gewiesen. Beispielsweise spricht Cornelia von den als techniknäher und -kompetenter eingeschätzten Programmierern gerade deswegen zwar sehr respektvoll, nennt sie aber gleichzeitig „*Burschis*“, Technikinhalte „*Zeugs*“ und zieht als Technikbild das kindliche Kreativmaterial „*Knete*“ heran. Sabine sagt von den fachlich hochgeschätzten „*Spezialisten*“, dass sie ihr „*nichts vormachen*“ können und instrumentalisiert sie, indem sie „*zur Anwendung kommen*“. „Analytisch ist also die

⁷⁶ Vgl. Walter (1998), S. 148

Geschlechtsspezifik der Technik und der Technologien vom tatsächlichen Handeln der Individuen beiderlei Geschlechts in technischen Berufs- und Tätigkeitsfeldern zu unterscheiden.“⁷⁷

Marica hat hier weniger Abgrenzungsbedarf gegenüber einer *männlichen* Technik. Sie arbeitet nicht nur seit dreieinhalb Jahren in einem Frauenteam, sondern bezieht vor allem aus einer positiv bewerteten politischen Geschlechtergleichheitsidee (und -erfahrung), ihrer kontinuierlichen und hochqualifizierten Ausbildung, weitgehend fehlender persönlicher beruflicher Diskriminierungserfahrung (ihre Migrantinnenjahre in Österreich ausgenommen) und ihrer wesentlich längeren einschlägigen Berufspraxis ein widerspruchsfreieres berufliches Selbstverständnis als Technikerin.

3.3.4 Bedeutung von Geschlecht in Erwerbsszusammenhängen

Sabine stellt in ihrem Unternehmen eine Veränderung in der Geschlechterrepräsentanz seit ihrem Berufseinstieg fest:

Also früher war es extrem, da waren wir sehr viel, also fast nur Männer, ich glaube zwei Frauen hat es damals gegeben, von den 15. Am Anfang waren nur zwei Frauen, mit mir, also zwei Frauen. Und mittlerweile ist so, dass in meinem Umkreis jetzt - zwar die Leute nicht meine Tätigkeit machen, weil meine Tätigkeit, die ich mache, mache nur ich in der Firma, sonst keiner - aber jetzt rund um mich, was jetzt ähnliche Tätigkeiten sind, sind eigentlich jetzt viel mehr Frauen, was früher nicht war. Also, jetzt sind wir im Büro vier Frauen und zwei Männer. Ich weiß auch, dass die A mich auch deshalb aufgenommen hat, weil sie ihren Frauenanteil ein bisschen steigern wollten.

Es kann auch die Auswirkung sein, dass einfach Frauen wirklich genauer arbeiten als Männer. Ich hab das zum Beispiel in unserer Abteilung sehr gesehen, dass die Männer das meist eher leicht genommen haben, alles, und nicht so genau wie die Frauen. Das ist mir zum Beispiel in unserer Abteilung aufgefallen.

Auf explizite Nachfrage stellt sich heraus, dass der Anstieg des Frauenanteils im Zusammenhang mit Veränderungen des Aufgabenbereiches zu sehen ist und auch nicht annähernd so hoch ist, wie von Sabine anfangs vermittelt. Die betriebliche Umstrukturierung hatte unter anderem zur Folge, dass die Verrechnung nicht mehr in einer Konzernzentrale sondern hausintern abgewickelt wird. Zu einem späteren Zeitpunkt des Gesprächs wird außerdem klar, dass das von Sabine als zahlenmäßig ausgewogen dargestellte Geschlechterverhältnis nur auf ihre Abteilung, nicht aber

⁷⁷ Walter (1998), S. 33

auf das Gesamtunternehmen zutrifft. Lediglich zehn Prozent der Beschäftigten des Betriebes sind Frauen.

Es sind zum Beispiel drei Damen, oder nein, zwei Damen sind jetzt mittlerweile nur mehr im Code-Control, Störungsannahme, Störungsweiterleitung an die Techniker, und ich glaub, das ist auch eine gute Tätigkeit für Frauen. Oder wo sie gerne eingesetzt werden, sagen wir so. Weil sie einfach besser alles unter einen Hut bringen. Ich finde überhaupt, die eine Kollegin, die hat einfach den besseren Überblick oder die weiß auf Anhieb, wen sie da am besten hinsetzt und wo. Auch für den Kunden ist sie einfach sehr kompetent und eine Superansprechpartnerin und auch für die Techniker. Die ist halt in der Firma auch sehr lieb und angesehen, und ich glaub, das ist irgendwie auch ein Ebenbild von mir auch, wo man sagt, mit der redet man oft und mit der unterhält man sich gern.

Von den Mitarbeiterinnen als „Damen“ zu sprechen ist nicht nur ein männliches *Kavaliers-Relikt*, auch Frauen bedienen sich dieser Bezeichnung als verinnerlichtem Ausdruck besonderer Höflichkeit und Freundlichkeit gegenüber den Geschlechtsgenossinnen. Würden die Kollegen im Arbeitskontext als *Herren* angesprochen, wäre ein ironischer oder sarkastischer Subtext offenkundig - ganz abgesehen davon, dass den Begriffen *Herr* und *Dame* ein ganz unterschiedlicher Machtstatus eingeschrieben ist. Auch wenn ein Verniedlichungs- und Abwertungseffekt nicht beabsichtigt ist, wird sprachlich dennoch ein Beitrag zur Reproduktion traditioneller Frauenbilder geleistet: *Dame* wird kaum mit Werten, die im Erwerbskontext positiv besetzt sind, wie Kompetenz, Leistungsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, assoziiert, sondern mit einem geschlechterstereotypen Bild von gepflegten, gut gekleideten - eben *weiblichen* - Frauen, zuvorkommend und höflich. Im Bewusstsein der Fragwürdigkeit geschlechterstereotyper Zuschreibungen bestimmter Arbeitsbereiche (z.B. Reklamationswesen, Beschwerdestellen), in denen häufig biologistische Begründungen mitschwingen, korrigiert Sabine ihre Aussage entsprechend. Auch die wertschätzenden Beschreibungen der Kolleginnen als „*sehr kompetent*“ erhält durch das hinzugefügte „*sehr lieb*“ und „*sehr nett*“ eine geschlechterstereotype Färbung. Damit soll keinesfalls ein sympathischer, sozial kompetenter zwischenmenschlicher Umgang abgewertet, sondern darauf hingewiesen werden, dass solche Adjektive Männern in der Absicht von Aufwertung kaum zugedacht werden. Männlich konnotierter technischer Kompetenz wird angemessen mit Respekt begegnet, weiblich konnotierter sozialer Kompetenz mit *Komplimenten*.

Als Projektleitung eigentlich ist es so, dass ich fast nur mit Männern arbeite, ist so, weil wir nur Techniker haben, die Männer sind, hauptsächlich, außer die eine Kollegin, aber sonst sind es hauptsächlich

Männer. Die Kollegen rund um mich, die ähnliche Aufgaben machen wie ich, sind eher Frauen. Nur jetzt als Projektleitung sind es fast nur Männer.

Jetzt, die Techniker, die wir in der Firma haben, ist es so, dass nur Männer waren bis... Vor einem dreiviertel Jahr ist die erste Frau als Technikerin zu uns gekommen, also EDV-Technikerin... wirklich speziell nur draußen und Störungen erledigen von PCs... ja ist eine, eine einzige. Ich glaube, sie war sehr qualifiziert, weil sie macht jetzt hauptsächlich Druckerstörungen und sie kommt vom Bereich Multifunktionsgeräte, das heißt von Scanner, Drucker usw. Und sie ist eine sehr nette Kollegin. Es unterscheidet sie aber auch keiner, ob das jetzt ein Mann oder eine Frau ist. Ich weiß jetzt nicht, wie das in der Bank, ich weiß nicht, wie sie das miterlebt, in der Bank selber, weil da ist es extrem, da ist das Denken noch extrem. Das hab ich nämlich gemerkt bei der Abteilung, wo ich die Leute hab einschulen müssen. Die Chefs, oder der Chef, der war ein Wahnsinn. Der hat so einen Frauenhass, das ist unglaublich. Der hat gesagt zu einer Kollegin von mir, es kommt ihm nie eine Frau in die Abteilung, das will er nicht, er will keine Frau in der Abteilung haben und das in der heutigen Zeit! Eigentlich eine traurige, wirklich sehr traurige... In der ganzen Bank natürlich nicht, aber es ist schon viel, viel eingestaubtes Denken in der Bank schon noch drinnen.

Das Problem der grundsätzlichen Ablehnung von Frauen durch den Abteilungsleiter sieht Sabine in seiner Persönlichkeit verankert und meint, es werde sich durch seine bevorstehende Pensionierung erledigen. Den Grund seines „Frauenhasses“ vermutet sie in einem klassischen Geschlechterstereotyp:

Er mag keine Frauen, weil da muss er sich ja benehmen und das will er nicht, anscheinend. Aber er würde das nie offiziell sagen, das muss man auch dazu sagen.

In ihren unmittelbaren Arbeitszusammenhängen beschreibt sie zunächst die Geschlechterzugehörigkeit als völlig bedeutungslos, um dann doch auf Probleme der Anerkennung ihrer Autorität zu sprechen zu kommen, die sie sowohl auf ihr Alter als auch auf ihre Geschlechterzugehörigkeit zurückführt.

Das [Geschlecht] war von Beginn an nicht von Bedeutung, nicht im Positiven und nicht im Negativen. Nein, nein, überhaupt nicht, nein. Das war eigentlich nicht wirklich... Frau in der Abteilung, überhaupt nicht, also wie ich angefangen habe in der A, das war überhaupt nicht so. [...]

Ich sag mal, es gibt vielleicht den einen oder anderen [der ihre Führungsautorität nicht respektiert], aber das sind eher die Ausnahmen. Es sind... also bei zweien habe ich ein paar Probleme gehabt am Anfang oder teilweise jetzt noch... die es zwar schon akzeptieren, weil sie es müssen, aber die vielleicht ein Problem damit haben, und das sind eher die Älteren.

Würden ihre Kollegen ihr da ihre Fachkompetenz als Technikerin oder als Führungskraft absprechen?

Ich glaub nicht als Technikerin, weil da wissen sie, dass ich einfach sattelfest bin und dass sie mir da nichts vormachen können. Ich glaub eher die Führungskompetenz, das ist das, was eher... wo ich auch sagen muss, da muss ich noch sehr viel dazulernen, dass ich mich einfach viel mehr durchsetz. Weil es ist schon alles lustig auch, aber irgendwann muss ein Schlusstrich sein und da muss auch was anderes passieren, es kann nicht immer alles lustig sein. Und da muss ich mich auch selber an der Nase nehmen, dass ich hin und wieder einfach zu, zu nett auch bin. Das ist hin und wieder das Problem, dass ich zu nett bin, aber das will ich auch ändern.

Sabine hat zwar den Eindruck, dass die Kollegen gern mit Frauen zusammenarbeiten, weil deren soziale und kommunikative Kompetenzen geschätzt und gern in Anspruch genommen werden, sie macht aber auch die Erfahrung, dass Nettsein Autorität und Respekt untergräbt. Ich frage Sabine, ob sie in ihrer Arbeitspraxis einen grundlegenden Unterschied im Arbeitsverhalten von Frauen und Männern beobachtet.

Ich kann jetzt nur von dem ausgehen, was früher in der Gruppe war und was jetzt ist, ja. Früher hätte ich gesagt, „typisch Mann, alles auf die leichte Schulter nehmen und irgendwie alles husch-pfusch machen und irgendwie wird es schon gehen“, was bei den Frauen anders war. Man hat gemerkt, die arbeiten ganz einfach anders, die knien sich da rein, die machen was, die lernen was, die bringen sich teilweise selber was bei, teilweise anderen, die setzten sich hin mit anderen Leuten, unterhalten sich und damit haben sie danach auch sehr viel Wissen. Was die Männer nicht so gemacht haben, denen war nur wichtig, dass sie um drei Uhr heimgehen können, ja. Und bei den Frauen ist es schon anders. Nur jetzt bin ich wieder eines Besseren belehrt worden. Ein Kollege aus einer anderen Abteilung, der ist jetzt zu uns gestoßen und der hat wieder ein anderes Arbeiten. Also der ist wieder eher weiblich veranlagt, sage ich immer. Der ist genau, der schaut es sich wirklich an und macht nicht husch-pfusch. Das ist genau das, was ich eigentlich sage typisch Frau und das andere ist eher typisch Mann [...]

Die Frauen gehen auch mehr auf die Befindlichkeit jedes Einzelnen ein, Frauen spüren das auch eher, wenn es jemandem nicht gut geht. Und ich glaub, die Frauen in der Abteilung, oder bei uns, haben ein besseres Gespür und Umgangsform mit anderen Leuten, überhaupt mit unseren Technikern. Ich glaub auch unsere Techniker, dass die sehr gern, oder lieber mit Frauen, jetzt in der Planung oder im anderen Bereich arbeiten als mit Männern.

Weil ich weiß das, dass früher in der Abteilung mit den Kollegen, mit denen ich gearbeitet habe, die eher nicht so beliebt waren, sage ich mal, als jemand, der sich wirklich um sie gekümmert hat. Weil da ist auch irgendwie... man kümmert sich, man schaut, dass es einem gut geht usw. Und viele, glaub ich, schauen auch nicht darauf, für die ist das teilweise wirklich nur ein Job, um acht fang ich an und um drei geh ich, ja.

Einerseits bestätigen Sabines Erfahrungen, Beobachtungen und Interpretationen klassische Geschlechterstereotypen, die *Frauen* ganz allgemein mehr *Fleiß*, Genauigkeit, kommunikativeres Verhalten, Fürsorglichkeit und „*Gespür*“ attestieren. Andererseits stehen sie im Widerspruch zu geschlechtstypischen Zuschreibungen im Erwerbsverhalten. Demnach sind es nämlich nicht *die Männer*, die auf Einhaltung vereinbarter Arbeitszeitregelungen bestehen, sondern *die Frauen* aufgrund ihrer hohen *Familienorientierung*. Wieweit hier ein spezieller Einfluß der IT-Branche, der im *Modernisierungsprozess* von Arbeitsorganisation und -kultur besonders hohe Flexibilisierungsanforderungen nachgesagt werden, auf das Arbeitsverhalten von Frauen einwirkt, ist hier nicht feststellbar. Sabines eigenes traditionell männlich typisiertes Arbeitsverhalten (v.a. auch im Zusammenhang mit ihrer Betriebsrätinentätigkeit) mag Wahrnehmung und Erwartungshaltung mit prägen. Auf meine Frage, ob es unterschiedliche Erwartungen an sie und ihre männlichen Arbeitskollegen gäbe, antwortet sie:

Glaube ich schon... Ich glaube schon, dass mein Chef eigentlich sehr, sehr glücklich ist, dass er mich hat, das glaub ich schon. Von den Technikern, wie soll ich sagen, es ist teils, teils, zu manchen hab ich halt ein bisschen ein gespalteneres Verhältnis, die rufen mich aber auch nicht an, die rufen immer meine Kollegin an. Na, ich glaub auch, wenn die Techniker mich anrufen, dass sie erwarten, dass ich ihnen teilweise eine Lösung präsentiere, an die sie nicht gedacht haben oder auch einen Ansprechpartner finden. Das ist sehr oft so, dass sie einfach nur mit jemandem reden wollen und das würden sie bei männlichen Kollegen, glaub ich, nicht machen. Seelentröster [...] Ich glaub, nein ich bin mir sicher, er [Chef] weiß, was er an mir hat, das heißt, er weiß, was ich mach, meine Arbeit, die ich mach, mach ich mit 100% und das weiß er auch. Er weiß, wenn er mir einen Auftrag gibt, dass das hinhaut, ja. Auch wenn etwas brenzlig ist, dass ich eine Lösung finde, wenn irgendwas nicht so hinhaut, dass ich einen guten Kundenkontakt habe, das sind halt so gewisse Sachen, wo er mir schon sehr, sehr vertraut.

Es ist schwer vorstellbar, dass ein Techniker die Zufriedenheit seines Chefs mit seiner Arbeit so beschreiben und begründen würde. Sabine betont immer wieder, wie wichtig ihr im Arbeitskontext Beziehungsebene und soziales Klima sind. Sie sieht ihre Vorzüge und die der Kolleginnen gegenüber männlichen Kollegen in ihren aktiven, positiven sozialen Gestaltungsbeiträgen und in einer offensichtlich *weiblichen Tugend* der Zuverlässigkeit. Dass Geschlecht in ihrem Betrieb von ihr als bedeutungslos bewertet wird, mag auch durch die Anerkennung ihrer Arbeit durch den Chef Bestätigung finden. Diese *verdient* sie sich durch eine grundsätzlich hohe Bereitschaft (wenn auch zwischendurch unwillig und *aufrehrerisch*) sich auf ein

Leitbild engagierter, verfügbarer und qualifizierter MitarbeiterInnen einzulassen und sich an klassisch männlich konnotierte Erwerbsanforderungen anzupassen.⁷⁸

Cornelia frage ich, ob für sie in der Zusammenarbeit in den Firmen, in denen einmal die Geschlechterrepräsentanz eine ausgewogene (Wien) und einmal eine sehr ungleiche (Waldviertel) ist, ein prinzipieller Unterschied feststellbar ist.

Gibt's einen Unterschied?..... [Pause] Natürlich, die ganze Firma ist unterschiedlich zu der in Wien. Na, ich hab da schon irgendwie eine Sonderstellung. Wenn ich reinkomm und sag „Hallo“, dann sagen sie alle „Hallo“. Wenn irgendwer reinkommt und wenn wer „Morgen“ sagt, dann sagen nicht alle „Morgen“, also so. Aber das hat weniger mit dem Inhaltlichen zu tun und das Inhaltliche setzt sich hier eh, mein Arbeitsinhalt setzt sich dermaßen von dem der anderen ab, die anderen sind alle Programmierer, das sind die Softwareentwickler. Ja, und sie sind noch keine Frauen da gewöhnt... außer meine Vorgängerin, aber die hat halt auch wahrscheinlich einen Sonderstatus gehabt. Es gibt einfach nicht... Das sind wirklich 28-jährige Programmiererburschis einfach - typisch! [...]

Es hat noch jemand zum Beispiel neu mit mir angefangen. Also er ist ein Programmierer und das war ganz eigenartig irgendwie. Zu ihm haben sie sich dann gleich dazugesetzt, wenn, was weiß ich, dieses Mailkonto einrichten oder irgendetwas nicht funktioniert hat - die haben so einen Exchange Server da und es hat irgendwie nicht funktioniert. Bei mir hat es auch nicht funktioniert, zu mir setzt sich niemand dazu oder so irgendetwas. Mir helfen sie immer so eher aus der Ferne, wenn sie irgendwie... Ich meine, sie sind absolut hilfsbereit, du musst hingehen und musst sagen, das und das, und bei ihm sind sie ewig gesessen und haben rumgetan und alles und ich muss mich halt irgendwie melden. Die kommen nicht so von selber zu mir. Die sind das irgendwie nicht gewohnt, die... Zu einer Frau setzt man sich nicht neben dran oder so was, ich glaub das ist es. [...] Nicht ‚dumm sterben lassen‘, nein. Nein, das glaub ich nicht, weil sie sind dermaßen hilfsbereit, sobald du nur irgendwas fragst oder so was, das glaub ich nicht. Die sind schon eher so auf Distanz. Und es ist auch so, wenn ich irgendein Problem habe... Das ist zum Beispiel in Wien in der Firma so, wenn ich ein Problem habe, dann kann ich zu irgendwem kommen und wir lösen das gemeinsam und da ist das nicht so. Mein Bereich ist so dermaßen abgetrennt, da kennt sich auch gar niemand aus, da könnte mir auch gar niemand weiterhelfen, das muss ich da alleine lösen. Und in Wien ist das eher, kann das alles teammäßig behandelt werden.

Ob sie an ihren Arbeitsplätzen den Eindruck habe, dass an sie andere Erwartungen gestellt werden als an Kollegen - ganz grundsätzlich und unabhängig von den Zuständigkeits- und Aufgabenbereichen, frage ich Cornelia.

⁷⁸ Vgl. Hornung (2000), S. 108ff

Ja, ja, ja, ja, ja, ja! Sowohl in Wien als auch im Waldviertel. Im Waldviertel wird ganz klar von mir erwartet, dass ich das Geschirr abwasche, wenn die Johanna [Chefin] nicht da ist, ausgesprochen sogar...

In Wien wird ganz klar da erwartet zum Beispiel auch, dass ich so was Organisatorisches im Auge behalte, wie ob die anderen ihr Geschirr abwaschen. Oder was zum Beispiel auch noch? Was weiß ich, dass der Werner einen Stundenzettel mit zum Kunden nimmt, nur weil der Werner das immer vergisst. Und ich soll dran denken dann, also solche Sachen... Da ist schon ein Unterschied, sowohl da als auch da.

In Wien wird schon von der Gaby und mir automatisch irgendwie so erwartet, einen Überblick zu haben, diese Sachen eben mit den Stundenzetteln im Auge zu haben für die anderen, oder diese Geschichten. Oder dass ich da bin für die Putzfrau, wenn die Putzfrau kommt. Da würde niemand den Werner fragen, zur Not ist halt der Franz da, aber der ist halt schon immer... schon der Chef, den teilt dann die Anna [Chefin] ein, wenn ich nicht da bin, dann muss halt der Franz da sein, wenn die Putzfrau kommt. Also wir sind schon, also eher für so organisatorische Sachen sind wir zuständig, wird von uns erwartet, von der Gaby und von mir.

Ich vergewissere mich, ob es stimmt, dass in der Waldviertler Firma die Cefin den Abwasch für das gesamte (Männer-)Team übernimmt.

Mhm, mhm, mhm, die Sigrid [Cornelias Vorgängerin] und sie haben sich auch abgewechselt, hat's mir erzählt. Weil die Johanna war weg und ich hab's nicht abgewaschen [lacht] und dann, eine Bitte hätt's noch an mich... Und dann hab ich das Geschirr abgewaschen. Und dann sind die Burschis gekommen, „Ha, du wäscht das Geschirr ab!?“ oder sowas. Ich: „Ja, die Johanna hat mich darum gebeten“. Es ist ihnen komisch vorgekommen. Der Christoph [Firmenteilhaber], eloquent wie er ist, „Na, danke!“ und „Super!“ und so was, aber es hat in der nächsten Woche niemand von ihnen das Geschirr abgewaschen! Das ist mir geblieben und der Johanna. Also die Johanna war dann schon da, da hab's net ich... [...]

Oder so mit Kunden hab ich jetzt gar nicht Kontakt, daher fällt es mir schwer, da jetzt irgendwas dazu zu sagen. Aber sie [Kollegen] wissen, dass ich nicht so flexibel bin. Sie fragen mich vorher, ob ich dann und dann Zeit hab, mich mit diesem Firmen-Mensch zu treffen nachmittags oder so, schon. Wobei meine Kollegen, die sind jetzt auch schon lange in der Firma, automatisch zu einer Messe nach Salzburg fahren und eine Woche lang nach Deutschland, um da irgendwelche Kunden in die Software einzuschulen. Aber das hat auch damit zu tun, dass die einfach schon länger da sind und ein anderes Aufgabenfeld haben und sonst was.

Wenn Frauen in den Organisationen verfügbar sind, fallen Übersicht, Organisation, Ordnung und Sauberkeit in ihre Zuständigkeit. Die Zuschreibung weiblicher Tätigkeiten geht so weit, dass selbst die Chefin den Abwasch erledigt und Geschlechterhierarchie natürlich Organisationshierarchie verdrängt. Dieses selbstverständliche Hineinwirken traditioneller privater Geschlechterarrangements in der Verteilung von

Hausarbeit in professionelle Erwerbsszusammenhänge drängt die Frage auf, wieweit eine Veränderung in der Beteiligung von Männern an Hausarbeit tatsächlich fortgeschritten ist. Vor mehr als einem Vierteljahrhundert stellte Frigga Haug fest, dass ein Rollenwechsel „wenn schon nicht alltäglich praktiziert, so doch mindestes theoretisch zum guten Ton der Verständigung gehört“⁷⁹ - dabei scheint es geblieben zu sein. Zu einem traditionell-konservativen Rollenbild passt auch eine kavalierhaft anmutende *ritterlich-zurückhaltende* Hilfsbereitschaft, die die *Neue* bei der Teameingliederung nicht durch aktives Miteinbeziehen unterstützt, Männern hier aber offensiv entgegenkommt. Nicht immer zeigen sich Ausschlussmechanismen in aggressiven Handlungen oder offensichtlich abwertenden Haltungen. Cornelia spricht immer wieder an, dass sie in der neuen Firma wenig in Kooperations- und Kommunikationsprozesse eingebunden ist. Sie führt das auf ihren „*ganz anderen*“ Aufgabenbereich zurück und darauf, dass sie erst seit vier Monaten und nur zwei Vormittage wöchentlich im Büro ist. Gleichzeitig vermittelt sie aber auch ein Bild von wenig kommunikativen und kooperierenden „*Programmiererburschis*“, das nicht an gestaltungsorientierte Ansätze der Softwareentwicklung, in denen interaktive Prozesse zwischen verschiedenen Beteiligten eine wesentliche Rolle spielen, denken lässt.⁸⁰

Für **Marica** ist Geschlechterdifferenz vor ihrem gesellschaftspolitischen Hintergrund und angesichts ihrer beruflichen Erfahrung von geringer Bedeutung. Geschlechtsspezifisch unterschiedliches Arbeitsverhalten stellt sie dennoch fest:

Ja, es ist schon Unterschied, weil Frauen denken mehr auf die Wirkung von die Entwicklung, egal wenn die Technikerinnen sind, Ingenieurinnen, die denken nach. Und bei Männer habe ich das nicht bemerkt. Es ist irgendwie wichtig, das zu machen, was ist jetzt zu machen. Und welche Nachteile hat das... Das ist oft in Prototypbereich zu sehen, ich hab so oft gesehen, dass die Männer einfach das machen, was am beste punktuell, in diese Zeit wichtig ist, aber denken nicht nach, was kann später noch gebraucht... Es sind immer Reparaturen oder Nachbearbeitung gewesen oder solche Sachen, wenn das in Produktion ist, das funktioniert nicht so. Ich glaub doch, die [Frauen] überlegen mehr, die denken mehr, wie das funktioniert. Das habe ich Erfahrung, vielleicht ist das nur in meine Umkreis gewesen.

Weil wir haben oft, wir drei, [Kolleginnen] diskutiert und bei Männer gibt so was nicht, die diskutieren nicht, die machen einfach. Das ist anderes, mit einer Frau zu kooperieren und kommunizieren als mit Mann. Weil bei

⁷⁹ Haug (1991⁴), S. 124

⁸⁰ Vgl. Paulitz (2006) sowie Bath (2006), S. 64f

Männer war so, dass ganz schnell erledigt wird ohne irgendwelche Diskussion dazu. Bei Frauen ist immer diskutiert und es ist unterschiedlich, ob sich die Kollegen, unsere Kollegen dazu einlassen oder nicht, es war schon paar von unsere männlichen Kollegen, die sich auf diese Diskussion einlassen, gab ´s schon paar.

Unterschiede sind nach Marica nicht in der Technikkompetenz festzumachen aber an einem geschlechtsspezifischen Habitus. Frauen verhalten sich demnach verantwortungsvoller, tauschen sich aus, wägen ab und bedenken längerfristige Folgen, „egal wenn die Technikerinnen sind“. Eine typisch weibliche Sozialisation zu mehr Verantwortung und nachhaltigerem Agieren hält also einer - aus Maricas Sicht wohl nicht männlichen aber den Blick verengenden - Techniksozialisation stand. Warum weniger Frauen als Männer in technischen Berufen arbeiten, erklärt sich Marica so:

Weil die Kinder einfach im Kindesalter... es wird bevorzugt, dass die Buben eine... Es wird immer gegeben, o.k., du kannst das jetzt reparieren oder du spielst dich mit Auto und Mädchen wird irgendwo in andere Richtung geschult oder... Es geht immer um diese Sorge für andere oder die Mädchen muss Gefühl haben, was die anderen brauchen, die Buben brauchen das nicht. Das ist einfach so.

Das scheint sich nicht nur auf die aktuelle Situation und Beobachtungen in Westeuropa zu beziehen, an anderer Stelle sagt sie bezüglich ihrer atypischen Sozialisation, sie habe Glück gehabt in ihrer Familie. Eine offensichtliche Geschlechterdiskriminierung in ihrem Herkunftsland beschreibt sie erst als eine Folge des „Systemabbruchs“ bzw. der Schatten, die er vorauswirft. Sie stellt solche Entwicklungen bereits ab Mitte der 80er Jahre fest, ohne persönlich davon betroffen zu sein:

Es ist schon sichtlich geworden durch ökonomische Situation, durch Geldknappheit wird Erste was gestrichen werden, diese Frauenbeschäftigungen. Bei Knappheit von Arbeitsplätze wird zuerst Frauen gekündigt, aber das ist gegangen um Arbeiterinnen mehr. In diese Schichten, wo die Ingenieurinnen waren, die wurden noch gebraucht und die sind geblieben. Aber in Arbeiterinnenschichten sind die Arbeiterinnen zuerst...

In diesem Themenzusammenhang kommt Nickel zu einem interessanten Ergebnis in einer vergleichenden Studie der ehemaligen Bundesländer Ost- und Westdeutschlands: „Während in den alten Bundesländern auf der Ebene der Lebenswelten und konkreten Arrangements das Modell des männlichen Familiernährers und der weiblichen Familienerhalterin zwar institutionell dominant, aber in Erosion befindlich ist [...], lässt sich für Ostdeutschland ein erodiertes Vereinbarkeitsmodell

konstatieren, das von einer zunehmend prekären Normalität weiblicher Erwerbsarbeit getragen ist und Familienarbeit den Frauen zuweist.“⁸¹

Marica selbst ist erstmals in Österreich vom Ausschluss aus dem Erwerbsleben betroffen:

Ich hatte damals Aufenthaltsrecht über meinen Gatten, aber habe keine Recht zu arbeiten. [...] Damals war ich sehr überrascht, denn ich war schon auf Vorstellungsgespräche in verschiedene Firmen, aber ich habe nicht erwartet, dass so, so eine Schwierigkeit gibt, das habe ich gar nicht gewusst, dass keine Frauen gibt. Oder so viele Ausrede, was Frauen in diese Bereich zu arbeiten... Es gibt keine Frauenklo oder solche Sachen, das habe ich auch gehört in Vorstellungsgespräche. Ich war überrascht, ich habe nicht gewusst. [...] Ich habe von zwei Seiten Handicap gehabt, als Migrantin und noch Technikerin dazu. [...] Na ja, am Anfang habe ich gedacht, warum habe ich nicht Medizin studiert [lacht], weil das wäre leichter. Aber aufgeben habe ich nie. Habe ich gedacht, na gut, das ist in letzte Zeit in meinem Heimatland auch so gewesen. Ich habe das nicht erlebt, weil ich schon integriert war im Arbeitsleben, aber wahrscheinlich meine Kolleginnen, neue Generation haben schon so was erlebt. Weil dann die... nach diesem Systemabbruch und solche Sachen das ist - da ist ganz andere Bild von Frauen entstanden.

Marica weist auf Schichtspezifik innerhalb der Geschlechterdiskriminierung und dahinterstehende ökonomischen Interessen hin, aber auch auf die Wirkung des Ideologischen, Symbolischen, von Normen und Werten. Frauen sind nicht nur unmittelbar in ihrer ökonomischen Existenz bedroht, sondern nachhaltig in ihrem gesellschaftlichen Status durch das „ganz andere Bild von Frauen“.

Das ist sehr schnell gegangen und es geht einfach durch Medien so schnell. Ja, das habe ich schon gesehen, viele Mädchen gehen lieber jetzt in einen frauenspezifischen Beruf als in einen technischen Beruf. Und Frauen von Politik sind viel, viel verschwunden. Es ist selten, dass es gibt ein paar Frauen, die in Politik aktiv sind. Und es entsteht ein Bild von Frau als „Mutter Nation“ im Fernsehen, Medien oder so, aber nicht mehr als selbständige Arbeiterin, moderne oder so. Es ist einfach durch Systemänderung oder durch diese strukturellen Änderungen einfach verschwunden. Die wählen einfach die Berufe, die Frau mehr entsprechen. [...] Die wählen, die sind pragmatisch [lacht], ich sehe so, ich weiß es nicht. Meine Nichte, die studiert Pädagogik, die andere wird Jura studieren. Der Bub, der Neffe, ist Elektrotechniker, hat HTL gemacht, probiert zu studieren, aber es ist... In meine Familie sind Mädchen so fleißig und studieren und so [lacht], die Buben sind nicht so. Das ist einfach vielleicht Familientradition.

⁸¹ Nickel (2000), S. 249f

Trotz gravierender gesellschaftspolitischer Unterschiede und daraus resultierender unterschiedlicher Auswirkungen auf und Ausformungen von Geschlechterdifferenz sind auf der strukturellen Ebene viele Parallelen zu diagnostizieren. Maricas Erfahrungen geben ein Beispiel, wie kulturell verankerte Normen und Rollenvorstellungen institutionell eingeführte und formal abgesicherte Regeln dauerhaft überleben und nach deren Wegfall strukturell ungebrochen fortwirken. Wetterer spricht von der „Monotonie der immer gleichen Strukturmuster“, die offensichtlich systemübergreifend haltbar und nachhaltig der „Kreativität der Akteurinnen“ entgegenwirken.⁸²

3.3.5 Ansprüche an Erwerbsarbeit und berufliche Perspektiven

Sabine besuchte berufsbegleitend eine HTL, Abteilung Informatik als Abendschule. Als Folge des Wechsels in der Unternehmensleitung muss sie diese Ausbildung abbrechen, weil der neue Chef eine andere Personalpolitik verfolgt und auch einer von Sabine vorgeschlagenen Arbeitszeitreduzierung nicht zustimmt.

Der [„alte“ Chef] hat auch gesagt, ist überhaupt kein Problem, wenn einmal weniger los ist, dass ich mich hinsetze und ein bisschen was lerne oder hat teilweise mir bei Sachen weitergeholfen, weil der hat auch die HTL gemacht. [...] Das war eigentlich ein Superchef. Nur, danach hab ich einen anderen gekriegt, da haben wir schon der C gehört, der gemeint hat, ja, ich muss mich jetzt entscheiden. Weil ich ja natürlich jeden Tag früher gehn hab müssen, weil ich hab um halb fünf in der Schule sein müssen. Ist klar, dass ich dann um halb vier geh, weil bis ich in der Schule bin, dauert das einfach. Und dann haben sie mir irgendwie die Rute ins Fenster gelehnt und haben gesagt, entweder ich widme mich mehr der Firma oder..., ja. [...]

Ich bin damals schon sehr am Limit gefahren und ich war irgendwo schon froh, als ich gesagt hab, ich höre jetzt auf. Irgendwo war ich schon froh. Nur, wenn ich zurückdenke, dass ich umsonst jetzt fast zwei Jahre hingegangen bin, ist das sehr traurig.

Dadurch dass ich dann mit der HTL aufgehört hab, nach einer gewissen Erholung hab ich wieder etwas Neues gebraucht, dann haben wir in der Firma einen Betriebsrat gegründet und mittlerweile bin ich Betriebsratstellvertreterin, Vorsitzende Stellvertreterin, das ist sehr viel Arbeit.

Ihre Entscheidung bewertet sie rückblickend ambivalent. Die auf vier Jahre und hohe Intensität angelegte berufsbegleitende Ausbildung während ihrer Vollzeitbeschäftigung erlebt sie aber auch als Alleinlebende ohne Betreuungspflichten als hohe Belastung, sodass das Ultimatum des Chefs neben Bedauern auch Erleichterung

⁸² Wetterer (2002), S. 61

auslöst, weil nicht sie allein den Abbruch verantworten muss. Als Ersatz für das weggefallene Weiterbildungsengagement (das zeitlich kaum und finanziell gar nicht betrieblich unterstützt wurde) fungiert heute ihre Betriebsrätinentätigkeit, für die sie ihrer Einschätzung nach etwa die Hälfte der Zeit außerhalb ihrer bezahlten Arbeitszeit aufbringt. Nach ihren beruflichen Zukunftsplänen befragt sagt sie:

Kann ich dir nicht sagen, weiß ich nicht. Das ist auch immer noch so, ich weiß es nicht genau. Ich meine... klar ist, dass ich in dieser Firma eigentlich weder etwas werden kann noch etwas anderes machen kann, das ist eigentlich klar. Ich kann mich in dieser Firma nicht mehr entwickeln. Man ist halt irgendwie schon lax und man nimmt das als gegeben hin, aber für mich ist das sicher nicht die Zukunft, diese Firma. Wenn man es so betrachtet, kann man sich schon mehr vorstellen, aber sicher nicht in der Firma, wo ich jetzt bin.[...] Ich meine, das, was ich mach, ist schon o.k., aber ich glaub, das ist noch immer nicht die Erfüllung.

Auch wenn Sabine sagt, sie wisse nicht was sie wolle, vermittelt sie beruflichen Ehrgeiz und eine hohe Bereitschaft, in ihren sozialen Aufstieg zu investieren. Ich frage Sabine, ob sie eine Möglichkeit darin sähe, in den IT-Mutterkonzern zu wechseln um dort mehr Arbeitszufriedenheit zu finden.

Schwierig, sehr schwierig, also sehr, sehr schwierig. Wenn, dann wirst du verliehen, aber im Prinzip ändert sich für dich nichts. Du hast zwar andere Aufgaben nachher, kannst vielleicht auch mehr machen, nur finanziell schaut es nicht so aus, dass du an die C angepasst wirst oder so. Es bleibt so, wie es ist, und du hast nur mehr Arbeit, die du machen kannst.

Sabine zeigt von den drei Frauen die größte Karriereorientierung. Sie wünscht sich „Erfüllung“ in ihrem Beruf und vermittelt hohe Ansprüche an sich und ihren Arbeitsplatz. Persönliche Weiterentwicklung ist ihr genauso wichtig wie fachliche Herausforderung und ein gesellschaftlicher und ökonomischer Aufstieg. In ihrer aktuellen Arbeitssituation sieht sie kaum Chancen, ihre Ziele zu erreichen, sich völlig neu orientieren und aus der IT-Branche aussteigen möchte sie aber nicht.

Nein, nein, das möchte ich nicht, weil da hab ich mein Wissen schon und da muss ich nicht von null anfangen und so gefällt es mir auch, hin und wieder eine Herausforderungen haben, wie können wir das lösen usw. Natürlich ist es so jetzt, in dem Bereich, wo ich jetzt arbeite, es gibt nicht mehr so viel Höheres für mich, das ist eher das, was nicht so lustig ist.

Cornelia erzählt über ihre beruflichen Pläne und Wünsche:

Also ich würde gerne... Mich reizt, alte Grafiktechniken mit neuen irgendwie zu verbinden und.... Ja, natürlich muss man damit auch noch Geld machen, das ist halt der Nebeneffekt, und das dann irgendwie zu verkaufen. Ich kann mir schon vorstellen, dass ich in diese Richtung geh.

Aber das geht nicht, wenn ich zu viel auf einmal hab, da muss irgendwas weg und reduzieren vorher. [...]

Na ja, also ich bin ganz glücklich, wenn ich weiterkomme und wenn ich auf Lösungen komme. Also ich bin jetzt immer auf Lösungen gekommen, ich werde auch weiterhin auf Lösungen kommen, es wird schon gehn. Aber ich muss mich weiterbilden, muss ich, muss ich. Ich muss weiterrun in diesem Bereich, weil ich bin keine Grafikerin in Wirklichkeit und ich muss einfach...

Cornelia fokussiert ihre berufliche Zukunft stärker auf ihren Tätigkeitsbereich in der neuen Firma, der ihrem breiteren, offeneren Technikverständnis entgegenkommt und ihre kreativ-grafischen Interessen integriert. Sie wird im Sommer ihr Beschäftigungsverhältnis in Wien kündigen und ab Herbst ausschließlich im Waldviertel arbeiten. Das bedeutet eine Reduzierung ihrer Erwerbstätigkeit auf eine Halbtagsanstellung und wird ihr die angestrebte Entlastung bringen.

Finanziell reicht mir das. Mir ist es wichtig im Moment, dass ich mehr Luft und mehr Zeit hab, weil wenn ich keine Luft und keine Zeit habe, hab ich keine Lust mehr und das fehlt mir alles dann. Hab ich keine Lust, hab ich keine Ideen, hab ich keine Motivation... und da arbeite ich lieber weniger.

Cornelias berufliche Wunschbilder sind nicht wie bei Sabine von Karriere oder männlich typisiertem Arbeitsverhalten geprägt. Arbeit muß zwar „Lust“ machen und auch „Luft“ für persönliche Bedürfnisse lassen, aber sie dient vor allem der ökonomische Grundsicherung. Nicht eine hohe Technik-Affinität war das tragende Motiv ihrer Berufswahl sondern erwerbsstrategische Gründe. Das lässt sie auch ihre Entscheidung für die IT-Ausbildung rückblickend sehr positiv bewerten.

Das war wirklich taktisch klug, arbeitsmarktpolitisch echt weise, also damals schon das zu machen irgendwie. Es war irgendwie auch eine verdammt gute Gelegenheit, sich einfach aufzuraffen und was Neues anzufangen, das war gut. Das war zu dem Zeitpunkt echt gut. Ich meine, da haben diese ganzen IT-Ausbildungen noch net so irgendwie den Markt überflutet wie jetzt. Und es war damals auch gut, es war eine gute Gelegenheit für mich, auch Situation, damit anzufangen, ja. Ich hab ein weiteres Mittel in die Hand bekommen, irgendwas zu machen.

Cornelia hat eine pragmatischen Sicht auf ihre Berufsentscheidung, nicht berufliche Erfüllung, sondern die Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen durch ein „weiteres Mittel“ ist ihr wichtig. „Irgendwas zu machen“ meint aber nicht, dass es ihr in ihrer Erwerbstätigkeit ausschließlich um die finanzielle Absicherung geht, auch wenn sie auf meine Frage nach dem Stellenwert ihres Berufs antwortet:

Ahm, kommt immer drauf an, wann du mir diese Frage stellst. Im Moment ist es Mittel zum Zweck, zum Geldverdienen und eher zu viel und... Es

reicht, wenn alles nur noch chaotisch ist und... Und ich bin, glaub ich, auch nicht so strukturiert, dass das jetzt alles immer gleich abläuft... ziemlich chaotisch, ja. Wobei ich in Wien jetzt auch nimmer zufrieden... Ich war in Wien nimmer zufrieden und da war es weniger, da waren es eben acht Wochenstunden weniger immerhin. Zwei Vormittage mehr heißt das auch und das ist schon super. Das ist echt schon super, kannst dich ein bisschen sammeln und ein bisschen schweifen lassen und dann kommt wieder irgendwie was Tolles dabei raus. Aber so hetzt du nur von Einem zum Nächsten.

Ihre Unzufriedenheit in der Wiener Firma begründet sie auf Nachfrage:

Na, erstens bleibt alles gleich und zweitens wollte ich auch einfach nimmer in Wien sein. Es reicht, ich mag jetzt im Waldviertel sein, ich mag nicht immer pendeln.

Im Moment steht zwar die zeitliche Überlastung im Vordergrund und dämpft ihr Engagement stark, aber grundsätzlich sucht auch Cornelia fachliche Herausforderung in ihrem Beruf, ein gesellschaftlicher Aufstieg oder Prestigegewinn scheinen ihr allerdings grundsätzlich nicht wichtig zu sein.

Marica sagt, berufliche Wünsche und Pläne habe sie gehabt, aber sie mache seit ihrem Weggehen von daheim keine Pläne mehr, nicht privat und nicht beruflich, „*wie es kommt, so kommt es*“. Über ihre Arbeitseinstellung und ihr -ideal sagt sie:

Ich glaube für jeden Mensch ist das wichtig, arbeiten zu können. Nicht zu müssen, das ist bisschen anders, aber zu können. Weil das ist..., jeder Mensch entwickelt sich in diese, an diesem Arbeitsplatz. Es kann nicht getrennt werden, wenn, das kann schon irgendwelche andere Aktivitäten unternommen, humanitäre Arbeit oder so was, aber das ist auch Arbeit, ob das bezahlt ist oder nicht bezahlte ist, das ist egal, aber das ist Arbeit, für jeden Mensch ist diese wichtig.

Marica hält Arbeit für ein wesentliches Element von Lebensgestaltung und -zufriedenheit. Sie meint jede Art von Arbeit, unbezahlte wie bezahlte und auch alle Menschen, ungeachtet ihrer Geschlechterzugehörigkeit. Ich frage Marica, was sie am liebsten machen würde, wenn Erwerbsarbeit nicht zur Existenzabsicherung notwendig wäre.

In der Technik, sicher. Technik und Politik und Training, aber andere Zielgruppe - Mädchen. Technik und Globalisierung z.B., das ist eine interessante Sache. Was macht Globalisierung von der Technik aus?

Marica demonstriert einen reflektierten und politischen Blick auf Bedeutung und Begriff von Arbeit und Technik. Das mag mit ihrem aktuellen beruflichen Umfeld aber auch mit einem politischen Elternhaus und ihren Erfahrungen aus einem stark prägenden Wechsel gesellschaftlicher Systeme zusammenhängen. Ihre Technik-

einstellung ist am stärksten von Ich-Nähe und Gefühlen von Zuneigung geprägt. Auch wenn sie das Sachlich-Rationale in ihrem Technikbegriff und -zugang betont, äußert sie sich am emotionalsten und sagt von sich, dass sie Technik „*liebe*“.

3.4 *Private Lebenssituationen im beruflichen Kontext*

Das Private ist politisch. Diesem alten feministischen Postulat kommt in arbeitsmarktpolitischen Zusammenhängen eine besondere Bedeutung zu. Private Geschlechterarrangements und Geschlechterrollen in Familien- und Beziehungskonstellationen wirken stark auf die Erwerbssituation hinein und umgekehrt. Sie verstärken bestehende geschlechtertypisierende Unterschiede in Erwerbschancen, Arbeitsverhalten und Gestaltung des Privatlebens. Das Modell der Kleinfamilie wird grundsätzlich nicht infrage gestellt sondern erfährt immer größeren Zulauf.⁸³ „Eine allgemeine Hinwendung zu traditionellen Lebensmustern, wenn auch in Varianten, ist festzustellen.“⁸⁴ Von *strukturellen* Veränderungen ist also nicht auszugehen, obwohl das angestrebte Familienideal in der Praxis häufig scheitert. Eine zu beobachtende Erosion alter Muster orientiert sich weiter am Ideal der reibungslosen Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das betrifft Frauen anders als Männer, auch wenn zunehmend mehr (und besser ausgebildete) Frauen Ansprüche an ihre berufliche Tätigkeit verfolgen, die über die des Dazuverdienens hinausgehen und immer mehr Frauen über mehr oder weniger lange Lebensphasen - unfreiwillig oder selbstgewählt innerhalb einschränkender gesellschaftlicher und arbeitsmarktpolitischer Rahmenbedingungen - nicht in einer traditionellen Familienform mit Partnerschaft und Kindern leben. Das trifft auf alle drei Gesprächspartnerinnen zu. Sabine lebt allein, Cornelia lebt getrennt vom Vater ihrer beiden Kinder und teilt deren Betreuung mit ihm (drei Tage die Woche wohnen sie beim Vater, vier bei der Mutter), Marica ist verheiratet und kinderlos. Dass von allen drei Frauen Sabine sich mit einem zur Norm erhobenen männlich konnotierten Arbeitsverhalten am besten arrangiert und die höchste Karriereorientiertheit zeigt ist auch im Zusammenhang mit ihrer privaten Lebenssituation zu sehen - Ursache und Wirkung sind allerdings nicht eindeutig zu klären. Auf die Frage, wie für sie ein *gutes Leben* aussehen würde antwortet **Sabine:**

⁸³ Hingewiesen sei in diesem Zusammenhang auf Forderungen nach Gleichstellung von Lebensgemeinschaften mit Ehen oder Forderungen homosexueller Paare auf das Recht auf Eheschließung und Adoption von Kindern.

⁸⁴ Oster/Nieberg (2005), S. 173

Auf jeden Fall Spaß an der Arbeit haben, das ist für mich sehr wichtig und natürlich auch irgendwann eine Beziehung, einen fixen Partner. Ich glaub auch, dann ist es bei mir so, wenn man einen fixen Partner hat, dass man dann auch nebenbei nicht mehr so viel braucht, wie zum Beispiel jetzt Betriebsrat, vorher Schule usw. Obwohl ich auch so kaum zu Hause bin. Ich weiß nicht, vielleicht ist es so, vielleicht auch nicht, das kann ich nicht wirklich sagen.

Im gesamten Lebensentwurf weist sie zuallererst Erwerbsarbeit einen hohen Stellenwert zu, ist sich aber nicht sicher, wieweit diese eine Kompensationsrolle übernimmt und deren Bedeutung sinken würde, lebte sie in einer angestrebten festen Beziehung. Ob ihre private Lebensplanung auch Kinderpläne miteinschließt, will ich von ihr wissen:

Nein, also ich hab schon einen Plan, nämlich keine [lacht]. Nein, ich will keine Kinder, also zum jetzigen Zeitpunkt sag ich das und ich hab es auch nicht vor in den nächsten paar Jahren. Ich hab eher vor, keine Kinder.

Sabine vermittelt zunächst eine hohe Klarheit hinsichtlich ihrer *Familienplanung*, relativiert aber diese Eindeutigkeit auf längerfristige Perspektive. Ob ihre aktuelle Entscheidung mit der offensichtlich hohen Bedeutung des Berufes für sie zu tun habe oder ob das unabhängig davon sei, frage ich Sabine:

Das ist unabhängig davon, ja. Also meine Arbeitskollegin, die ist jetzt das zweite Mal in Karenz, das ist überhaupt kein Problem. Die hat jetzt einen dreijährigen Sohn und jetzt hat sie eine Tochter gekriegt, es ist überhaupt kein Thema gewesen, also es ist jederzeit gegangen, dass sie in Karenz geht, natürlich mit mehr Arbeit für die anderen, aber ja. [...] Es sind zur Zeit drei Leute bei uns auf Karenz, zwei Frauen und ein Mann. Also so viel Kinder gibt's eigentlich nicht in unserer Firma, sagen wir so. Aber die Franziska hat zuerst eine gewisse Zeit lang Vollzeit gearbeitet, weil ihr Freund auf Karenz war, und hat aber danach nur 30 Stunden gearbeitet, weil das war einfach für sie angenehmer. Und wie sie nachher schwanger war, ist sie eh ziemlich schnell in Karenz gegangen. Eine andere Kollegin, die hat eigentlich komplett fix wieder 40 Stunden gearbeitet und die andere arbeitet jetzt 20, die hat zwei Kinder, das ist unterschiedlich.

Sabine ist überzeugt, dass Erwerbstätigkeit und Elternschaft kaum miteinander kollidieren. Das Vereinbarkeitsproblem scheint für sie überwiegend durch den Karenzanspruch gelöst und nur Eltern von Kleinstkindern zu betreffen, sie spricht lediglich die KollegInnen in Elternkarenz an.⁸⁵ Angesichts ihres Einsatzes um ArbeitnehmerInnenrechte überrascht, dass sie der Inanspruchnahme der gesetz-

⁸⁵ Zwar habe ich nicht explizit nachgefragt, aber es ist wenig wahrscheinlich, dass unter den ca. 100 Beschäftigten des Unternehmens nicht mehr Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern sind. Ob die IT-Branche mit ihren als besonders hoch geltenden Flexibilitätsanforderungen tatsächlich eine insgesamt *familien- und kinderfeindlichere* als andere Branchen ist, wäre zu überprüfen.

lichen Elternkarenz eher den Anstrich eines gewährten Privilegs einer *kinderfreundlichen Erwerbswelt* gibt als dass sie von einem selbstverständlichen Recht ausgeht, das nicht der besonderen Erwähnung bedarf. Auch wenn Sabine selbst das anders bewertet darf bezweifelt werden, dass ihre eigene berufliche Laufbahn dieselbe wäre, hätte sie sich für Kinder entschieden. Berufliches Engagement als Chance für einen sozialen Aufstieg ist aufgrund der geschlechterdifferenzierenden Zuschreibung von Kinderbetreuungspflichten für Frauen noch immer stärker an ihre private Lebenssituation gebunden als bei Männern. Trotzdem Sabine die Erfahrung machen musste, dass ihre berufsbegleitende Ausbildung (HTL) nicht mit den beruflichen Anforderungen *kompatibel* war, geht sie im Zusammenhang mit Kinderbetreuungspflichten von einer mitarbeiterInnenorientierten betrieblichen Flexibilität aus. Über die aktuelle Vereinbarkeit ihres Berufs- und Privatlebens sagt Sabine:

Ich sag mal, zu der Zeit, wo ich noch nicht Betriebsrat gemacht hab, war es sicher einfacher, war so. Nur da hat mir immer irgendwas gefehlt, also ich kann nicht nur arbeiten und daheim sein, das geht für mich nicht, irgendwie brauch ich noch was dazu. Eine gewisse Zeit ist es o.k., zum Ausspannen, aber dann brauch ich irgendwie eine zusätzlich Aufgabe, ist egal, in welchem Bereich jetzt, ob ich jetzt sage, ich mach irgendeinen Sport, oder ob ich die Schule [HTL] gemacht hab, oder jetzt den Betriebsrat, [...] nur die letzten Monate waren schon heftig, weil wenn du jeden Tag so spät nach Hause kommst, da kannst du dann nichts mehr unternehmen. Da ist dein Privatleben still, da gibt's keines mehr. [...]

Man muss auch sagen, weil man auch die meiste Zeit in der Firma ist, natürlich hat man seine Freunde auch teilweise schon in der Firma, mit denen man am Abend auch hin und wieder fort geht oder sich zusammensetzt, das ist ganz einfach so. Da kannst du auch nicht so wirklich trennen, obwohl ich schon auch versuch jetzt, im Privatleben das Betriebsratsthema nicht einzubringen.

Auch Sabines Freizeitverhalten ist ein männlich konnotiertes, sie kann es sich *leisten* private Freizeit in Erwerbsarbeit (als Betriebsrätin) zu investieren und hat weniger Abgrenzungsbedarf zwischen Privat und Beruf.

Cornelias Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist als Mutter zweier schulpflichtiger Kinder (Fabian, 13 und Elena, 11 Jahre) ein ganz anderer. Ein als unterschiedlich beobachtetes Arbeitsverhalten ihres Kollegen und ihrer Kollegin reflektiert sie im Zusammenhang mit deren Privatleben.

Die Gaby, also meine Arbeitskollegin, die ist zum Beispiel auch eine, die ist wirklich, die ist EDV-Technikerin, die hat das als Lehrberuf gemacht, mit Abschluss und so. Die ist eigentlich auch eine, die sehr forschend und

interessiert und alles war. War! Teilweise auch noch ist. Aber die arbeitet jetzt 40 Stunden, hat ein Kind... Also mir kommt vor, wenn´s darum geht, was weiß ich, den Router zu konfigurieren oder den Computer auch nur aufzusetzen oder so was, die kommt gar nicht dazu und die reißt sich mittlerweile auch gar nicht mehr da drum, weil´s einfach zu viel ist. Also ich glaub schon, dass es da einen Unterschied gibt von den Lebenssituationen her. Und der Werner, der hat eine Freundin, der hat kein Kind und der macht das einfach eher und leichter. Und er ist auch schon weiter jetzt in dem Gebiet drin. Und sie, ich glaube sie ist einfach, mittlerweile 40 Stunden... Es reicht, es reicht ihr!

Beruflicher Erfolg ist an Verfügbarkeit und fachliche Kompetenz gekoppelt. Der Erwerb fachlicher Routine und beruflicher Höherqualifizierung wiederum setzt zunehmend hohe Zeitflexibilität und Verfügbarkeit voraus (wenn er nicht sogar aus privatem - unbezahltem - Engagement erwartet wird) mit entsprechenden Auswirkungen auf MitarbeiterInnen, die sich diesen Anforderungen nicht unterwerfen können oder wollen. Cornelia definiert sich im Gespräch nicht stark über ihre Mutterrolle. Die wiederkehrend angesprochene Überlastung entsteht aus ihren gleichberechtigten Ansprüchen an berufliche Selbstverwirklichung, die Betreuung ihrer Kinder, persönliche Bedürfnisse und Partnerinnenschaft:

Na ja, es ist ja nicht nur Kinder und Beruf, Partnerschaft und Beruf, sondern es ist ja Partnerschaft, Kinder und Beruf und dann brauchst du noch Zeit für dich selbst. Also das sind ja ein Haufen Sachen gleichzeitig und immer irgendetwas kommt zu kurz, so... schwierig, schwierig.

Also irgendwie, die Zeit für mich alleine kommt zu kurz. Es kommt alles zu kurz. Wenn ich daran denke, es kommt Partner zu kurz, es kommt Kinder zu kurz, weil Kinder hat dann jetzt wieder zwei Komponenten, du musst einerseits schulisch unterstützen, andererseits willst du sie ja nicht nur schulisch unterstützen, sondern auch etwas anderes mit ihnen machen. Kommt alles zu kurz, kommt einfach alles zu kurz, ein ständiges Hin- und Herhüpfen und Löcher-Abdecken.

Es ist ja so, wenn ich relativ ausgeglichen bin, dann kommt das ja meistens wieder retour oder sowas, das ist ja dann.... Habe ich neue Sachen, die mich wieder interessieren, kann ich auch dann tun und so. Aber wenn ich nur noch aus dem letzten Loch pfeif, dann kommt das natürlich auch von außen... Das ist schon ein Wechselspiel. Das ist... ich kann es nicht einfach nur... das wäre zu einfach, wenn ich es nur auf das Außen schieb, weil ich könnte mehr draus machen als ich im Moment daraus mache. Aus dem, was mir an Aufgaben geboten wird, könnte ich mehr machen und tu es aber nicht, weil ich... keine, ja, nicht so viel Energie habe.

„Die Ansprüche der Moderne auf Pluralisierung der Lebensstile und Selbstverwirklichung der Individuen wirken in den familialen Kontext hinein und führen

letztendlich im Alltag zu Überforderungen.“⁸⁶ Cornelia schreibt allerdings mangelnder persönlicher Strukturiertheit und Organisation zu, dass sie berufliche Möglichkeiten nicht besser nutzt und es nicht leichter schafft, zwei Dienstverhältnisse an zwei weit auseinanderliegenden Orten, ihre Betreuungspflichten und Eigenbedürfnisse an Freizeit und Partnerschaft zu vereinbaren. Auch ihre Antwort auf meine Frage nach dem *guten Leben* ist von ihrer Überlastungssituation geprägt.

Ein gutes Leben? [Pause] So viel Zeit zu haben, dass mir fad ist, dass ich von selber Lust habe, Ideen zu spinnen und die dann mache, dass ich dann auch... Also bewegen muss ich mich auch können, das ist ganz, ganz, ganz, ganz wichtig. Das macht mich wahnsinnig, nur herum-zuhocken. Und... und ich bin überzeugt oder ich hoffe, bin überzeugt davon, dass ich dann gut mit den Leuten um mich herum automatisch auskomme, weil ich zufrieden bin. Dass ich mir net denke, das und das und das muss ich noch tun, sondern, dass ich mir denke, das passt, so wie es jetzt ist, dass nichts auf mich wartet, was ich tun muss.

Ich frage Cornelia, ob das zu erreichen wäre, wenn sie unverhofft zu viel Geld, beispielsweise durch einen hohen Lottogewinn, kommen würde und dann nicht mehr arbeiten gehen müsste.

Nein! Nein, nein, nein, nein, das hat ja auch was mit nur... Es ist ja auch nicht nur die Arbeit allein, das irgendwie dieses Muss oder deine Verpflichtung oder sonstwas ausmacht - das sind ja auch andere Sachen, es sind ja auch Kinder oder so.

Marica versucht, auf das Privatleben übergreifende Erfordernisse der Erwerbsätigkeit möglichst einzudämmen.

Na ja, ich versuche alles, ich bleibe länger hier, dass ich alles erledigen kann, dass zu Hause nicht irgendwas für Arbeit machen muss. Aber ich merke, dass - es ist einfach so - dass, wenn ich meine, irgendwelche Beziehungen mache oder Bekanntschaften, denke ich immer nach, o.k., kann ich in meine Berufe auch das einbeziehen und das ist sehr schwer, besonders hier im Waldviertel. Es gibt keine, schon welche, aber nicht so viel Frauen, die diesen Beruf ausüben. Und wenn ich zum Beispiel irgendwelche Probleme habe oder irgendwelche Rat brauche, dann sind Männer da. Die sind Männer meistens, es gibt Frauen auch, aber die sind meistens in Wien oder im Ausland, die sind nicht hier in diesem Gebiet.

Lieber bleibt sie länger an ihrem Arbeitsplatz, als Erwerbsarbeit auch physisch in ihre Privatsphäre eindringen zu lassen. Aber auch das geht zulasten von Freizeit und persönlichen Bedürfnissen. Marica wird bei Ressourcenmangel an ihrem Arbeitsplatz immer wieder gefragt, ob sie nicht von ihrer 28,5 Stunden-Anstellung auf 38

⁸⁶ Oster/Nieberg (2005), S. 175

Wochenstunden aufstocken möchte. Das tut sie nur, wenn es unvermeidlich ist und nur so lang, als es unbedingt notwendig ist und nur aus Solidarität mit den überlasteten Teamkolleginnen. Wie schon ihr Vater steht sie auf dem Standpunkt, dass sie mit dem Gehalt ihrer bestehenden Stundenverpflichtung gut leben kann, mehr braucht sie nicht. Zwar will sie bewusst Privates von Beruflichem trennen, ihre isolierte Position in ihrem Bekannten- und Freundeskreis als Technikerin bedauert sie aber insofern als sie im fachlichen Austausch überwiegend auf Männer angewiesen ist. Ihre bezahlte Arbeit mag sie zwar nicht mit nach Hause nehmen, ihr technisches Interesse prägt aber auch ihr Privatleben.

Na ja, das ist immer, das ist immer ein Einfluss hin und her, das kannst du nicht so trennen, eine Grenze - o.k., das ist Privatleben, das ist Berufsleben. Wenn ich in Bücherei bin, dann schaue ich technische Bücher, solche Sachen. Wenn ich irgendwas lese, dann lese ich mehr technische als... Wenn ich Zeitung lese, lese ich auch technische Zeitungen lieber und dann informiere ich mich über neue Entwicklungen und solche Sachen, das ist mir einfach interessant und das ist Privatleben, das mache ich zu Hause am Abend.

[...] aber über Technik diskutieren wir [sie und ihr Ehemann Mirko] und natürlich über Entwicklung von Technik mehr in diese Zeit, es geht mehr um diese politische Entwicklung, so wenn wir... Was wird, was macht Technik und was macht Politik und solche Sachen natürlich.

Im Vergleich ihrer zwei technischen Berufsbereiche als Maschinenbauingenieurin und IT-Expertin stellt sie fest, sie seien:

Sehr unterschiedliche, das ist unterschiedlich schon. Zum Beispiel dort habe ich als Ingenieurin gearbeitet und habe mich nicht so viel für Politik interessiert oder für Wirkung von Technik auf die Gesellschaft oder von... Das habe ich nachhinein hier erfahren und dann habe ich über das gedacht, aber das ist wahrscheinlich wegen dieser Entwicklungsgeschichte, weil das alles von oben gekommen ist in meinem sozialistischen Land. Und Frauenbewegung gab nicht, richtige Frauenbewegung, was bei Westen ganz andere ist. Das ist von unten gekommen, Frauen haben gekämpft für Gleichheit, die Arbeitszeit, die Lohn und kämpfen noch immer. Bei uns war das alles von oben.

Marica führt ihre unterschiedlichen Wahrnehmungen und Erfahrungen nicht darauf zurück, dass sie in Österreich in einem Frauenprojekt arbeitet, das gesellschafts- und frauenpolitische Themen explizit zum Thema macht, sondern auf unterschiedliche politische Systeme und geht davon aus, dass Auseinandersetzung mit frauenpolitischen Aspekten ein Standard in demokratischen westlichen Gesellschaften ist. Aus ihrer IT-Ausbildung und ihrem aktuellen beruflichen Kontext scheint sie auch ein Informatik-Bild zu beziehen, das sich mehr als gesellschaftsgestaltende Disziplin

versteht als Maschinenbau. Marica ist überzeugt, dass Technikerinnen in Österreich mehr politisiert sind als in ihrem Heimatland.

Ich glaube doch, das ist eine... Keine Ahnung, aber ich denke, wenn ich in einer Firma arbeite und einen Job ausübe, und mein Kollege macht das Gleiche und hat 20% mehr Lohn, dann bewegt mich das, dass ich kämpfe. Und das habe ich zum Beispiel in meinem Land nicht gehabt, ich hab keine Bedürfnisse zu kämpfen, wir waren gleich. Gleicher Lohn und gleiche Arbeitszeit. Oder wenn mein Kollege zum Beispiel hier kommt auf Vorstellungsgespräch oder so, dann werden Männer mit gleicher Qualifikation bevorzugt. Das ist schon bisschen ärgerlich und da finde ich, dass Technikerinnen schon Grund haben zu kämpfen, wenigstens das bekannt zu machen, dass es so ist.

Ihre Analyse ist klar: Nicht demokratischere Verhältnisse begünstigen eine Politisierung oder Mündigkeit von BürgerInnen, sondern größere soziale Ungleichheit zwingt zum Kampf gegen Benachteiligung und zur Einforderung von Rechten. Eine real existierende Gleichheit der Geschlechter in Jugoslawien hat ihrer Erfahrung nach ein solches Engagement erst gar nicht notwendig gemacht. Über ihr Ideal eines *guten Lebens* sagt Marica:

Ich bin noch immer geprägt von diese sozialistische Theorie: Jeder sollte arbeiten, wie er kann, und haben, was brauchen, und das ist Erfüllung. Arbeit ist wichtig. Für mich ist Arbeit wichtig. Aber nicht, dass ich meine Existenz auf diese bilden muss, dass ich arbeiten kann, was ich mag, was ich will, aber dass Existenz nicht abhängig ist von diese Arbeitsplatz.

Auch Marica erwartet sich aus Arbeit „Erfüllung“ - allerdings in einer ganz anderen Bedeutung als Sabine. Ich beziehe mich auf Maricas Sozialisationstheorie, wonach Mädchen und Burschen schon in der Kindheit unterschiedliche Sphären zugewiesen werden und frage sie, ob sie aufgrund ihrer Sozialisation und ihrer Technikerinnenkarriere ein eher *männliches* Leben führe bzw. inwiefern sie Auswirkungen auf ihr Privatleben und ihre Beziehung sähe.

Na ja, das habe ich nicht gedacht, ein ‚Männerleben‘ oder ein ‚Frauenleben‘. Aber ab und zu denke ich technisch, was um Gesundheit geht. Na ja, ein Organ ist kaputt und das sollte ausgewechselt werden und dann funktioniert weiter [lacht]. Na gut, es ist einfach im Kopf eingesteckt irgendwie. Aber fürsorglich... Sicher es gibt Männer auch, das ist so grob gesagt, es wird immer von Haus aus genommen worden... Oder, es gibt Männer auch, die fürsorglich sind oder aber das ist irgendwie... Wenn eine Bub sich für irgendwelche Beruf als Krankenschwester entscheidet, dann wird bisschen komisch geschaut, oder in eine Frauenberuf gehen will.

Na ja, ich hab Glück gehabt, das war nicht geteilt in meinem Elternhaus. Bei meinem Elternhaus habe ich das nicht gelernt, es war nicht geteilt auf die männlich... Buben oder Mädchen. Wir waren alle zusammen und es war, in meine Zeit es war in Schule auch so. Wir haben nicht irgendwelche

Teilung auf Buben oder Mädchen gehabt. Ich habe gedacht, wir sind alle gleich, das war schon geschult durch politische Bildung oder so, dass keine Unterschied gibt oder... Viele Frauen haben das auch als negativ empfunden. Weil die Frau in diesem System war schon viel belasteter als Mann - mit Haushalt, mit Kinder. O.k., der Staat hat geholfen in gewisse Punkte mit Kindergartenorganisation und Fabriken und so, aber das war schon doppelte Belastung für die Frauen. Und dann diese Übernahme von Schwiegermutter [in Pflege und Betreuung] und dann diese Frauensolidarität, das habe ich nicht nachgedacht, das war einfach so, wir haben so gelebt und das war normal. Aber es gibt schon... Ich bin der Meinung, dass keine Mensch freiwillig irgendwelche neue Aufgabe, und Männer auch nicht. Warum? Wenn irgendwer das erledigt, warum muss ich das machen? Und wenn nicht muss, gut, dann gibt irgendwer, der muss das machen.

Technik hat also weniger Einfluss auf die Geschlechterkategorisierung als einen technisierten Blick auf persönliche Aspekte des Lebens. Ihren Körper beschreibt sie sprachlich als Maschine, in ihren Kopf wird „eingesteckt“, wie ein Speicherchip. Die eingangs positiv dargestellte Frauensolidarität analysiert sie jetzt sehr kritisch. Sie betont, dass sie mit ihrem Elternhaus Glück hatte, das staatliche System allein hätte offensichtlich ihre *atypische* Sozialisation nicht gewährleisten können. Über das Zusammenleben mit ihrem Ehemann Mirko und die Organisation des gemeinsamen Haushaltes erzählt Marica:

Na ja, das ist ein Kampf [lacht]! Es ist nicht richtige Kampf, aber ich muss klar sagen, ich will das nicht machen, wenn du nicht willst, dann suchen wir irgendwen. Aber von allein kommt nichts, das ist einfach so. Der Mirko macht mehr als ich im Haushalt, ja schon. Er geht einkaufen, ich mag nicht einkaufen, ein, zwei Tage pro Woche kocht er auch. Geschirr wäscht immer, weil ich Geschirrspüler will, er will nicht, na gut, [lacht] das ist einfach so. Wir haben einen kleinen Garten, er ist auch im Garten. Dieses Jahr alles gemacht, ich hab gar nichts, aber es ist einfach so gekommen.

Wäsche wäscht die Maschine, er hängt ab und zu, bügeln mache ich auch nicht [lacht], na gut, nur was notwendig ist. Ich minimiere meine Hausarbeit, wie möglich ist. Warum sollte ich irgendwelche Sache arbeiten, machen, was nicht so wichtig sind? Putzen wir zusammen ab und zu. In Putzen ist er nicht so gut, aber ab und zu übernimmt er, es ist nicht so richtig geputzt, aber wenn Frau sagt, es ist nicht so richtig geputzt, dann putzt Mann nie mehr, dann sage ich, ist o.k., lasse ich das [lacht]. Wenn ich richtig putzen will, dann mache ich diese und oberflächliche Putzen macht Mirko.

Marica lacht in dieser Erzählpassage auffallend viel, vermutlich, weil sie sich in ihrem „Kampf“ so gut schlägt und weil sie sich bewusst ist, dass sie traditionellen Geschlechterarrangements und Rollenerwartungen wenig entspricht - weder als umsorgende Ehefrau noch als vorbildliche Hausfrau mit peniblen Ordnungs- und Sauberkeitsansprüchen.

Becker-Schmidt konstatiert eine Konstruktion von gleichzeitiger Trennung und Verknüpfung in der Strukturierung sozialer Verhältnisse als Instrument von Herrschaft und Macht.⁸⁷ So werden einerseits Familie und Arbeitsmarkt klar - fast diametral - voneinander in *privat* und *öffentlich* getrennt und gleichzeitig aufs engste verwoben. Frauen lassen sich zunehmend weniger auf die *Privatsphäre* von Familie und Haushalt einschränken. Sie verknüpfen beide Tätigkeitsbereiche, ohne dass sich die geschlechtliche Arbeitsteilung dabei allerdings strukturell verändert. Diese Doppelstrategie dient nicht ihren persönlichen Interessen, sondern einer Funktionalisierung im Herrschaftsinteresse. Grundsätzlich werden Frauen (wenn auch mit unterschiedlichen Einschränkungen) am Arbeitsmarkt gebraucht, daraus folgt allerdings nicht die Konsequenz gesellschaftlicher Unterstützung von Frauen (in Einzelfällen auch Männern) in ihrer Doppelorientierung. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt überwiegend eine persönliche, *private* Verantwortung, gesellschaftliche Organisationsstrukturen lassen aktuell eine Harmonisierung beider Sphären nicht zu.

Die nach wie vor überwiegende Zuständigkeit von Frauen für Haushalts-, Pflege- und Erziehungsarbeit und gleichzeitig stark auf das Privatleben übergreifende Erfordernisse der Erwerbstätigkeit gehen zulasten von Freizeit, persönlichen Bedürfnissen und Gestaltungsspielräumen für Tagesabläufe und Lebenszeit. Männliche *Normbiografien* kennzeichnet dagegen eine klare Prioritätenorientierung auf Arbeitsmarktanforderungen und eine Nachordnung von Beziehungen und Familienarbeit. Cornelia und Marica kämpfen stärker dagegen an, sich den Anforderungen des Arbeitslebens, die in der Wechselbeziehung von Privatleben und Erwerbsarbeit klar letztere präferieren zu unterwerfen.⁸⁸

Beruf und Familie sind im Lebenslauf strukturgebend. Während sich diese beiden Strukturgeber bei Männern wechselseitig stützen und positiv aufaddieren, behindern sie einander in weiblichen Lebensläufen und summieren sich höchstens als Negativposten im Sinne einer doppelten Benachteiligung. Wetterer spricht in diesem Zusammenhang von der „Institutionenkonstruiertheit des Lebenslaufes“.⁸⁹

Auch wenn Frauen keine Kinder haben, nicht in althergebrachten Familienkonstellationen, die ohnehin in Auflösung begriffen sind, oder als Singles leben, sind sie von

⁸⁷ Becker-Schmidt/Knapp (2000), S. 50ff

⁸⁸ Vgl. Geissler (1998), S. 145-164

⁸⁹ Wetterer (2002), S. 35

der Vereinbarung von Familien- und Privatleben und Beruf anders betroffen als Männer. In der Rangordnung gesellschaftspolitisch relevanter Sphären spielen die Themen Privatbeziehungen und Familienarbeit eine nachgeordnete Rolle. Frauen können daher weder in ihren Bedürfnissen nach ausgewogenerer Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben noch in ihren Forderungen nach mehr Gerechtigkeit in der innerfamiliären Verteilung von Haus- und Erziehungsarbeit auf gesellschaftspolitische Unterstützung hoffen. Männern haben die gesellschaftlich akzeptierte (und gewollte) Rangordnung von Erwerbs- und Privatleben stärker verinnerlicht als Frauen. Unter solchen Rahmenbedingungen ist schwer feststellbar, wie *freiwillig* Frauen Lebensformen ohne Kinder oder fixe Beziehungen wählen oder aufrechterhalten, wenn der Beruf einen wichtigen Stellenwert in ihrem Lebenskonzept einnimmt. Umgekehrt nimmt ein erfülltes Berufsleben in immer schwieriger auszuhandelnden befriedigenden Lebensbeziehungen eine Kompensationsfunktion ein.

3.5 Rückblicke auf eine Technikerinnen-Ausbildung in einem Frauenkollektiv

Sabines Erfahrungen in der Ausbildung *telm@* waren hinsichtlich Monoedukation nicht ganz neuartig. Ihre dreijährige Fachschule hatte zwar das Konzept der *Frauenschule* zu dieser Zeit schon aufgegeben, tatsächlich waren aber kaum Burschen an ihrer Schule und keiner in ihrer Klasse. Neu war für Sabine allerdings ein ausgesprochener frauenpolitischer Anspruch, ein diametral ihren Schulinhalt entgegengesetzter *atypischer* fachlicher Schwerpunkt und ausschließlich Frauen als Lehrende.

Also, ich hab das jetzt nicht negativ empfunden, ich meine, es war so, sagen wir so, ich hab es interessant gefunden, weil dieses Denken hab ich einfach vorher nicht gekannt, das Kategorisieren, das hab ich vorher einfach nicht gekannt. Nur Frauen oder nur Männer, das hab ich eigentlich nie so wahrgenommen, das ist mir eigentlich in telm@ das erste Mal so wirklich... So wirklich wahrgenommen hab ich das zu dem Zeitpunkt, ja. Emanzipation und so weiter hab ich natürlich gekannt, aber war jetzt für mich nicht wirklich greifbar oder ich hab das auch noch nie so wirklich mitgekriegt und in telm@ hat man das natürlich schon sehr stark gemerkt.

Es überrascht, dass Sabine den Begriff „*Kategorisieren*“, der weder im Lehrgang noch meinerseits im Gespräch verwendet wurde, einführt. Sie vermittelt ein Erstaunen über einen Sachverhalt, der hier hergestellt, *konstruiert* wurde, den sie so vorher nie gesehen hatte, und weist damit, wenn auch vermutlich unbewusst, auf die Reproduktionsmacht der Thematisierung von Geschlechterdichotomie hin. Mich interessiert, was konkret sie mit „*in telm@ hat man das natürlich schon sehr stark gemerkt*“ meint.

Na, dass man sich auch wirklich, auch als Frau, auf die Füße stellen sollte und nicht immer klein begeben, sondern wenn man einfach das Verständnis hat, dann soll man es auch umsetzen, ja. Nicht nur sagen, ja, ich kann das nicht und ich traue mich nicht, sondern einfach „probier mal aus, wirst eh sehen, ob es dir gefällt oder nicht“. Es hat mich in meiner Selbstentwicklung sehr gesteigert, weil ich war immer der Meinung, ja, „du bist eh nur deppert und du kannst nichts“. Und das ist mir auch immer so vermittelt worden, ja, „du kannst nichts, sei froh, wenn du nur irgendeinen Job hast“ und so weiter. Und das war für mich so, ja. Und da hab ich aber das erste Mal gemerkt, ich bin ja gar nicht so blöd, wie alle immer glauben, und das war für mich, für meine Selbstentwicklung sehr positiv.

[...] Vielleicht hab ich mir deshalb [arbeiten in einer Frauengruppe] mehr getraut, kann sein, das kann ich wirklich nicht mehr sagen, ob es jetzt anders gewesen wäre, wenn es gemischt gewesen wäre. Wahrscheinlich schon, weil da wäre irgendein Mann hergekommen, „komm, das mach ich, geh weg da“ oder so. Das kann auch passieren, das weiß ich nicht, ja, also für mich war es schon förderlich, für mich selber.

Ob ihr so etwas jetzt an ihrem Arbeitsplatz mit Kollegen denn passiere, möchte ich wissen.

Nein, nein, eher das Gegenteil [lacht], dass ich sag, „Komm, geh weg, ich mach mir das lieber selber, wenn ich dir zuschau, nein, das wird nichts.“ Also, für mich war das die beste Entscheidung, die ich in meinem Leben getroffen hab, also telm@ zu machen, damals, und mir die Kompetenz anzueignen, dass ich es jetzt umsetzen kann, teilweise. Das war für mich die beste Entscheidung, das muss ich wirklich sagen.

Auch **Cornelia** spreche ich explizit auf ihre Erfahrungen in *telm@* als Frauenkollektiv an. Auf den von mir hervorgehobenen Genderaspekt geht sie zunächst nicht ein, sondern reflektiert ihre IT-Ausbildung auf einer didaktisch methodischen Ebene.

Positiv fand ich an telm@, dass es so eine experimentelle Spielwiese war. Einfach wo, ja, auch nicht wirklich so viel passieren konnte, wenn du einmal etwas nicht besonders richtig oder super oder toll gemacht hast, irgendwie. Das war einfach, was weiß ich... Allein schon, dass du nichts hast können müssen, um da hin zu gehen, sondern dass du einfach nur da sein musstest, anwesend und das aufnehmen und damit irgendwas machen oder so was, das fand ich schon... Die Art und Weise, wie da unterrichtet wurde... Wie die Margit zum Beispiel uns unterrichtet hat, einfach so viel uns selber tun lassen, das fand ich super oder auch, was weiß ich... Diskussionen geleitet oder dieses Zeug - bitte, das hätte ich sonst nirgendwo gemacht! Nirgendwo!

„Dass du nichts hast können müssen“ spielt darauf an, dass ein einschlägiges EDV-Fachwissen nicht Bewerbungsvoraussetzung war oder auch darauf, dass konventionelle Prüfungen und Noten durch Lern(selbst-)kontrollen und qualitative Feedbacks von Trainerinnen und Kolleginnen ersetzt wurden. Ich bleibe - wie auch bei Sabine -

hartnäckig und frage nach, ob sie im eben Angesprochenen einen Zusammenhang zur Tatsache sähe, dass in telm@ ausschließlich Frauen waren.

Jajajaja, jaja! Also ich hab da weniger Hemmung, also ich fühl mich da in einem geschützteren Raum irgendwie. Obwohl man... Also die negativen Sachen sind, wie wir gestritten haben über irgendwelche blöden Vorhänge bis aufs Blut, das war furchtbar. Oder wie mir einige echt auf den Geist gegangen sind, ist unglaublich. Unglaublich! Also zwei Frauen, also da... unglaublich! Aber mit den anderen, also... Ich finde es lässig, wenn ich die Judith jetzt wieder treff, oder wenn ich die Frauen jetzt wieder treff, wie zum Beispiel beim Tag der offenen Tür, ich find's total angenehm. Oder die Judith, die sehe ich ja regelmäßig. Lässig, ja.

Cornelia spricht von „*einem geschützteren Raum*“, während Lehrgangskonzept und -team sich von einer solchen Begründung für die Entscheidung für Monoedukation distanzieren. Eine solche Konnotation scheint ein wesentlicher Grund zu sein, warum Frauenbildungs- und -qualifizierungsangebote häufig als unattraktiv gelten und ungeachtet ihrer tatsächlichen Qualität abgewertet werden. Monoedukation als *paradoxe* Ansatz zur Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen - indem Geschlechterdichotomie explizit thematisiert und Geschlecht betont wird, aber durch Ausschluss eines Geschlechtes Geschlechterkonkurrenz und geschlechterdifferenzbezogene Störungen ausgeschlossen werden⁹⁰ - scheint schwer vermittel- und nachvollziehbar. Über ästhetische Ausstattungsfragen, also „*Banalitäten, bis aufs Blut [zu] streiten*“ ist auf mehreren Ebenen ein geradezu klassisches Geschlechterstereotyp. Auch ich erinnere mich an den von Cornelia angesprochenen und sechs Jahre zurückliegenden Konflikt unter den Teilnehmerinnen noch deutlich - und an ähnlich ungehaltene Reaktionen in unserem Team über mangelnde Konfliktfähigkeit, die bei aller Berechtigung nicht frei von Geschlechterstereotypen waren. Selbst wenn wir wissen, dass im Austragungsstil unerfreuliche Auseinandersetzungen auf Nebenschauplätzen nicht Frauen vorbehalten ist, erappt frau sich bei dem Gedanken „Typisch Frauen!“.

Marica misst dem angesprochenen Geschlechteraspekt in der Frage nach ihrer rückblickenden Bewertung der Ausbildung telm@ keine Bedeutung bei. Das mag mit ihrem Zugang zu diesem Thema aufgrund ihres gesellschaftspolitischen Hintergrundes und ihrer Sozialisation zu tun haben, zentraler aber scheint die Überlagerung dieses Aspektes von ihrem *Fremdsein* und Ängsten vor Anpassungsdruck und fehlender Akzeptanz.

⁹⁰ Vgl. Sagebiel (2006), S. 35

Na ja, bei mir war so, dass ich bisschen Angst gehabt habe, aber nicht so, weil es nur Frauen sind. Gut, das habe ich erste Mal nur mit Frauen gemacht. Bei mir war auch noch eine Punkt dazu, die Mentalität von die Leute. Ich habe in Österreich erste Mal in eine solche Gruppe gewesen mit Leute die, hab mir schon damals vorgestellt, ganz andere Mentalität sind, ganz andere Entwicklung haben. Das habe ich schon überlegt, ob ich dazu passe. Wie viel muss ich mich anpassen, dass ich dazu passe. Das war schon meine... und wie viel kann ich das...

Na ja, es war anderes, als ich gedacht habe. Es war eine gute Klima zum Arbeiten, es war die Kolleginnen, die Teilnehmerinnen in telm@ waren so... eine sehr respektvoll, eine respektvolle Umgang gehabt. Ich glaube, am Anfang von telm@ habe ich schon meine Ängste besprochen in Gruppe. Dann Teilnehmerinnen von telm@ haben das akzeptiert und mich akzeptiert als Fremde. Ich war einfach Fremde und mit deutscher Sprache und Verständnisprobleme und solche Sachen. Ich glaube, alle in telm@ hatten schon Verständnis dazu, und dann habe ich mich sehr wohl gefühlt.

Nochmals versuche ich den Geschlechteraspekt zu thematisieren und biete Marica eine Bewertung an nach dem Schema: Was war positiv, was negativ an der Frauen- ausbildung?

Positiv war so, dass die Frauen sich frei entwickeln können, dass die Frauen einfach unter sich sind und haben keine Schwierigkeiten damit. Wenn eine Mann dabei wäre oder mehrere Männer, die sind dann im Vordergrund und die Frau zieht sich zurück. [...] Das habe ich hier [in Österreich] bemerkt in verschiedenen Kursen, wenn paar Männer dazu, die sind laut, die sind in Vordergrund, die Frauen sind dann irgendwo zurückgezogen und das überall ist, egal welche, bei sprachliche Kurse ist so. Das habe ich... die Frauen sind einfach zurückgegangen und melden sich nicht so oft. Oder Fragestellung ist ganz... die Männer fragen sofort, wenn irgendwas nicht klar ist. Und dann habe ich hier in telm@ bemerkt, dass die Frauen auch so machen, wenn keine Mann da ist, dann fragen sie oder diskutieren..., die meisten Frauen oder eine große Teil von die Teilnehmerinnen.

Ich frage nach, ob es nicht auch etwas gab, das sie als negativ, belastend oder schwierig in Erinnerung hat.

Na ja, ich hab schon eine Teil diese männliche Benehmen genommen von meine frühere Zeit, dass nicht so viel diskutiert wird. O.k., wir haben diskutiert, aber nicht so lang, da ist Entscheidung schneller getroffen und hier habe ich bei Frauen bemerkt, dass längere Zeit dauert, zuerst muss jede diskutieren oder wiederholen, das war bisschen..., aber das war nicht gravierend. Akzeptanz zuzuhören..., das habe ich schon bisschen von männliche Verhalten genommen, dass ich nicht alles hören habe oder einfach schneller gegangen, schneller Entscheidung getroffen, schneller, wenig Diskussionsbedarf gehabt oder so.

Obwohl Marica ihre Kritik als Selbstkritik formuliert, vermute ich dahinter eine an einer Diskussions- und Redefreudigkeit von Frauen, die sie als ausufernd erlebt. Diesem *frauentypischen* Verhalten stellt sie das *männertypische* des Nicht-Zuhören-Könnens gegenüber. Ihre Kritik bezieht sich wohl auch auf die Lehrgangspraxis einer zeitraubenden Entscheidungsfindung in der Gesamtgruppe der Teilnehmerinnen, die immer wieder den Wunsch aufkommen ließ, die Lehrgangsführung möge doch diese Verantwortung übernehmen.⁹¹

⁹¹ Diese Praxis hat sich seither in diesem Sinne etwas verändert, verbunden mit dem Verlust von Mitgestaltung durch die Teilnehmerinnen, aber mit dem Vorteil, dass solche Entscheidungen sich anbieten, Widerstand zu üben. (Diesen Vorteil können wir mitunter nur *theoretisch* als solchen sehen.)

4 Resümee

Staatlich-institutionelle Rahmenbedingungen haben wesentlichen Einfluß auf den - geschlechtsspezifischen - Verlauf von Biografien. Lebensläufe werden aber auch stark durch einen Prozess geschlechtsspezifischer Sozialisation in der Familie, von Konzepten *weiblicher* Erziehung, Rollenvorstellungen, Vorbildern und Werten strukturiert und sie bestimmen auch, ob Abweichungen von Normen geduldet oder sogar gefördert werden. Die Kategorie Geschlecht stellt in allen gesellschaftlichen Institutionen ein durchgängiges und statuszuweisendes Gliederungsprinzip dar.

Dem gesellschaftlichen Konsens entsprechend war auch den Gesprächen mit den Interviewpartnerinnen die Alltagstheorie einer vorausgesetzten binären Geschlechterdifferenz unterlegt. Zu unangemessen, irritierend und zu *abgehoben* von der Lebenswirklichkeit erschiene mir, einen Diskurs über Geschlechterkonstruktion und Dekonstruktion in diesem Kontext explizit einzufordern oder meinerseits solche Theorien einzubringen. Keine der Frauen stellt die dualistische Geschlechterordnung infrage, innerhalb dieser akzeptierten gesellschaftsprägenden Strukturierung vermitteln sie aber ein breites, vielfältiges Spektrum von Positionen und Strategien, um Geschlechterstereotypen zu reflektieren, infrage zu stellen und zu konterkarieren. Wie nicht anders möglich und zu erwarten sind Auseinandersetzung, Analyse und Verhalten hinsichtlich der Bedeutung der Kategorie Geschlecht im beruflichen Selbstverständnis von hoher Ambivalenz geprägt.

Insgesamt reproduzieren die Frauen in ihrem Sprechen nicht ungebrochen klassische Stereotypen von Technik oder stellen eine ausgeprägte Verbindung zwischen Technik und Männlichkeit her. Sie pflegen einen flexiblen und widersprüchlichen Umgang in ihren Bewertungen, der auf eine Sensibilisierung für Technikstereotypen schließen lässt. Studienergebnisse von Walter⁹² werden durch die Erzählungen der Frauen teilweise gestützt: Sie betonen instrumentelle Nützlichkeitsaspekte von Technik und sie muss für sie interessant sein, sie persönlich weiterbringen und persönliches Engagement ermöglichen. Auch der Umgang in gemischtgeschlechtlichen Arbeitsteams variiert von kollegial, *mütterlich*-freundlich bis distanziert überlegen. So vermittelt Cornelia den Eindruck von Nachsicht gegenüber den jungen Kollegen, die in ihrer hohen Konzentration auf ihre Programmiererkarriere mit

⁹² Vgl. Walter (1999), S. 151

geringer Familienorientierung wenig Ahnung von der Komplexität und den Anforderungen eines vielfältigeren Lebensentwurfes haben.

Vorstellungen, wonach Erwerbstätigkeit und Beruf für Männer und Frauen grundsätzlich einen unterschiedlichen Stellenwert in der Lebensgestaltung hätten, Männer in ihrem Beruf voll aufgehen würden, während er für Frauen eher ein Ausgleich neben oder Ersatz für Familie wäre und der Selbstverwirklichung diene, sind eine Facette der Stereotypisierung von Geschlechtern. Über Beruf und Erwerbsarbeit wird Menschen eine Position in der Sozialstruktur unserer Gesellschaft zugewiesen. Das soziale Ansehen wird in einer Arbeitsgesellschaft, die sich trotz Arbeitslosigkeit als Massenphänomen noch immer als solche versteht, stark von Erwerbstätigkeit bestimmt und spielt für die Herstellung eines stabilen Selbstbildes eine wesentliche Rolle.⁹³ Berufssoziologische Thesen verweisen allerdings auf ambivalente Entwicklungen, wonach die subjektive Bindungskraft bei gleichzeitiger Verfestigung der Beruflichkeit sinke. Das Selbstverständnis Erwerbstätiger werde zunehmend stärker über die Identifikation mit Arbeitsinhalten bestimmt, Arbeit müsse Spaß machen und fachliche Entfaltungsmöglichkeiten bieten.⁹⁴ Allen drei Frauen sind Arbeitsinhalte, Arbeitsatmosphäre und ein ausgeglichenes Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben wichtig.

In der Bewertung der Bedeutung von Geschlecht in Erwerbszusammenhängen scheint **Sabine** am ambivalentesten. Die wiederholte Betonung der Bedeutungslosigkeit und die Verdrängung des Minderheitenstatus von Frauen in ihrem Unternehmen könnten als Versuch des *Unsichtbarmachens* von Geschlecht⁹⁵ interpretiert werden und ein nachvollziehbares Wunschbild einer sich als *weiblich* identifizierenden Technikerin in einer *Männerkultur* der IT-Branche sein. Sabine beschreibt gleichzeitig geschlechterdiskriminierende persönliche Erfahrungen und beobachtet in ihrem Arbeitsumfeld geschlechtsspezifische Verhaltensweisen. Sie reklamiert bestimmte Umgangs- und Verhaltensformen, die Männer nur ausnahmsweise einbringen, als *typisch weiblich* positiv für Frauen. Sabine bewertet zwar die männlich konnotierten Technikkompetenzen hoch, nimmt sie für sich selbst nur eingeschränkt in Anspruch, macht sich aber vor den Trägern dieser Kompetenzen

⁹³ Vgl. Bühler (2003), S. 20

⁹⁴ Vgl. Bühler (2003)

⁹⁵ Vgl. Sagebiel (2006), S. 34

nicht klein oder unterwirft sich einem männlichen Anpassungsdruck, sondern bezieht Selbstbewusstsein aus ihren *typisch weiblichen* Stärken. Eine bei ihr am deutlichsten ausgeprägte Karriereorientierung ist stark mit dem Wunsch nach persönlicher Entwicklung und gesellschaftlichem Aufstieg verknüpft. Sie vermittelt eine durchaus lustvolle Leistungs- und Produktivitätsorientierung aus der sie sich sowohl inhaltliche Herausforderung als auch einen Zuwachs an Einfluss und Gestaltungsmacht erhofft.⁹⁶

Für **Cornelia** sind Karrierepläne kein Thema, zu sehr dominiert derzeit die Überlastung aufgrund ihrer aktuellen beruflichen und privaten Lebenssituation. Ihre gesamte bisherige Bildungs- und Berufsbiografie lässt allerdings darauf schließen, dass sie grundsätzlich weniger an Status und Leistung als an kreativer Selbstverwirklichung mit hohen Qualitätsansprüchen und *harmonischer* Vereinbarkeit von persönlichen Interessen und beruflicher Existenzsicherung orientiert ist. Aktuell dominiert der Wunsch nach mehr Zeit für ihre privaten Beziehungen und sich selbst, dafür nimmt sie auch gerne Einkommenseinbußen hin. Sie erhofft sich aber daraus auch einen Energie- und Motivationsschub für wieder lustvolleres und kreativeres Arbeiten und eine berufliche Weiterentwicklung. Auch wenn sie sagt, ihre Erwerbstätigkeit sei derzeit nur „*Mittel zum Zweck*“, lässt sie keine Zweifel daran, dass sie über die Existenzsicherung hinaus ein nicht wegzudenkender Aspekt in ihrem Lebensentwurf ist.

Marica lokalisiert die Technik *ich-näher* als Cornelia und Sabine. Sie weist eine Vergeschlechtlichung von Technik klarer von sich, ohne die Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Berufen auszublenden. Sie beharrt auf der Geschlechtergleichheit im politischen System, in dem sie aufgewachsen ist, und weist Vergeschlechtlichung für sich selbst weitgehend zurück. Dennoch ist auch sie nicht frei von Geschlechterstereotypisierungen. Marica ist im Vergleich der Verhältnisse in Ex-Jugoslawien mit denen, die sie hier in Österreich kennengelernt hat, bestätigt, dass bzgl. Geschlechterdifferenz grundlegende Unterschiede bestehen. Für ihr Herkunftsland beobachtet sie, dass sich seit Ende der 80er Jahre ähnliche Entwicklungen bzgl. geschlechterdifferenzierender Berufswahl, Erwerbsbeteiligung und politischer

⁹⁶ Im Rahmen des EU-Projektes WWW-ICT wurden Lebens- und Berufsbiografien von Frauen in IT-Berufen untersucht und Typologien aufgrund von Mustern in Berufsverläufen entwickelt; in diesen „life story patterns“ wäre Sabine eine typische Repräsentantin des Musters „from the margins to a field of opportunities“. Vgl. Tolar (2006) S. 90-98

Repräsentation zeigen. Sie führt diese als rasant wahrgenommene und klar negativ bewertete Veränderung auf das Ende des sozialistischen Regimes, den Einfluss der westeuropäischen Länder und die Medien zurück. Eine weitere Erklärung wäre, dass ein höchst fruchtbarer Boden traditioneller struktureller Muster der Geschlechterdifferenz *unter* der institutionellen Ebene auf der soziokulturellen durchgängig aufrechterhalten blieb.

Vergeschlechtlichung von Technik geht einher mit geschlechterdifferenzierender Arbeitsteilung und ist wie diese ein konstitutives Element moderner Gesellschaften. Scheich spricht von der „vergesellschaftenden Funktion von Technik“⁹⁷. Soziale Beziehungen werden über spezifische technische Strukturen in ihren Zusammenhängen organisiert, diese Prozesse werden aber nicht selbst, sondern nur in ihren Auswirkungen und Folgen zum Thema sozial- und politikwissenschaftlicher Theorien gemacht. Ein traditionelles Verständnis von Informatik als mathematische, natur- oder ingenieurwissenschaftliche Disziplin perpetuiert einen Objektivitätsmythos, erzeugt eine Dichotomie von Rationalität und Gefühl und instrumentalisiert diese für geschlechtsstereotype Zuschreibungen und Verfestigung dichotomer Geschlechterdifferenz. Informatik als Gestaltungswissenschaft verstanden würde zu einer Öffnung gegenüber sozial- und geisteswissenschaftlichen Fragen führen, könnte nicht nur die stark männliche Konnotation der Disziplin verändern, sondern auch reflektierende Ansätze integrieren und das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Informatik thematisieren und das Fach für Frauen attraktiver machen - mit entsprechenden Auswirkungen auf die dualistisch geteilte Arbeitswelt ebenso wie auf Gegensatzmodelle und stereotype Konzepte von Technik. Die Realität sowohl im Studium Informatik als auch in der IT-Berufsbranche sieht allerdings anders aus: Eine ingenieurwissenschaftlich-formale Ausrichtung der Softwareentwicklung hat sich gegenüber einer partizipativen durchgesetzt, wissenschaftliche Leistungen von Informatikerinnen, die traditionelle Methoden nicht unkritisch übernehmen (oder gar feministische Perspektiven einbringen), werden abgewertet oder ausgegrenzt. „Und auch der inzwischen vorherrschende objektorientierte Methodenkanon zementiert auf einer strukturell-symbolischen Ebene das zutiefst vergeschlechtlichte Verhältnis von

⁹⁷ Scheich (1999), S. 93f

TechnikentwicklerInnen und NutzerInnen.“⁹⁸ Die Disziplin scheint bis auf weiteres „Die Informatik der Herrschaft“⁹⁹ zu bleiben.

Was jeweils *Frauenarbeit* oder *Männerarbeit* ist, ist zeit- und kulturabhängig zwar unterschiedlich aber schon innerhalb einer Gesellschaft recht widersprüchlich. Trotz hoher Vielfalt und Variabilität ist für die geschlechterdifferenzierende Arbeitssegregation aber immer eine Statusdifferenz charakteristisch. Wetterer konstatiert eine Dominanz immer gleicher Strukturmuster auf der Macro-Ebene des geschlechterdifferenzierenden Arbeitsmarktes, auf der Micro-Ebene hingegen eine kreative Vielfalt der Akteurinnen.¹⁰⁰ Dieser Befund erfährt durch die biografischen Erzählungen der Frauen eine Bestätigung.

⁹⁸ Bath (2006), S. 67

⁹⁹ Haraway (1995), S. 48

¹⁰⁰ Wetterer (2002), S. 59f

5 Literatur

- Acker, Joan (2002): Jenseits von Geschlecht? Diskurse zur Zukunft der Arbeit in den USA; in: Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.); Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich; Opladen; S. 309-318
- Althoff, Martina/Bereswill, Mechthild/Birgit Riegraf (2001): Feministische Methodologien und Methoden. Traditionen, Konzepte, Erörterungen; Opladen
- Baatz, Dagmar/ Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hrsg./2004): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit; Münster
- Bath, Corinna (2006): Wie wird die Grenze zwischen Technischem und Sozialem in der Informatik verhandelt?; in: gezeitenwechsel. 31. Konkress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik in Bremen; Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung Band 3; Oldenburg, S 62-68
- Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg./2004): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie; Wiesbaden
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (2000): Feministische Theorien zur Einführung; Hamburg
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (1999): Geschlechterforschung und qualitative Methoden; Opladen
- Bidwell-Steiner, Marlen/Wozonig, Karin S. (Hrsg./ 2005): Die Kategorie Geschlecht im Streit der Disziplinen; Innsbruck
- Brückner, Margit (2001): Gender als Strukturkategorie & ihre Bedeutung für die Sozialarbeit; in: Gruber, Christine/ Fröschl, Elfriede (Hrsg.): Gender-Aspekte in der Sozialen Arbeit, Wien;
- Buchen, Sylvia/Helfferich, Cornelia/Maier, Maja S. (Hrsg./2004): Gender methodologisch. Empirische Forschung in der Informationsgesellschaft vor neuen Herausforderungen; Wiesbaden
- Bühler, Caroline (2003): Ein Leben für oder neben dem Beruf? Exemplarische Fallrekonstruktionen zum beruflichen Selbstverständnis junger Frauen und Männer; in: Honegger, Claudia/Liebig, Brigitte/Wecker Regina (Hrsg): Wissen, Gender, Professionalisierung. Historisch-soziologische Studien; Zürich
- Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter; Frankfurt/Main
- Collmer, Sabine (1997): Frauen und Männer am Computer. Aspekte geschlechtsspezifischer Technikaneignung; Wiesbaden
- Crutzen, Cecile K.M. (2002): Interaction, A World of Differences; in: Wissen_schaf(f)t Widerstand. 27. Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik in Wien; Wien, S.161-168
- Cyba, Eva (1998): Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt; in: Geissler, Birgit/Maier, Friederike/Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung; Berlin; S. 37-61
- Erb, Ulrike (1996): Frauenperspektive auf die Informatik. Informatikerinnen im Spannungsfeld zwischen Distanz und Nähe zur Technik; Münster

- Ernst, Waltraud (Hrsg./2005): *Leben und Wirtschaften. Geschlechterkonstruktionen durch Arbeit*; Münster
- Flick, Uwe/Kardorff, Ernst/Steinke, Ines (Hrsg./2000): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Hamburg
- Franke, Marion (2006): *Sensibilität oder Geschlechtssensibilität in Organisationen? Was ist besser im Top-Management von Organisationen...*; in: *gezeitenwechsel. 31. Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik in Bremen*; Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung Band 3; Oldenburg; S. 251-259
- Friebertshäuser, Barbara/Prenzel, Annedore (Hrsg./2003): *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*; Weinheim, München
- Friese, Marianne (2004): *Arbeit und Geschlecht in der Erziehungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung Personenbezogener Dienstleistungsberufe. Expertise im Auftrag des vom BMBF geförderten Projekts GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung; Discussion Papers*; www.uni-marburg.de/fb03/genda/publ/disps/pap/dispsap_07-2004.pdf (08/2006)
- Geissler, Birgit (1998): *Weibliche Lebensführung und Erwerbsverlauf - Ein lebenslauftheoretischer Beitrag zur Analyse der Frauenarbeit*; in: Geissler, Birgit/Maier, Friederike/Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.): *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*; Berlin; S. 145-164
- Gottburgsen, Anja (2000): *Stereotype Muster des sprachlichen doing gender. Eine empirische Untersuchung*; Wiesbaden
- Gottschall, Karin (1995): *Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation*; in: Becker-Schmidt, Regina/Knapp Gudrun-A.(Hg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*; Berlin/New York; S. 125-162
- Gottschall, Karin (1998): *Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht*; in: Geissler, Birgit/Maier, Friederike/Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.): *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*; Berlin; S. 63-94
- Griesebner, Andrea (2003): *Geschichte als soziale und als analytische Kategorie. Debatten der letzten drei Jahrzehnte*, in: Johanna Gehmacher, Maria Mesner (Hg.), *Frauen und Geschlechtergeschichte. Positionen/Perspektiven*, Wien
- Grote, Gudela/Raeder, Sabine (2003): *Berufliche Identität in Wechselwirkung mit den Anforderungen von Arbeitsflexibilisierung und kontinuierlicher Bildung*; Schlussbericht zum Projekt 4043-58298, Eidgenössische Technische Hochschule Zürich; http://e-collection.ethbib.ethz.ch/ecol-pool/bericht/bericht_310.pdf (08/2006)
- Grundy, Frances (2004): *Arbeiten an den Grenzlinien - Möglichkeiten und Probleme der Interdisziplinarität*; in: Schmitz, Sigrid/Schinzel, Britta: *Grenzgänge. Genderforschung in Informatik und Naturwissenschaften*; Königstein/Taunus, S. 13-29
- Haraway, Donna (1995): *Die Erfindung der Natur. Primaten, Cyborgs und Frauen*; Frankfurt/Main
- Haug, Frigga (Hrsg./1991⁴): *Erziehung zur Weiblichkeit. Alltagsgeschichten und Entwurf einer Theorie weiblicher Sozialisation*, Argument-Sonderband 45, Hamburg

- Heinrichs, Gesa (2001): Bildung, Identität, Geschlecht. Eine (postfeministische) Einführung; Königstein/Taunus
- Hirsch, Elisabeth (2002): Frauen und Computer-Bildung in der Informationsgesellschaft. Informations- und Kommunikationstechnologie als Herausforderung frauenspezifischer Bildungsarbeit; Klagenfurter Beiträge zur Technikdiskussion, Heft 98; Klagenfurt
- Hornung, Ursula (2000): Let´s do „Gender“. And don´t forget „Sex“!?! Reflexionen über berufliche Gleichstellung, A-Sexualisierung und Frauenförderung am Beispiel mittlerer Dienstleister; in: Lenz, Ilse/Riegraf, Birgit/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): Geschlecht-Arbeit-Zukunft; Forum Frauenforschung Bd. 12; Münster; S. 96-125
- Kahlert, Heike/Kajatin, Claudia (Hrsg./2004): Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter. Wie neue Technologien die Geschlechterverhältnisse verändern; Frankfurt/Main
- Kelle, Udo (2000): Computergestützte Analyse qualitativer Daten; in: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst/Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg; S. 485-502
- Krause, Ellen (2003): Einführung in die politikwissenschaftliche Gleichstellungsforschung; Opladen
- Kotthoff, Helga (2002): Was heißt eigentlich „doing gender“? Zu Interaktion und Geschlecht; Wien;
<http://home.ph-freiburg.de/kotthofffr/texte/Doingggender2002.pdf> (08/2006)
- Küllchen, Hildegard (1997): Zwischen Bildungserfolg und Karriereskepsis. Zur Berufsfindung junger Frauen mit mathematisch-naturwissenschaftlichen Interessen; Bielefeld
- Leitner, Andrea (2001): Frauenberufe - Männerberufe. Zur Persistenz geschlechterhierarchischer Arbeitsmarktsegmentation; Reihe Soziologie Bd.47; Wien;
<http://www.equi.at/pdf/rs47.pdf> (08/2006)
- Müller, Ursula (2000): Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozess - mit Beispielen aus Betrieben und der Universität; in: Lenz, Ilse/Riegraf, Birgit/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): Geschlecht-Arbeit-Zukunft; Forum Frauenforschung Bd. 12; Münster; S. 126-149
- Nickel, Hildegard Maria (2000): Ist Zukunft feministisch gestaltbar? Geschlechterdifferenz(en) in der Transformation und der geschlechtsblinde Diskurs um Arbeit; in: Lenz, Ilse/Riegraf, Birgit/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): Geschlecht-Arbeit-Zukunft; Forum Frauenforschung Bd. 12; Münster; S. 243-268
- Oechtering, Veronika/ Winker, Gabriele (Hrsg./1998): Computernetze - Frauenplätze. Frauen in der Informationsgesellschaft; Opladen
- Oechtering, Veronika u.a. (2001): www.frauen-informatik-geschichte.de - Frauen in der Geschichte der Informatiionstechnik, Bremen
- Oster, Martina/Nieberg, Holger (2005): „Das kann man sich nicht entgehen lassen“. Strategien zur Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit; in: Ernst, Waltraud (Hrsg.): Leben und Wirtschaften - Geschlechterkonstruktionen durch Arbeit, Münster; S. 173-187
- Paulitz, Tanja (2006): Engendering in Engineering - technisches Konstrukt und Geschlecht; in: gezeitenwechsel. 31. Kongress von Frauen in Naturwissenschaft

- und Technik in Bremen; Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung Band 3; Oldenburg; S. 83-89
- Pfau-Effinger, Birgit (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleiches; Opladen
- Prenner, Peter/Scheibelhofer, Elisabeth (2001): Qualifikation und Erwerbsarbeit von Frauen von 1970-2000 in Österreich, Reihe Soziologie 49, Institut für Höhere Studien (IHS) Wien; www.ihs.ac.at/publications (08/2006)
- Ritter, Martina (1999): Das Gesetz des Vaters. Zum Strukturierungseffekt der Computerbeschäftigung - Ergebnisse einer Untersuchung über adoleszente Mädchen am Computer und eine Follow-up-Studie nach sieben Jahren; in Ritter, Martina (Hrsg.): Bits und Bytes vom Apfel der Erkenntnis. Frauen - Technik - Männer; Münster; S. 121-136
- Sagebiel, Felizitas/ Dahmen, Jennifer (2005): „Männlichkeiten“ in der europäischen Ingenieurkultur; in: Soziale Technik 1, Zeitschrift für sozial- und umweltverträgliche Technikgestaltung, Seite 19-21
www.ifz.tugraz.at/index_en.php/article/articleview/1144/1/94 (08/2006)
- Sagebiel, Felizitas (2006): Barrieren von Ingenieurinnen in Europa mit Hilfe von Geschlechtertheorien verstehen; in: gezeitenwechsel. 31. Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik in Bremen; Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung Band 3; Oldenburg
- Schauer, Gabriele (2006): switch2006.at - gesund in die new economy. Neue Chancen, alte Muster - geschlechtsspezifische Diskriminierung in der IKT-Branche; in: Soziale Technik, Zeitschrift für sozial- und umweltverträgliche Technikgestaltung 2/06, S. 12-14
- Scheich, Elvira (1999): Technologische Objektivität und technische Vergesellschaftung – Identitätslogik im naturwissenschaftlichen Diskurs. Zur Veränderung erkenntnistheoretischer Perspektiven durch die Konstruktion und Politisierung der Natur; in: Ritter, Martina (Hrsg.): Bits und Bytes vom Apfel der Erkenntnis. Frauen - Technik - Männer; Münster; S. 76-104
- Schiffbänker, Helene (2001): Frauen & IKT - am Fallbeispiel tele.soft 3. Entwicklung von Qualitätsstandards für die Qualifizierung von Frauen im IKT-Bereich; ifw Wien
- Schinzl, Britta (2004): Epistemische Veränderungen an der Schnittstelle Informatik und Naturwissenschaften; in: Schmitz, Sigrid/Schinzl, Britta: Grenzgänge. Genderforschung in Informatik und Naturwissenschaften; Königstein/Taunus; S. 30 - 49
- Schmitt, Bettina (1999): Frauenerwerbsarbeit und Informationstechnologie - Bringt die Informationsgesellschaft den Frauen Emanzipation? in: Ritter, Martina (Hrsg.): Bits und Bytes vom Apfel der Erkenntnis. Frauen - Technik - Männer; Münster; S. 203-216
- Singer, Mona (2005): Geteilte Wahrheit. Feministische Epistemologie, Wissenssoziologie und Cultural Studies; Wien
- Sorger, Claudia/Willsberger, Barbara (2004): Analyse der IST-Situation zum österreichischen Frauen-Technologie-Projekt; Bericht der L&R Sozialforschung im Auftrag von BMGF und BMVIT; Wien
www.lrsocialresearch.at/pdf/Forschungsstand_IST-Analyse_ENDVERSION3.pdf (08/2006)

- Spender, Dale (1996): 1. Auffahrt Cyberspace. Frauen im Internet; München
- Thaler, Anita/Wächter, Christine (2004): "Frau Inschenör hat's noch immer schwör...". Zur Berufssituation von Technikerinnen"; in: Soziale Technik 4/04, S. 19-21
- Telliöglu, Hilda (2003): ICTs and the gender gap: Is technology gendered? Wien; <http://as43.media.tuwien.ac.at> (08/2006)
- Tolar, Marianne (2006): Berufsbiographien und Lebensthemen von Frauen im IT-Bereich; in: gezeitenwechsel. 31. Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik in Bremen; Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung Band 3; Oldenburg; S. 90-98; siehe auch: www.ftu-namur.org/fichiers/D6-final-light.pdf (08/2006)
- Ungerer, Bettina (2004): Geschlechtsspezifische Barrieren für den beruflichen Aufstieg von Frauen in der IKT-Branche; in: Hanappi-Egger, Edeltraud (Hrsg.): woman@work. Informations- und Kommunikationstechnologien als Beschäftigungsfeld aus der Sicht von Frauen; Wien; S. 31-39
- Veil, Mechthild (2002): Geschlechtsspezifischer Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik in Frankreich; in: Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich; Opladen; S. 59-105
- Wächter, Christine (Hrsg./ 2000): Frauen in der Technologischen Zivilisation; München
- Wächter, Christine (2003): Technik-Bildung und Geschlecht; München, Wien
- Wagner, Ina/Birbaumer, Andrea (2003): Arbeitsumfeld, Arbeitspraxis und berufsbiografische Verläufe; DFG Projekt Frauen in innovativen Betrieben; TU Wien; www.media.tuwien.ac.at/projects/DFGFinal.pdf (08/2006)
- Walter, Christel (1998): Technik, Studium und Geschlecht. Was verändert sich im Technik- und Selbstkonzept der Geschlechter? Opladen
- Walter, Christel (1999): Frauen sind anders (als gedacht). Ergebnisse einer Untersuchung subjektiver Technikkonzepte; in Ritter, Martina (Hrsg.): Bits und Bytes vom Apfel der Erkenntnis. Frauen – Technik – Männer; Münster, S. 137-154
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive; Konstanz
- Wilz, Sylvia Marlene (2002): Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen; Opladen
- Wolffram, Andrea/Winker, Gabriele (2005): Technikhaltungen von Studienanfängerinnen und -anfängern in technischen Studiengängen. Auswertungsbericht der Erstsemesterbefragung an der TU Hamburg-Harburg im WS 03/04; Hamburg; www.tu-harburg.de/agentec (08/2006)
- Wulf, Marion (2005): Zwischen alten Rollen und Egalitätsüberzeugungen. Gleichstellungspolitik aus der Perspektive von weiblichen Beschäftigten; Wiesbaden

6 Anhang

Gesprächsleitfaden Einzelinterviews¹⁰¹

Sozialisation und gesellschaftliche Rahmenbedingungen

- Regionaler und sozialer Hintergrund
- Wichtige Bezugspersonen in der Kindheit und Jugend
- Erwerbstätigkeit (-biografie) der Bezugspersonen, Eltern
- Geschwister – Alter (Position in der Geschwisterreihe), Geschlecht, Beruf

Schulbildung und Berufsfindung

- Schulbildung und -erfahrungen
- Schulwahl und Einflussfaktoren
- Zustandekommen der aktuellen Berufsentscheidung als IT-Expertin

Aspekte der aktuellen Arbeitspraxis

- Erfahrungen beim Einstieg ins Erwerbsleben
- Bisherige Erwerbsbiografie als (IT-)Technikerin
- Art und Ausmaß der Beschäftigung (Wochenstunden, Beschäftigungsverhältnis, Arbeitszeitregelungen...)
- Unternehmen (Unternehmensinhalt, Größe, Organisationstruktur...)
- Arbeitsalltag: konkrete Aufgaben, Tätigkeiten und Arbeitsabläufe
- Arbeitsplatzbeschreibung: Zuständigkeiten, Stellenprofil, Position in der Organisation
- Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen als förderliche Voraussetzungen für die Tätigkeit als IT-Expertin
- Vorteile und Stärken des Berufes und negative Aspekte
- Zusammenarbeit im Unternehmen und im Team

¹⁰¹ Dieser grob strukturierende Leitfaden wurde anhand der vorliegenden Lebensläufe, der Informationen aus *telm*@-Lehrgangzeiten und der bestehenden Netzwerk-Kontakte für jedes der Gespräche individuell adaptiert und konkretisiert.

- Förderungen und/oder Behinderungen im beruflichen Fortkommen
- Zukunftspläne, berufliche Wünsche und Perspektiven
- Bewertung der Berufsentscheidung aus heutiger Sicht

Private Lebenssituation, Partnerschaft und Geschlechterarrangement

- Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben
- Wechselseitige Einflüsse
- Stellenwert der Erwerbstätigkeit im Lebensentwurf
- Privates Geschlechterarrangement
- Ansprüche an ein *gutes Leben*

Bedeutung von Geschlecht in Arbeitszusammenhängen

- Geschlechterrepräsentation im Unternehmen und deren Bedeutung
- Bedeutung von Geschlecht im organisatorischen und sozialen Umfeld
- *Geschlechtstypische* Unterschiede im Arbeitsverhalten
- *Geschlechtstypische* Unterschiede in den Erwartungshaltungen
- Persönliche Einschätzung der Ursachen für Unterrepräsentanz von Frauen in IT- und anderen technischen Berufen

Reflexion der Erfahrung im Frauenkollektiv telm@

- Erinnerungen und rückblickende Bewertung des Lernens und Arbeitens im Lehrgang ausschließlich mit Frauen
- Netzwerke und Kontakte aus dieser Zeit

Die Interviews wurden geführt am: 03.06.2006 mit Cornelia
06.06.2006 mit Marica
14.06.2006 mit Sabine