

»Bei uns hat sich noch keine beworben.« Legitimierung von Berufseinstiegsbarrieren für Technikerinnen

ELISABETH ANNA GÜNTHER, BRIGITTE RATZER

1. EINLEITUNG

Technik gilt – nach wie vor – als männlich dominiert. So ist weniger als jede vierte (22,5 Prozent) in der Industrie tätige Person weiblich (Fasching/Knittler/Moser 2013). Lehrberufe sind wie die Studienwahl geschlechtsspezifisch geprägt (vgl. u.a. Bergmann/Sorger 2009). Dennoch werden österreichweit jährlich von 10.000 naturwissenschaftlichen und technischen Studien ein Drittel von Frauen abgeschlossen (uni:data 2014). Es gibt sie demnach, die gut ausgebildeten weiblichen Fachkräfte.

Die Absolvent_innen technischer und naturwissenschaftlicher Studien treffen auf einen großen Bedarf am Arbeitsmarkt. In den letzten Jahren wurde immer wieder verkündet, es gäbe zu wenig Fachkräfte. So veröffentlichte die Industriellenvereinigung – ein Interessensverband österreichischer Industrieunternehmen – am 30. April 2013 beispielsweise:

»Bereits heute haben acht von zehn Industrieunternehmen Probleme, qualifiziertes Personal – von der Fachkraft bis hin zu akademisch Graduierten – in Zukunftsbereichen wie Technik, Produktion oder Forschung und Entwicklung zu finden – Tendenz steigend.«¹

1 www.iv-net.at/b3073m35/industrie-technische-universitaeten-als-innovationsfaktor-oesterreichs-im-internationalen-wettbewerb-staerken/ (Abruf am 17.2.2014).

Wenn also Arbeitgeber_innen Schwierigkeiten haben, qualifiziertes Personal zu finden, dann könnte davon ausgegangen werden, dass qualifiziertes Personal unabhängig von Geschlecht oder anderen sozialen Kategorien leicht eine adäquate Stelle findet. Aus der Theorie ist bekannt, dass Fachkräftemangel ein wesentlicher Grund ist, auch Minderheiten einzustellen (Ortlieb/Sieben 2013). Dem stehen wiederum Beobachtungen aus der Praxis gegenüber, dass Absolventinnen der Technischen Universität Wien, insbesondere jene mit Migrationshintergrund, große Schwierigkeiten beim Berufseinstieg haben (Ratzer/Gartner 2013). Auf der »Vorderbühne« wird der Ruf nach mehr Frauen in die Technik laut, aber wie ist es auf der »Hinterbühne« (Wobbe 2003)? Auf welche subtil wirkenden Barrieren treffen Absolventinnen natur- und ingenieurwissenschaftlicher Studien?

In unserer Untersuchung zu Berufseinstiegsbarrieren für Technikerinnen fokussieren wir auf die Arbeitgeber_innen-Seite. Hierzu wurden Vertreter_innen von international tätigen Großunternehmen befragt, nach welchen Kriterien sie ihre Personalauswahlverfahren tätigen. Wir zeigen auf, wie sich die Norm des idealen Mitarbeiters auf der kommunikativen Ebene leicht verschoben hat, aber auf der konjunktiven, impliziten Handlungsebene (Bohnsack 2013) immer noch der Ausschluss von Minderheiten legitimiert wird. Wie wir im Folgenden darlegen werden, greifen Unternehmensvertreter_innen bei der Legitimierung von Berufseinstiegsbarrieren auf die den sozialen Institutionen (Berger/Luckmann 2007) Geschlecht und Technik eingeschriebenen Vorurteilen zurück.

2. TECHNIK – IT’S A MEN’S WORLD

Schaut man in Österreich in technische Ausbildungs- und Berufsfelder so lässt sich die Kurzformel »Technik = männlich« nicht zuletzt am real vorhandenen Frauenanteil ablesen.² Etwa ein Drittel aller ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studien sind von Frauen belegt (uni:data 2014), wenngleich die Anteile in den einzelnen Studienrichtungen schwanken. So ist nicht einmal jede_r zehnte Elektrotechnik-Studierende an der TU Wien weiblich, während mehr als die Hälfte der Architektur-Studierenden Frauen sind (TISS 2014). In der außeruni-

-
- 2 Eine kurze Darstellung des Diskurses zum Thema Technik und Geschlecht muss notwendig darauf verzichten, die vielen dazu existierenden Debatten und Blickpunkte umfassend zu referieren. Hierfür sei auf die Überblicksarbeiten von Wendy Faulkner (2001) und Judy Wajcman (1994, 2004) verwiesen. Die folgenden Ausführungen fokussieren auf jene Diskursstränge, die im Zusammenhang mit der vorgestellten Studie von besonderem Interesse sind bzw. als theoretischer Hintergrund dienen.

versitären, naturwissenschaftlich-technischen Forschung arbeiten rund 21 Prozent Frauen (bm:vit 2008), wohingegen der Anteil von Frauen in technischen Berufen allgemein je nach Branche zwischen 10 und 30 Prozent liegt (Prokopp/Schranz/Kargl 2013). Wie in anderen Berufsfeldern verringert sich auch in der Technik der Frauenanteil in mittleren und höheren Führungspositionen noch einmal stark.

Die kulturelle Verbindung von Technik mit Männlichkeit ist historisch bestimmt (Frehill 2004; Paulitz 2008, 2012). Sie ist bereits in den Wurzeln des Ingenieurswesens – Handwerksberufe einerseits, akademisch-theoretische Ausbildungen andererseits – zu finden. Mit der Industrialisierung entstand eine Geschlechtertrennung innerhalb der Arbeiter_innenklasse, die den Grundstein männlicher Vorherrschaft in der Technik legte. Männliche Arbeiter (und ihre Gewerkschaften) wehrten sich aktiv gegen den Eintritt von Frauen in ihre Berufsfelder (Gottfried 2013; Hartmann 1976). Frauen wurden in den Haushalt verbannt (Lerner 1995). Mussten sie jedoch einer Lohnarbeit nachgehen, so wurden Frauen in unqualifizierte Berufe gedrängt und solche Berufe werden umgekehrt bis heute als unqualifizierte angesehen (Cockburn 1988). Als Besonderheit sei festgehalten, dass, während sich in den vergangenen Jahrzehnten viele ehemals männlich dominierte akademische Felder (wie etwa Medizin oder Jus) zu Bereichen mit stärker ausgeglichenem Männer-/Frauenanteil gewandelt haben, sich in den Technikwissenschaften keine ähnliche Entwicklung abzeichnet.

Historisch betrachtet griffen die Bildung der sozialen Institutionen Geschlecht und Technik ineinander. So ist Rationalität bei der Herausbildung der Geschlechtercharaktere männlich konnotiert worden (Hausen 1976). Die zur selben Zeit stattfindende Etablierung der Ingenieurwissenschaften griff ebenfalls auf – bestimmte – Männlichkeitskonstruktionen zurück (Paulitz 2012). Judy Wajcman (1994, 40) bemerkt dahingehend:

»Ich glaube jedoch, daß der Ausschluß von Frauen aus der Technik und ihre Ablehnung derselben besser durch eine Analyse erklärt werden können, die Technik als eine Kultur versteht, in der die Beziehungen von Männern untereinander ausgedrückt und verfestigt werden.«

So ist es nicht verwunderlich, dass wichtige Attribute einer technischen Kompetenz zu einem integralen Bestandteil der männlichen Identität geworden sind (Grint/Gill 1995, 8). Dazu gehören Hierarchisierungen von Qualifikationen, wie sie etwa in den Bezeichnungen ›hard skills‹ und ›soft skills‹ zum Ausdruck kommen. Zwar gibt es keinen intuitiv begreifbaren Zusammenhang zwischen

bspw. Mathematik und ›Härte‹, dennoch gelten mathematische Grundlagenfächer als ›harte‹ Wissenschaft, während etwa sprachliche, sozial- oder wirtschaftswissenschaftliche Qualifikationen als ›weich‹ angesehen werden (Burack/Franks 2004; Faulkner 2001). Impliziert wird damit die symbolische Verbindung von hart und männlich bzw. weich und weiblich.

Ein weiteres relevantes Merkmal technischer Disziplinen ist ein elitärer Anspruch auf Überlegenheit (Burack/Franks 2004). Der Mythos der Überlegenheit hat Effekte nach innen und außen. Nach innen dient er als Bindemittel der Gruppe: Nur wer den Initiationsritus der Ausbildung durchlaufen und bestanden hat, gehört wirklich dazu (Frehill 2004; Ratzer 2008). Die Tatsache, dass Ingenieurausbildungen hohe Drop Out Raten aufweisen (bm:wf 2011), verstärkt das noch. Das Gefühl als eine von wenigen Personen etwas besonders Schweres bewältigt zu haben, schafft Zusammenhalt und Identität. Gleichzeitig findet eine Idealisierung statt, nach dem Motto ›Wir sind klüger als die Anderen‹ (Burack/Franks 2004). Die Anderen, also all jene ohne den Titel Diplomingenieur, sind in dieser Vorstellung einfach nicht gut genug – so die Abgrenzung nach außen. Dementsprechend liegt die Ursache für die Unterrepräsentation von Frauen und Minderheiten an den fehlenden Kompetenzen dieser Anderen, so der Mythos (ebd.).

Es sei allerdings darauf hingewiesen, dass sich die Verknüpfungen zwischen Männlichkeit(en) und Technologie keineswegs eindeutig oder einförmig gestalten. So merkt Judy Wajcman (1994,173) an: »Die Aussage, Kontrolle über Technologie sei ein Kernelement der Männlichkeit soll nicht implizieren, daß es nur *eine* Männlichkeit oder *eine* Technik gibt.« Nur einige Männer haben eine starke Affinität zu Technik, während andere Männer Technik ambivalent oder auch ablehnend gegenüberstehen (Lohan/Faulkner 2004). Innerhalb der beiden Geschlechtergruppen Männer und Frauen gibt es diesbezüglich viele unterschiedliche Menschen mit diversen Hintergründen, Interessen und Kompetenzen.

Die Vielfalt der Männer und Frauen zeigt sich ebenfalls, wenn weitere soziale Kategorien, wie beispielsweise Migrationshintergrund, in den Analysen berücksichtigt werden. 22 Prozent aller männlichen, und 30 Prozent aller weiblichen Studierenden an Österreichs Technischen Universitäten sind Staatsangehörige eines anderen Landes (uni:data 2014). Eine Untersuchung der Inskriptionsdaten der TU Wien zeigt außerdem, dass Bildungsinländer_innen³ mit Migrationshintergrund ein erhöhtes Dropout-Risiko haben (Günther/Koeszegi 2012). Doch nicht nur im Studium wirkt sich Migrationserfahrung negativ aus. Auch

3 Bildungsinländer_innen mit Migrationshintergrund sind Studierende, die ihre Hochschulzulassung an einer Ausbildungsstätte in Österreich erworben haben, allerdings keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. In der Regel sind dies Migrant_innen der zweiten Generation.

beim Eintritt ins Berufsleben sind Nicht-EU-Bürger_innen benachteiligt (Ortlieb/Sieben 2013): So werden ausländische Bildungsabschlüsse kaum oder nur sehr schleppend anerkannt. Hinzu kommt, dass Menschen mit Migrationshintergrund oft in Stellen zu finden sind, für die sie überqualifiziert sind (Smoliner 2011; Ortlieb/Sieben 2013).

Trotz vielfacher Brüche in der Verbindung von Technik mit Männlichkeit bleibt dennoch als Grundformel bestehen:

»Technikkompetenz bildet ein zentrales Moment männlicher Identität. Männlich zu sein heißt, technisch kompetent zu sein [...]. Weiblich zu sein heißt, nichts oder wenig mit Technik zu tun zu haben« (Collmer 1997, 37).

3. UNGLEICHHEIT IM ERWERBSARBEITSLEBEN

Organisationen sind wesentliche Akteur_innen, wenn es um Chancen am Arbeitsmarkt geht. Als Arbeitgeber_innen stellen sie Bewerber_innen ein, kümmern sich um die interne Karriere, Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter_innen. Gleichzeitig sind Organisationen meist auch von Ungleichheitsregimen gekennzeichnet (Acker 2006). Ungleichheitsregime sind »loosely interrelated practices, processes, actions, and meanings that result in and maintain class, gender, and racial inequalities within particular organizations« (Acker 2006, 443). Das bedeutet, es gibt vielfältige Praktiken und Prozesse, welche Ungleichheiten innerhalb von Organisationen fortführen. Diese Ungleichheit verstetigenden Handlungen geschehen oft unbewusst und implizit. Sie sind im Orientierungsrahmen (Bohnsack 2013) der einzelnen Mitglieder einer Organisation aufgenommen und kommen vorreflexiv, unbewusst zur Anwendung. So wird beispielsweise Frauen unterstellt, sie seien weniger aufstiegsorientiert, weshalb ein fehlender Karrieresprung ursächlich bei ihnen läge (Eberherr 2013). Strukturelle bzw. mittelbare Benachteiligungen werden hierbei ausgeklammert. So führt die gesellschaftliche Arbeitsteilung oft zu einer Mehrfachbelastung von Frauen, welche dann im Konflikt zur organisationalen Logik steht (Acker 2012, 1990). Oder um es mit Silvia Wilz (2002, 249) zu formulieren:

»Die Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit, um eines der hier zentralen gesellschaftlichen Strukturprinzipien als Beispiel zu nennen, ragt in Selbst- und Fremdpositionierungen und in Personalentscheidungen, zumindest in ihre Legitimation, hinein.«

In anderen Worten: Scheinbar neutrale Entscheidungen können diskriminierende Effekte nach sich ziehen. Arbeitssitzungen, welche erst starten, wenn alle Kinderbetreuungseinrichtungen geschlossen haben, schließen – gewollt oder ungewollt – jene aus, die Betreuungspflichten haben. Ein After-Work-Drink kann, wenn es hier einen impliziten Druck zu Alkoholkonsum gibt, Menschen ausschließen, die, aus welchen Gründen auch immer, keinen Alkohol trinken wollen. Das kann letztendlich auch negative Konsequenzen für die weitere Zusammenarbeit und Karrieremöglichkeiten haben.

Das Berufsfeld Technik ist von diesen Dynamiken ebenfalls gekennzeichnet. Hinzu kommt, dass Technik stark männlich konnotiert ist (siehe oben). Wenn nun Frauen in dieses Berufsfeld eintreten, begehen sie implizit einen Rollenverstoß. Immerhin ist Weiblichkeit als Gegenpol zur Männlichkeit geschaffen worden. Dementsprechend wird Frauen eine stärkere Emotionalität und Häuslichkeit zugeschrieben (Hausen 1976). Betreten Frauen ein derart stark männlich geprägtes Feld, führt das zu einem Rollenkonflikt. Es wird eine Inkongruenz zwischen der weiblichen Geschlechterrolle und den Anforderungen an die Berufsrolle wahrgenommen. Diese mangelnde Übereinstimmung wiederum führt zu zwei Formen von Vorurteilen: Das Potenzial von Frauen, die Berufsrolle zu erfüllen, wird negativer bewertet und das tatsächliche Verhalten im Beruf wird ebenfalls negativer bewertet (Eagly/Karau 2002). Wendy Faulkner (2007, 2009) spricht in diesem Zusammenhang von »gender (in-)authenticity«. Denn: »engineering and pleasure in technology are (felt and perceived to be) »gender authentic« options for men and »gender inauthentic« options for women« (Faulkner 2009, 172). Die Konsequenzen dessen, als nicht authentisch wahrgenommen zu werden, sind für Ingenieurinnen schwerwiegend. So werden unterschiedliche Identitätskategorien der Ingenieurinnen in Frage gestellt: Ist *sie wirklich* ein Ingenieur? Ist diese Ingenieurin *wirklich* eine Frau? Die geringe Authentizität von Ingenieurinnen führt dazu, dass sie als Frau besonders sichtbar, als Ingenieurin aber unsichtbar sind, also ständig damit befasst werden, sich als »richtige« Ingenieure und als »richtige« Frauen zu beweisen.

4. UNTERSUCHUNGSDESIGN & METHODE

Um der Frage nachzugehen, auf welche implizit vorhandenen Normen Absolventinnen einer österreichischen Technischen Universität heute beim Berufseintritt treffen, haben wir zwischen September 2012 und April 2013 Expert_innen-Interviews mit Recruiter_innen durchgeführt. Konkret wurden Vertreter_innen von elf international tätigen Großunternehmen befragt. Dabei handelt es sich um

Produktionsbetriebe (Herstellung von Groß- und Kleinmaschinen), Unternehmen aus dem Bereich Energietechnik bzw. Infrastruktur, IT-Unternehmen sowie Beratungsfirmen. Drei dieser Unternehmen sind staatsnah bzw. verstaatlicht. Alle Unternehmen rekrutieren regelmäßig an der TU Wien. Befragt wurden Personen aus den Unternehmen, welche aktiv im Personalauswahlverfahren beteiligt waren. Primär handelt es sich hierbei um Mitarbeiter_innen bzw. Leiter_innen von Personalabteilungen. Es wurde außerdem ein Fachreferent interviewt.

Die Interviewpartner_innen erhielten vor dem Termin ein kurzes Anschreiben, in dem das Thema der Untersuchung grob dargestellt wurde. Als Schwerpunktthema der Untersuchung wurde das Themenfeld Frauen in technischen Berufen erwähnt. Die Unternehmen wurden eingeladen, ihre Expertise zur Verfügung zu stellen, um künftig die Schnittstelle zwischen Universität und dem Einstieg in die Privatwirtschaft für die Absolventinnen besser gestalten zu können.

Die Auswertung der Interviews erfolgt aus der Perspektive der Praxeologischen Wissenssoziologie (Bohnsack 2013). In der Praxeologischen Wissenssoziologie unterscheidet man zwischen kommunikativem und konjunktivem Wissen. Das kommunikative Wissen – welches Bohnsack (2013) auch Orientierungsschemata nennt – umfasst explizites Wissen *über* einen Sachverhalt. Demgegenüber steht das konjunktive Wissen, bzw. der Habitus. Das konjunktive Wissen ist atheoretisches, vorreflexives Wissen, welches implizit angewandt wird, ohne dass es bewusst aufgerufen werden muss. Im vorliegenden Artikel beschäftigen wir uns vorwiegend mit der expliziten Ebene. Hierzu werden wesentliche Aussagen der Unternehmensvertreter_innen zusammengefasst und paraphrasiert.

5. LEGITIMIERUNG EINER DISKRIMINIERENDEN PERSONALAUSWAHL

Wenn es darum geht, mehr Frauen in technische Berufe zu bekommen, dann ist ein Ansatzpunkt die Personalauswahl der Arbeitgeber_innen. Aus den Interviews zu den Rekrutierungsstrategien lassen sich folgende große Legitimierungsstrategien für den geringen Frauenanteil ablesen:

1. Es gibt zu wenig qualifizierte Bewerberinnen.
2. Die Bewerberinnen passen nicht
 - a. in unsere Unternehmenskultur
 - b. allgemein, als Person, für solche Tätigkeiten.

Eine wesentliche und wiederkehrende Narration ist, dass es kaum bzw. nicht genug qualifizierte Frauen in dem jeweils gesuchten Fachbereich gibt. Diese Narra-

tion findet sich in allen Interviews. Der zweite Ansatz von Legitimierungsstrategien ist, dass diejenigen, die sich bewerben, aus unterschiedlichen Gründen doch unpassend sind. Hier können zwei unterschiedliche Perspektiven festgemacht werden: Einerseits Aspekte, welche die Unternehmenskultur und bereits bestehende Arbeitszusammenhänge betreffen, andererseits Zuschreibungen bzw. Vorurteile, mit denen potenzielle Bewerber_innen konfrontiert werden und die deren Person selbst betreffen. Hier handelt es sich vor allem um Rollenkonflikte zwischen den Vorstellungen, wer bzw. wie Ingenieur_in respektive Frau/Mann zu sein hat. Im Folgenden werden wir die einzelnen Strategien darstellen und mit Zitaten veranschaulichen.

5.1 Das Auswahlverfahren: Es bewerben sich zu wenig qualifizierte Frauen

Die Wege ins Unternehmen sind vielfältig. Neben Praktika, die im Vorfeld in dem Unternehmen gemacht wurden, oder Abschlussarbeiten, die man im Auftrag des Unternehmens schreibt, ist der klassische Weg die Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle und das daran angehängte Auswahlverfahren. Das Auswahlverfahren startet in der Regel mit der Feststellung eines Bedarfs und der daraufhin formulierten Stellenausschreibung. Die Ausschreibung basiert auf den Anforderungen, die von den jeweiligen Fachabteilungen gemeldet werden. Die dabei entwickelten Anforderungsprofile sind nach Aussage der Recruiter_innen durchaus sehr hochkarätig und anspruchsvoll. Gleichzeitig wissen Recruiter_innen, dass potenzielle Kandidat_innen gar nicht alle Kriterien erfüllen können. Daher wird zwischen ›*musts*‹ and ›*nice to have*s‹ unterschieden, wenngleich in der Ausschreibung selbst dieser Unterschied nicht immer offensichtlich ist. Hinzu kommt, dass von Fachabteilungen oft Anforderungen formuliert werden, die schwer einzuhalten sind. Ein Beispiel bringt Herr Bayer*⁴ ein Recruiter mit jahrelanger Erfahrung im Technik-Bereich. Eine Fachabteilung forderte, dass jemand eingestellt wird, die/der eine bestimmte Lehrveranstaltung im Studium absolviert hat. Nach längerer erfolgloser Suche fragte Herr Bayer* bei der Fachabteilung nach, was es mit dieser Lehrveranstaltung auf sich hat. Es stellte sich heraus, dass es sich dabei um eine Einführungsvorlesung handelt.

An diesem Beispiel sieht man, dass die Ausschreibungskriterien, selbst wenn sie neutral erscheinen – es braucht ein bestimmtes Fachwissen um diese Stelle gut besetzen zu können – doch wirkmächtig sind und eine Barriere für Frauen

4 Die mit * gekennzeichneten Namen der Interviewpartner_innen wurden für die Anonymisierung verändert.

bzw. Minderheiten darstellen können. Bestimmte Kompetenzen kann man, wie Herr Bayer* festhält, auch im Job ohne große Probleme nachlernen. Steht dieses Wissen jedoch als zwingend im Anforderungsprofil, wird der Bewerber_innenpool drastisch eingeschränkt.

Ein weiteres Problem mit zu anspruchsvollen Anforderungsprofilen ist, dass es zu einer Selbstselektion von Bewerber_innen kommt. Das bemerken Recruiter_innen selbst:

»Wenn [Frauen] ein Inserat lesen, und wenn die nicht zu hundert Prozent alle Dinge mitbringen, bewerben sie sich gar nicht. Dass das, was wir suchen, da eh die eierlegende Wollmilchsau ist, dass ich dann sowieso in den meisten Fällen Abstriche mache, das (..) Sie trauen sich dann oft auch nicht bewerben, glaub ich.« (Frau Martins*, 499-503)

In anderen Worten: Unternehmensvertreter_innen wissen selbst, dass ihr ausgeschriebenes Anforderungsprofil abschreckend wirken kann. Dennoch wird die »eierlegende Wollmilchsau« ausgeschrieben.

Die befragten Recruiter_innen orten einen geschlechtsspezifischen Bias bezogen auf die abschreckende Wirkung dieser Anforderungen:

»Aber Männer bewerben sich, wo ich mir dann oft denk: »Wie kommt der auf die Idee, dass er eigentlich auf die Position passt, weil der passt so was von gar nicht.« Und Frauen schicken dann halt gar nix los.« (Frau Martins*, 510-512)

Bei den Unternehmen gibt es daher durchaus die Wahrnehmung, dass die Art und Weise, wie Stellen ausgeschrieben werden, problematisch sein könnte. Allerdings scheint es – zumindest derzeit – kaum Lösungsstrategien für diese Probleme zu geben. Konkreten Nachfragen, ob z.B. in den Stellenausschreibungen die »musts« and »nice to haves« auch als solche gekennzeichnet werden, wurde in den Interviews ausgewichen.

5.2 In die Unternehmenskultur passen

Neben den fachlichen Kriterien, die bei Stellenausschreibungen veröffentlicht und in weiterer Folge als erster Bewertungs- und Auswahlfilter herangezogen werden, sind andere, kaum objektivierbare Kriterien von Relevanz. Gefragt ist ein »Gesamtkunstwerk«, das möglichst alle wesentlichen Vorzüge miteinander verbindet: »Im Sinne der, sag ich mal, fachlichen bis zur sozialen Kompetenzwirkung der Persönlichkeit, Kommunikationsfähigkeit, Sprache.« (Herr Eder*, 87-90).

Ein gutes Beispiel für hohe Anforderungen, die sich über fachliche Kriterien hinaus erstrecken, liefert Frau Riedler* (162-177):

»Also, es ist einmal das Fachwissen muss da sein, von der Studiausbildung her. Das Englisch muss fließend sein. Das sind so zwei Grundkriterien bei uns. Auf der anderen Seite muss es eine Reisebereitschaft [geben], internationale Mobilität und interkulturelle Zusammenarbeit. Sonst alles gängige, [...] Kommunikationsfähigkeit, Durchsetzungskraft. Leute, die Neues entwickeln wollen [...], die motiviert sind, sich selber motivieren können und die ihren Weg machen wollen. Die sich weiterentwickeln wollen [...]. Aber da müssen sie auch lebenslang lernen, damit sie dann immer *up-to-date* bleiben auch. Das ist uns eigentlich das Wichtigste. Und sonst eben auch soziale Fähigkeiten. Er muss zu uns [...] in die Kultur passen. [W]ir haben Personen, die *hands-on* sind, also die wirklich anpacken können, die einen gesunden Menschenverstand haben, die durchaus ehrgeizig sein dürfen, die sich selber und auch die Firma weiterbringen wollen. Und genau nach dem suchen wir eigentlich.«

Frau Riedler* legt ausführlich dar, wie vielfältig und anspruchsvoll das Anforderungsprofil an Kandidat_innen ist. Es bezieht sich auf fachliche Kriterien genauso wie auf persönliche Eigenschaften. Durchsetzungskraft und Motivationsfähigkeit, sich weiterentwickeln, lebenslang lernen, *hands-on* sein und vieles mehr. Manche dieser Kriterien – fachliche Fähigkeiten, Sprachkompetenz – sind für Außenstehende noch nachvollziehbar und erlauben den Bewerber_innen, eine Selbsteinschätzung zu treffen. Aber ab wann Durchsetzungskraft als Überheblichkeit, Kommunikationsfähigkeit als »Quasseltante« (Hr. Bayer*, 369) oder Ehrgeiz als Arroganz ausgelegt wird, ist für externe Kandidat_innen schwer einzuschätzen. Hinzu kommt, dass zur Beschreibung der idealen Mitarbeiter_innen männlich konnotierte Begrifflichkeiten verwendet werden: ehrgeizig, *hands-on*, anpacken können, Durchsetzungskraft. Die männliche Konnotation dieser Begriffe zeigt sich auch im Wechsel des Subjektes im Satz: »Er muss zu uns in die Kultur passen«. Während davor eigentlich nur Kompetenzen aufgezählt werden und in der Mehrzahl geschlechtsneutral über Kandidat_innen gesprochen wird, ist die Person, die »zu uns« passt ein Mann.

»Zu uns« oder »ins Team passen« ist bei allen Interviews ein wesentliches und auch nachvollziehbares Kriterium. Dieses »Passend-« bzw. »Unpassend-Sein« wird jedoch nur marginal an fachlichen Kompetenzen gemessen. Niemand möchte mit jemandem zusammenarbeiten, »der unter *Anführungszeichen* das Team aufmischt« (Frau Neuner*, 225). Da jedoch die Unternehmenskultur und der Arbeitsbereich männlich konnotiert sind, kann jede Abweichung von der he-

gemonialen männlichen Norm als störend und unpassend empfunden werden. Von potenziellen neuen Teammitgliedern wird eine dementsprechende Anpassungsfähigkeit verlangt. Sie sollen sich in das bestehende Team integrieren und einbringen. Herr Bayer* bringt als Beispiel das Verhalten bei der Mittagspause: Gehen alle gemeinsam essen, dann sollte das neue Teammitglied nicht jemand sein, der nur eine Semmel am Schreibtisch essen mag, oder wenn die andren eher ruhig arbeiten, dann sollte die/der Neue keine »Quasseltante« sein. »Weil das ist ein Foul für die ganze Gruppe, zu sagen, der schließt sich [...] vom Mittagstisch aus. (...) Das geht nicht« (Herr Bayer*, 367-368). Dazugehören heißt, sich an die vorherrschenden Normen anzupassen. Ein Verstoß dagegen wird als Foul angesehen und »mit frostigen Blicken« (Herr Bayer*, 638) quittiert.

Gleichzeitig wird von Recruiter_innen die gute Leistung von vielfältigen Teams hervorgehoben. »Es ist immer eine gute Mischung gut« sagt beispielsweise Frau Schreiner* (224f.), Vertreterin einer Beratungsfirma. Frau Riedler* (305f.) wiederum betont die stärkere Leistungsfähigkeit von gemischten Teams, weil »halt einfach (.) Frauen und Männer in unterschiedlichen Situationen unterschiedlich handeln.« Hier entsteht eine Diskrepanz zwischen den Anforderungen zum Team zu passen und gleichzeitig doch auch anders zu sein. Wie diese Diskrepanz aufgelöst werden kann, bzw. wie viel Spielraum für neue Perspektiven wirklich gegeben ist, bleibt offen.

Wesentlich ist in diesem Zusammenhang auch, wie die Entscheidungen über die Personalauswahl getroffen werden. Wenngleich in den von uns befragten Großunternehmen in der Regel Personalabteilungen in den Prozess eingebunden werden, liegt die letzte Entscheidung meist bei der_dem Fachbereichsleiter_in. Hier ist dementsprechend ein größeres Interesse vorhanden, jemanden einzustellen, die_der gut ins Team passt – unabhängig von der Qualifizierung. Inwiefern informelle Beziehungen außerhalb des Arbeitsplatzes hier schlagend werden, lässt sich aus dem von uns erhobenen Material nicht sagen.

Die befragten Unternehmen sind allerdings durchaus bemüht, mehr qualifizierte Frauen anzuwerben. Sie haben viele unterschiedliche Strategien entwickelt: So wird u.a. von Quotenvorgaben (mehr Prozent Frauen rekrutieren als dem Frauenanteil bei den Absolvent_innen des Studiums entspricht), frauenspezifischen Workshops/Veranstaltungen und anderen Maßnahmen berichtet, um Frauen gezielt anzusprechen bzw. im Sinne des *employer brandings* an das eigene Unternehmen zu binden. Teilweise wurden eigene Stellen, die für diese Maßnahmen zuständig sind, eingerichtet. Die Maßnahmen haben durchaus Erfolg: So gelang es einem Unternehmen durch gezieltes Anwerben bei Karriereprogrammen gleich viele Frauen wie Männer einzubinden. Nicht berichtet wurde hingegen von unternehmensinternen Maßnahmen, um eine Arbeitskultur zu schaffen,

in der sich auch andere Mitarbeiter_innen willkommen fühlen als »der klassische Techniker«. Angesichts der Außergewöhnlichkeit, die Frauen in der Technik darstellen – was in den Interviews auch durch die Bezeichnungen für Technikerinnen wie z.B. »Vorzeigedame«, »Mädel« oder »technische Frau« sichtbar wird –, liegt es nahe, dass hier Raum für Weiterentwicklung ist.

5.3 Die unpassende Bewerberin

Neben unternehmensspezifischen Aspekten und der Passfähigkeit in das bestehende Team, gibt es auch Eigenschaften, die Frauen in einem männlichen Berufsfeld allgemein betreffen. Ein wesentliches Thema ist hierbei die Frage der Authentizität. Wie oben ausgeführt, stehen Frauen, die in ein männlich dominiertes Berufsfeld eintreten, vor dem Problem, dass ihre Authentizität in Frage gestellt wird (Faulkner 2009). Gleichzeitig ist ein wesentliches Kriterium im Auswahlprozess, authentisch aufzutreten, wie Hr. Strobl* (460-462) betont: *»Aber sie sollen völlig normal authentisch rüberkommen. Das ist eigentlich das Wichtigste überhaupt bei den Leuten«*. Dieses »authentisch rüberkommen« ist jedoch dann besonders schwer, wenn einer Bewerberin vermittelt wird, dass das jeweilige Auftreten gerade nicht den geschlechts- oder berufsspezifischen Rollenerwartungen entspricht. So bleibt für Frauen der Spagat zwischen zu wenig selbstbewusst auftreten auf der einen Seite – was einige Interviewpartner_innen weiblichen Bewerberinnen attestieren – und zu arrogant zu sein auf der anderen Seite.

Von den Interviewpartner_innen wurde mehrfach betont, dass es zwischen Frauen und Männern keine Unterschiede gibt. Auf die Frage, ob es Ratschläge für Bewerberinnen, also Frauen, gibt, wird dann jedoch oft auf bekannte Rollenbilder zurückgegriffen. So wird – manchmal auch ohne direktes Nachfragen – betont, dass Frauen sozial kompetenter seien, mehr Feingefühl hätten und kommunikationstechnisch besser seien als Männer.

Auffallend ist zudem, dass Frauen in der Technik immer noch die »erfreuliche« Ausnahme darstellen. *»Das ist halt ähm ist immer schön, wenn sich auch Frauen für die Technik interessieren und ja, nein also ich finde es super«* (Frau Schreiner*, 434-435). Wie Frau Schreiner veranschaulicht, ist es etwas Außergewöhnliches, wenn sich Frauen für einen technischen Beruf entscheiden. Diese Passage des Interviews wirkt, als würde ein politischer Diskurs aufgegriffen werden, wodurch jedoch das Außergewöhnliche erst recht unterstrichen und hervorgehoben wird. Es zeigt sich die aus der Theorie bekannte Falle der Sichtbarkeit.

Überspitzt formuliert lässt sich sagen: Frau ist immer schön, wenn sie zur Technik geht. Das nette Beiwerk, das auffällt. Diese Überspitzung in der Formu-

lierung findet sich durchaus auch in den Interviews wieder. Ein besonders auffälliges Beispiel liefert Herr Strobl* (500-506), der erwähnt:

»Also es kommen schon immer wieder mal welche mit Minirock daher, also [lächeln]. (.) Dann überlegst du dir, hab ich gesagt: »Ja das wär doch mal was für, für die Abteilung, mal so eine Augenweide.« Aber (.) da merkst auch dann ganz schnell, die übert-, über-, übermalt das, ja, und das merkst dann sofort. (.) Und also wie gesagt, die sollen möglichst authentisch kommen. Die sollen da nicht aufgebrezelt daher kommen.«

Hier wird der Widerspruch zwischen dem Dazu-Passen einerseits und dem dennoch Authentisch-Sein andererseits offensichtlich. Es wird deutlich, wie bestimmte Kleidungs Vorschriften wirken. Frau sollte nicht »aufgebrezelt«, also zu schick oder sexy angezogen sein, weil das im technischen Umfeld nicht passend wäre und im Konflikt mit den Rollenerwartungen an Ingenieur_innen steht. Obwohl der Kleidungsstil selbst nichts über die fachliche Kompetenz aussagt – und bei Männern ein Fauxpas wie zu leger angezogen zu sein noch akzeptabel sein kann – wird der Bewerberin, die zu schick ist, unterstellt, sie sei inkompetent, sie wolle das aber durch ihre Kleidung kaschieren.

Neben Kleidung ist auch die körperliche Gesamterscheinung relevant. Das Beispiel von Herrn Bayer* illustriert das sehr gut. Der Interviewpartner berichtet von einer Stellenbesetzung, die er gegen den Widerstand der Mitarbeiter der Fachabteilung durchgesetzt hat.

»Die hat so ziemlich auch optisch [...] jede Voraussetzung gehabt um [...] nicht akzeptiert zu werden. Sie war klein, extrem zart, also wirklich war ganz zi- zierliches Mädchen. Und... (.) Und da ging ich dann mit dem Bereichsleiter [...] rauf und hab sie vorgestellt. [Was soll ich sagen], die haben uns angeschaut, [...] ich sag frostig ist eine Untertreibung eher die Meinung, die zwei sind deppert.« (Herr Bayer*, 633-638)

An der Beschreibung dieser Spezialistin zeigt sich, wie sehr die körperliche Erscheinung selbst schon Widerstand auslösen kann. Da geht es noch gar nicht um soziale Verhaltensnormen, sondern um das Absprechen von Kompetenz auf Basis der Körpergröße. Die Spezialistin als kleines, extrem zartes, zierliches Mädchen zu beschreiben unterstreicht stark die Abgrenzung zwischen der Vorstellung, wer zum Team passt und der kompetenten Bewerberin. Diese Bewerberin hat es dennoch geschafft. Nicht nur wurde ihr die Stelle angeboten, sie hat sich mit ihrer Kompetenz auch den Respekt der Kollegen erarbeitet, weil sie einfach die Beste auf ihrem Gebiet war. In Summe entsteht jedoch der Eindruck, dass in stark männlich dominierten Bereichen Frauen dann eine Chance haben, wenn sie

außergewöhnlich gut sind, zumal dann, wenn sie auch noch in weiteren Aspekten von der erwarteten Norm abweichen. Diese Abweichung kann wie im eben beschriebenen Fall die körperliche Erscheinung betreffen, sich aber auch auf andere Ungleichheitskategorien beziehen.

Ein großer Anteil der TU Absolventinnen sind keine Mehrheitsösterreicherinnen. In etwa ein Viertel aller TU Absolventinnen sind Staatsangehörige eines anderen Staates (TISS 2014). Hinzu kommen noch Österreicherinnen mit Migrationshintergrund bzw. anderem als einem christlich religiösen Bekenntnis. Diese Absolventinnen entsprechen nicht unbedingt den Erwartungen an künftige Mitarbeiter_innen, da sie sich neben ihrem Geschlecht auch noch durch weitere Merkmale von der unausgesprochenen Norm unterscheiden. Werden Unternehmensvertreter_innen mit Fragen zu diesen Gruppen konfrontiert, so wird offensichtlich, dass die meisten Unternehmen sich damit schwer tun. Die Frage ist unangenehm, es gibt keine vorbereitete Antwort darauf, was sich im Rückgriff auf eine vage, unverbindliche Rhetorik zeigt. Vielfach wird ausgewichen, indem über nicht-österreichische Mitarbeiter gesprochen wird, beispielsweise Inder oder Pakistani, die im global agierenden Unternehmen beschäftigt sind. Es wird außerdem betont, dass Migrationshintergrund oder sichtbare religiöse Zeichen wie ein Kopftuch für das eigene Unternehmen kein Problem wären, es aber für Kund_innen oder andere, insbesondere regional agierende Unternehmen ein Problem sein könnte. Außerdem wird auf die rechtlichen Beschränkungen für Drittstaatsangehörige verwiesen. Zu guter Letzt wird erwähnt, dass sich im eigenen Unternehmen noch keine beworben hat. In Summe geht aus diesen Reaktionen hervor, dass die meisten Unternehmensvertreter_innen versuchen, quasi die ›heiße Kartoffel‹ (Wächter 2005) weiterzureichen, ohne sich die Finger zu verbrennen, nach dem Motto: Ihr Unternehmen hätte kein Problem mit Mitarbeiter_innen, die von der Norm abweichen, aber die anderen. Aus diesen Rückmeldungen und Reaktionen kann geschlossen werden, dass es – mit einer Ausnahme – in den befragten Unternehmen keine offizielle, breit verankerte *Diversity* Strategie gibt. Die Sprachlosigkeit bei den Interviews lässt auf eine noch nicht erfolgte Auseinandersetzung mit dem Thema schließen, was durchaus zu großen Hürden für Absolventinnen führen kann. Lediglich die Vertreterin eines internationalen Konzerns mit Hauptsitz in den USA lässt eine differenzierte *Diversity* Strategie im Konzern erkennen und verweist auf muslimische Mitarbeiter_innen, denen die Einhaltung ihrer religiösen Feiertage ermöglicht wird.

6. SCHLUSSFOLGERUNG

Das Berufsfeld Technik ist voll von Herausforderungen und Widersprüchen. Einer dieser Widersprüche besteht zwischen dem Facharbeitskräftemangel einerseits und den Barrieren, auf die Ingenieurinnen dennoch treffen, andererseits. Es lässt sich feststellen, dass der Diskurs »mehr Frauen in die Technik« seinen Widerhall in den Unternehmen findet. So wird zunächst alles begrüßt, was den Pool an gut ausgebildeten Arbeitskräften vergrößert. Auf den zweiten Blick zeigt sich jedoch, dass die formellen und informellen Praktiken nicht mithalten können. Zu dicht ist das Netz an Erwartungen an künftige Mitarbeiter_innen, zu groß die Wahrscheinlichkeit durch Abweichung von einer sehr engen Norm aus dem Bewerber_innenpool hinauszufallen.

So haben Frauen immer noch mit Rollenkonflikten zwischen der sozialen Institution Geschlecht und der Institution Ingenieur_in zu kämpfen, mit ihrer fehlenden Authentizität in diesem Berufsfeld. Entweder als Frau oder als Ingenieurin unsichtbar zu sein, hat Folgen. Es verfestigt sich schließlich der Eindruck, es würde keine (geeigneten) Bewerberinnen geben, das eigene Unternehmen wäre zwar willens Technikerinnen aufzunehmen, aber es gäbe eben nicht genügend. »Bei uns hat sich noch keine beworben« heißt es dann. Damit und durch die Konstruktion einer sehr spezifischen sozialen Norm werden schließlich implizit Ausschlüsse in den Bewerbungsverfahren legitimiert.

Auf der Vorderbühne werden Technikerinnen zu erwünschten Mitarbeiterinnen erklärt, oft sogar ganz gezielt angesprochen. Die Unternehmensvertreter_innen fragen sich ernsthaft, wie sie mehr Frauen anwerben können, eine Reihe von Maßnahmen dazu wurde genannt. Auf der Hinterbühne jedoch gibt es viele kleine Stolpersteine, die insbesondere dann zum unüberwindlichen Hindernis werden, wenn eingeladene Bewerber_innen nicht nur als Frau, sondern aufgrund ihres Körperbaus, ihrer Religion, ihrer Herkunft oder ihres Kleidungsstiles zu sehr von der vorhandenen Norm abweichen.

LITERATUR

- Acker, Joan (1990): »Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations.« In: *Gender & Society* 4:2, S. 139-158 (<http://gas.sagepub.com/content/4/2/139.short>, Abruf 27.05.2014).
- Acker, Joan (2006): »Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations.« In: *Gender & Society* 20:4, S. 441-464 (www.jstor.org/stable/27640904, Abruf 27.05.2014).

- Acker, Joan (2012): »Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities.« In: *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31, S. 214–224 (www.emeraldinsight.com/10.1108/02610151211209072, Abruf 27.05.2014).
- Berger, Peter L./Luckmann, Thomas (2007): *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit: eine Theorie der Wissenssoziologie*, 21. Auflage, Frankfurt a.M.: Fischer Taschenbuch Verlag.
- Bergmann, Nadja/Sorger, Claudia (2009): »Man muss 120 % leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten.« Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. In: Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): *AMS report* 77, (www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_77.pdf, Abruf 27.05.2014)
- bm:vit, Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technik (2008): *FEM-tech Gender Booklet Außeruniversitäre Forschung*. (www.bmvit.gv.at/innovation/publikationen/femtech/downloads/genderbooklet08.pdf, Abruf 27.05.2014)
- bm:wf, Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011): *Universitätsbericht > 2011*. (wissenschaft.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/wissenschaft/publikationen/Universitaetsbericht2011.pdf, Abruf 27.05.2014)
- Bohnsack, Ralf (2013): »Dokumentarische Methode und die Logik der Praxis.« In: Lenger, Alexander/Schneickert, Christian/Schumacher, Florian (Hg.): *Pierre Bourdieus Konzeption des Habitus*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 175–200.
- Burack, Cynthia/Franks, Suzanne (2004): »Telling Stories About Engineering: Group Dynamics and Resistance to Diversity.« In: *NWSA Journal* 16, S. 79–95.
- Cockburn, Cynthia (1988): *Die Herrschaftsmaschine*. Hamburg [u.a.]: Argument-Verl.
- Collmer, Sabine (1997): *Frauen und Männer am Computer. Aspekte geschlechtsspezifischer Technikaneignung*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts Verlag.
- Eagly, Alice H./Karau, Steven J. (2002): »Role congruity theory of prejudice toward female leaders.« In: *Psychological Review* 109, S. 573–598.
- Eberherr, Helga (2013): *Unterschiede, die (k)einen Unterschied machen: Eine organisationale Fallanalyse zur Rekonstruktion von Modalitäten der (Un)gleichheitsproduktion*. Dissertation, Universität Wien.
- Fasching, Melitta/Knittler, Käthe/Moser, Cornelia (2013): *Arbeitsmarktstatistiken 2012. Ergebnisse der Mikrozensus- Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung*. Wien: Statistik Austria.

- Faulkner, Wendy (2001): »The Technology Question in Feminism. A View from Feminist Technology Studies.« In: *Women's studies international forum* 24, S. 79-95.
- Faulkner, Wendy (2007): »Nuts and Bolts and People: Gender-Troubled Engineering Identities.« In: *Social Studies of Science* 37, S. 331-356.
- Faulkner, Wendy (2009): »Doing gender in engineering workplace cultures. II. Gender in/authenticity and the in/visibility paradox.« In: *Engineering Studies* 1, S. 169-189.
- Frehill, Lisa M. (2004): »The Gendered Construction of the Engineering Profession in the United States, 1893-1920.« In: *Men and Masculinities* 6, S. 383-403.
- Gottfried, Heidi (2013): *Gender, work, and economy*. Cambridge [u.a.]: Polity Press.
- Grint, Keith/Gill, Rosalind (Hg.) (1995): *The Gender-Technology Relation: Contemporary Theory and Research*. London: Taylor & Francis.
- Günther, Elisabeth/Koeszegi, Sabine T. (2012): »Gender Counts?! Analysis of Student Dropout at Vienna University of Technology.« In: Béraud, André/Godfroy, Anne-Sophie /Michel, Jean (Eds.): *GIEE 2011: Gender and Interdisciplinary Education for Engineers SE - 32*. SensePublishers, S. 439-453.
- Hartmann, Heidi (1976): »Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex.« In: *Signs* 1:3, S. 137-169.
- Hausen, Karin (1976): »Die Polarisierung der »Geschlechtscharaktere«. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben.« In: Werner, Conze (Hg.): *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas*. Stuttgart: Klett, S. 363-393.
- Lerner, Gerda (1995): *Frauen finden ihre Vergangenheit*. Frankfurt a.M. [u.a.]: Campus.
- Lohan, Maria/Faulkner, Wendy (2004): »Masculinities and Technologies: Some Introductory Remarks.« In: *Men and Masculinities* 6, S. 319-329.
- Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (2013): »Diversity Strategies and Business Logic: Why Do Companies Employ Ethnic Minorities?« In: *Group & Organization Management* 38, S. 480-511.
- Paulitz, Tanja (2008): »Disparate Konstruktionen von Männlichkeit und Technik – Formen der Vergeschlechtlichung ingenieurwissenschaftlichen Wissens um 1900.« In: Lucht, Petra (Hg.): *Recodierungen des Wissens: Stand und Perspektiven der Geschlechterforschung in Naturwissenschaften und Technik*. Frankfurt a.M. [u.a.]: Campus, S. 123-140.

- Paulitz, Tanja (2012): »Hegemoniale Männlichkeiten« als narrative Distinktionsspraxis im Wissenschaftsspiel.« In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 37, S. 45-64.
- Prokopp, Monika/Schranz, Andreas/Kargl, Maria (2013): »Gender und Arbeitsmarkt. Geschlechtsspezifische Informationen nach Berufsbereichen.« (www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Gender_AM_fuer%20FN_%20aktualisierter%20Endbericht.pdf, Abruf 27.05.2014)
- Ratzer Brigitte (2008): »Hat die Elektrotechnik ein Geschlecht? Aufbau und Organisation eines technischen Studiums aus Geschlechterperspektive.« In: *Soziale Technik* 4/2008, S. 10-12.
- Ratzer, Brigitte/Gartner, Helga (2013): »Mehr Frauen in die Technik – Der weite Weg vom Anliegen zur Umsetzung.« In: *Diversitas* Vol. 3:1, S. 41-48.
- Smoliner, Stefanie (2011): »Ungleichheiten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt.« In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 36, S. 95-108 (<http://link.springer.com/10.1007/s11614-011-0054-7>, Abruf 27.05.2014).
- Wächter, Christine (2005): »A Gendered Look at Interdisciplinary Engineering Education.« In: Bammé Arno, Getzinger Günter, Wieser Bernhard (Hg.): *Yearbook 2005 of the Institute for Advanced Studies on Science, Technology and Society*. München/Wien: Profil-Verlag, S. 469-493.
- Wajcman, Judy (1994): *Technik und Geschlecht. Die feministische Technikdebatte*. Frankfurt a.M. [u.a.]: Campus.
- Wajcman, Judy (2004): *Techno feminism*. Cambridge: Polity Press.
- Wilz, Sylvia Marlene (2002): *Organisation und Geschlecht*, Opladen: Leske + Budrich.
- Wobbe, Theresa (Ed.) (2003): *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne: Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart*. Bielefeld : transcript.

DATENBANKEN

- TISS 2014: TISS – TU Wien Informations-Systeme & Services, https://tiss.tuwien.ac.at/statistik/public_lehre (Abruf 27.05.2014)
- uni:data 2014: Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. www.bmwf.gv.at/unidata (Abruf 27.05.2014)