

Was tut die Gesellschaft für Informatik für die Informatikerinnen?

Eine Untersuchung zur Arbeitswelt von Frauen in der EDV

Katrin Behnke, Phöbe Günzler, Anja Hentschel, Ursel Linder-Kostka und Barbara Paech

Fachausschuß 8.1. der GI „Frauenarbeit und Informatik“

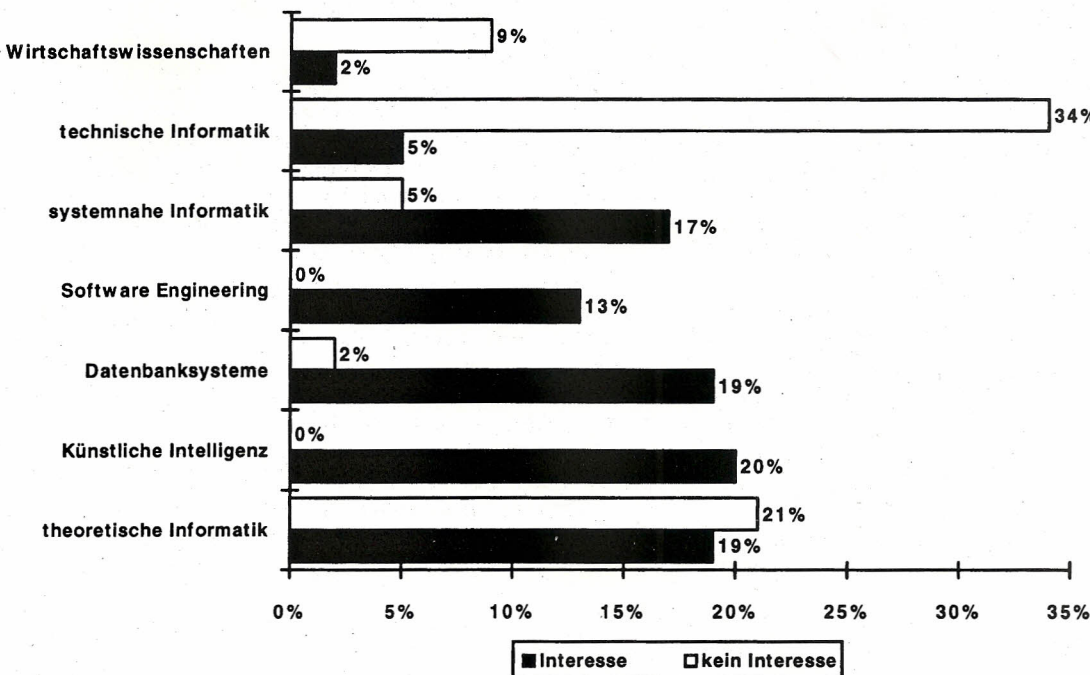
Seit 1982 ist der Anteil der Studentinnen im Fach Informatik ausgehend von 17 % kontinuierlich gesunken, laut Fakultätentag im WS 92/93 auf 9,7 %, bei Studienanfängerinnen sogar auf nur noch 7 %. Die Erforschung der Ursachen hat sich vor allem auf die informatische Vorbildung der SchülerInnen konzentriert. Dabei wurde z. B. festgestellt, daß Schülerinnen und Schüler eine unterschiedliche Einstellung zur Informatik haben und die schulischen Angebote eher auf die Interessen der Jungen ausgerichtet sind [1]. Diese Beobachtungen führten mancherorts zur Einrichtung geschlechtshomogener Kurse. So sehr diese Bemühungen zu begrüßen sind, sie reichen unserer Meinung nach nicht aus. Die SchülerInnen werden auch stark dadurch geprägt, wie die Gesellschaft die Informatik sieht, insbesondere wie sich die Situation der InformatikerInnen der Gesellschaft darstellt. In diesem Zu-

sammenhang ist besonders die Situation der Frauen in der EDV interessant, weil sie eine Vorbildfunktion für die Schülerinnen haben können.

Mit diesem Ansatz hat die Regionalgruppe Süd-Ost des GI-Fachausschusses 8.1. „Frauenarbeit und Informatik“ (der auch die Autorinnen dieses Beitrags angehören) im April 1991 eine Umfrage zur „Arbeitswelt von Frauen in der EDV“ durchgeführt. An 475 weibliche GI-Mitglieder im Postleitzahlenbereich 8... wurde ein Fragebogen mit über hundert, teilweise offenen Fragen versandt; 178 Frauen schickten uns den ausgefüllten Bogen zurück – eine sehr erfreuliche Rücklaufquote von 37 %. Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse ist im Rundbrief des Fachausschusses nachzulesen [2]. Die Ergebnisse stehen teilweise in krassem Widerspruch zu gängigen Klischees (die leider auch in der Auswertung der GI-Mitgliederbefragung wiederholt wurden [3,4]).

Im folgenden wollen wir auf zwei Aspekte besonders eingehen: die Einstellung zum Beruf und die Zufriedenheit mit

Abb. 1. Interessensgebiete (Mehrfachnennungen möglich)



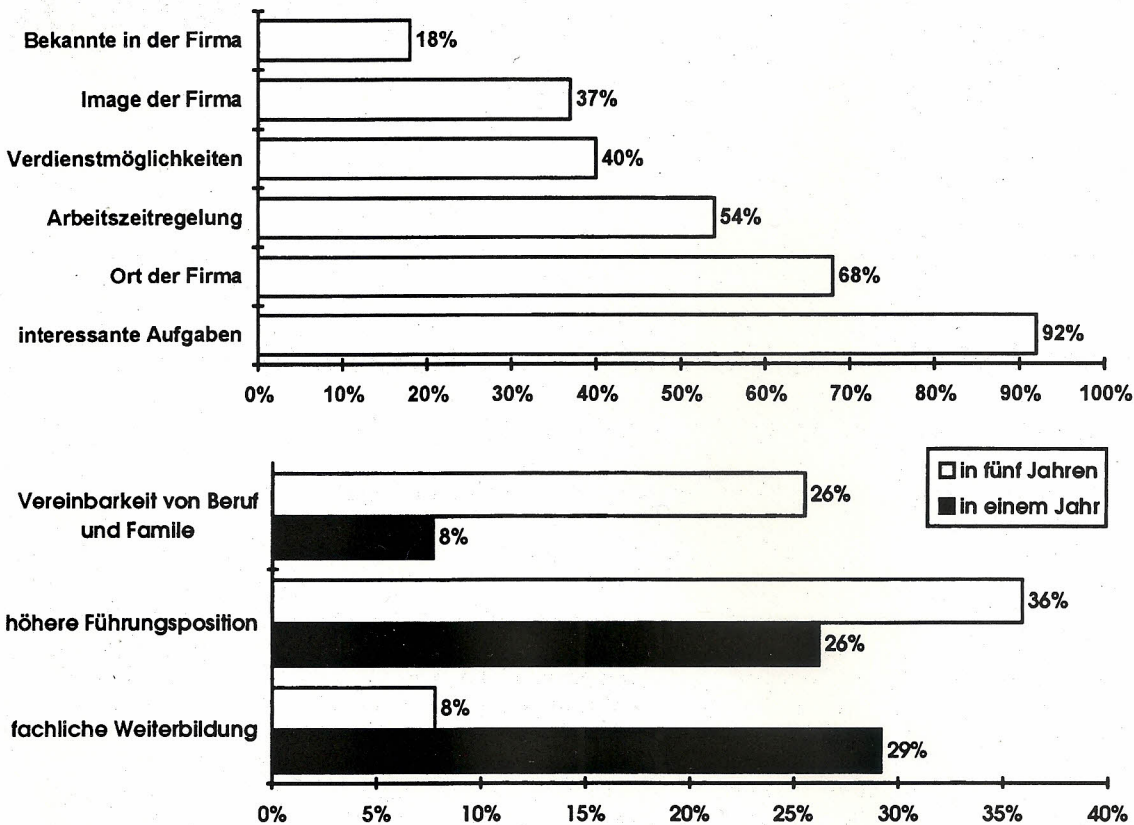


Abb. 2. Auswahlkriterien für die erste Stelle (Mehrfachnennungen möglich)

Abb. 3. Berufsziele

der beruflichen Situation. Die hier getroffenen Aussagen gelten – wie die GI-Mitgliederbefragung – vor allem für Forschungs- und Entwicklungspersonal mit Hochschulausbildung. Beim Versand der Fragebögen wurde der Adressenbestand der GI-Mitgliederumfrage nur durch Postleitzahl und Geschlecht eingeschränkt.

Einstellung zum Beruf

Obwohl Berufstätigkeit heute für Frauen selbstverständlich ist, wird ihnen eine von der der Männer differierende, gemeint ist damit oft ungenügende, Einstellung zum Beruf nachgesagt. So wird in der GI-Mitgliederbefragung eine um fünf Stunden höhere Durchschnittsarbeitszeit der Männer mit folgenden Spekulationen „erklärt“: „Dies ist durchaus plausibel, denn Frauen haben durch die Mehrfachbelastung Beruf, Partner, Haushalt und Kinder eine andere Beziehung zur Arbeit. Aber auch die weiblichen Singles legen meist Wert auf ein bißchen Privatleben bzw. die Beziehung zu anderen Menschen. Häufig müssen sie Prioritäten setzen – und die gehen eindeutig zugunsten Partner und Familie“ [5]. Daten, die diese Klischees rechtfertigen könnten, wurden in der GI-Mitgliederbefragung aber überhaupt nicht erhoben.

Wir haben in unserer Umfrage die Einstellung zum Beruf unter verschiedenen Aspekten erfragt. Aus den Daten über

Ausbildung, Berufseinstieg und -verlauf geht eindeutig eine *starke Berufsorientierung* der Frauen hervor. Schon im Studium ist Praxisnähe ein wichtiges Kriterium für Interesse bzw. Ablehnung eines Teilgebiets. Auf die Frage „Welche Teilgebiete haben Sie am wenigsten bzw. am meisten interessiert, und was waren die Gründe dafür?“ wurden die in Abb. 1 aufgeführten Gebiete genannt. Das Interesse für künstliche Intelligenz, Datenbanksysteme und Software Engineering wird mit Praxisnähe begründet, bei künstlicher Intelligenz kommt noch Interesse am Neuen hinzu. Die Ablehnung der theoretischen und der technischen Informatik wird mit zu geringem Praxisbezug begründet.

Bei der Auswahl der ersten Stelle* werden als wichtiges Kriterium von den meisten Frauen interessante Aufgaben angegeben, gefolgt vom Ort der Firma und der Arbeitszeitregelung. Andere Aspekte wie Verdienstmöglichkeiten, das Image der Firma oder Bekannte in der Firma werden weniger oft als wichtig genannt (Abb. 2).

Auch bei späteren Stellenwechseln steht der Tätigkeitsbereich im Vordergrund. Private Gründe wurden nur selten angegeben. 56 % der Frauen haben schon den Arbeitgeber gewechselt. Bei der GI-Mitgliederbefragung waren es 57 % Männer und 49 % Frauen. Der Unterschied zu unserer Umfrage läßt sich wohl durch die besseren Berufsmöglichkeiten im örtlichen Bereich unserer Umfrage erklären.

Als berufliches Nahziel geben die meisten Frauen fachliche Weiterbildung an, als Ziel in einem Zeitraum von fünf Jahren wird aber eine höhere Führungsposition immer wichtiger und steht auch deutlich vor der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Abb. 3).

* 89 % der Frauen, die geantwortet haben, waren berufstätig. Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf diese Frauen.

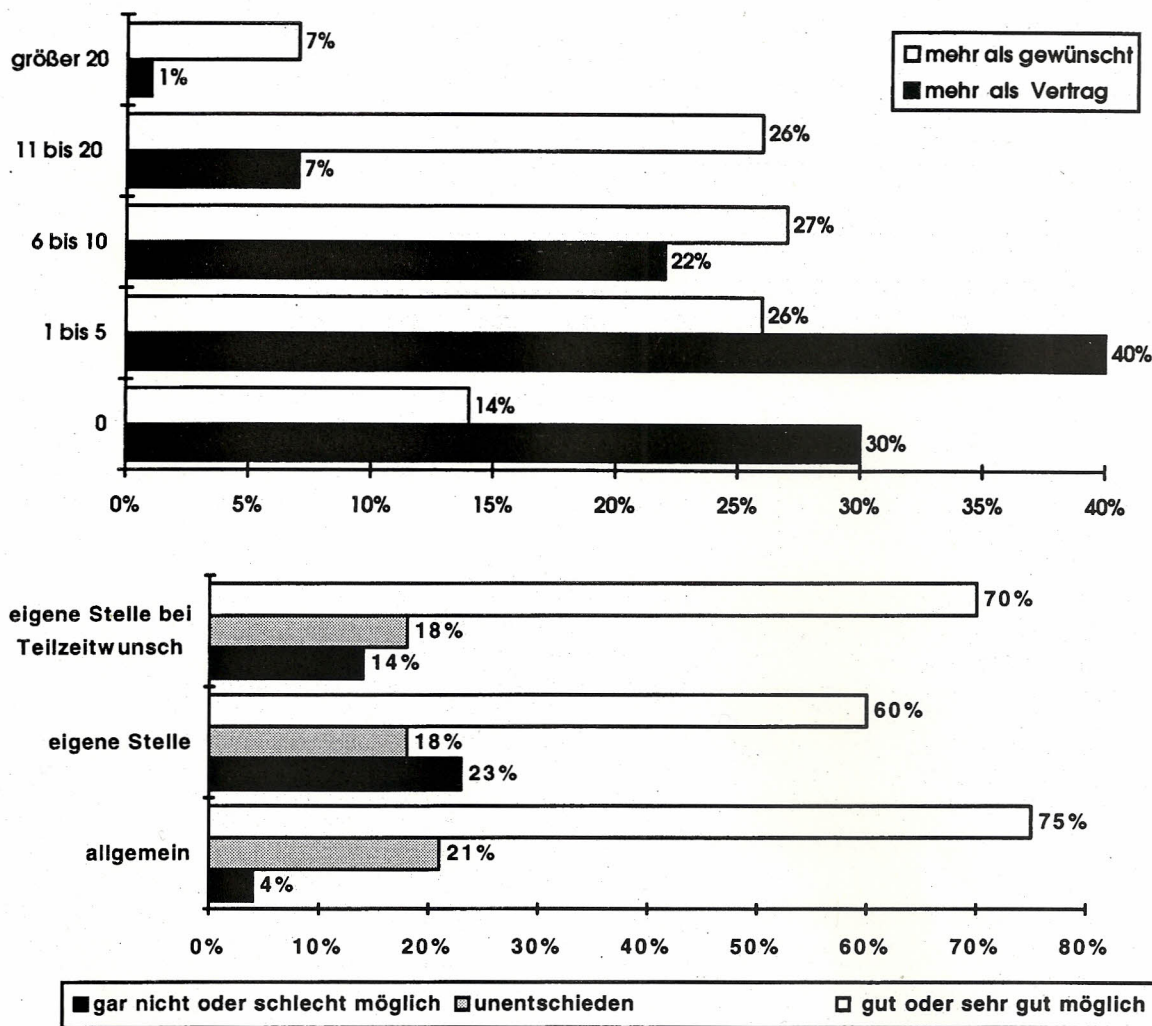


Abb. 4. Mehrarbeit (in Stunden pro Woche)

Abb. 5. Machbarkeit von Teilzeitarbeit

Aus den Daten über Ausbildung, Berufseinstieg und -verlauf ist also eine klare Orientierung des Berufswegs an den Arbeitsinhalten festzustellen. Berufliches Fortkommen steht erst an zweiter Stelle. Private Interessen spielen in diesem Zusammenhang eine untergeordnete Rolle.

Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

In der GI-Mitgliederbefragung wurde die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation erfragt; 70,1% der Frauen (und 76,3% der Männer) sind im positiven Bereich zu finden. Antworten auf eine solche pauschale Fragestellung sind unserer Meinung nach wenig aussagekräftig. Wir haben die Zufriedenheit in verschiedenen Bereichen erfragt, insbesondere in dem auch in der Öffentlichkeit stark diskutierten Bereich Arbeitszeit.

Arbeitszeit

Zwei Drittel der Frauen haben einen Vertrag über 38–40 Std. pro Woche. Die tatsächliche Arbeitszeit beträgt demgegenüber durchschnittlich 41,2 Std., da 70% der Frauen Überstunden machen. Bei einer genaueren Analyse zeigt sich, daß *nur 14% der Frauen wirklich mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind* (Abb. 4). Die Frauen passen ihre Arbeitszeit also an die im EDV-Bereich weit verbreiteten Überstunden an, obwohl sie eher eine Arbeitszeit unter 38 Std. pro Woche anstreben.

Auf die Frage nach der gewünschten Arbeitszeit bei anteilsmäßiger Lohnerhöhung/-reduzierung ergab sich folgende Verteilung:

über 40 Std.	5%
38–40 Std.	20%
31–37 Std.	25%
21–30 Std.	32%
unter 20 Std.	17%

Das starke Interesse an Teilzeitarbeit (ungefähr drei Viertel der Frauen) entspricht unseren Erwartungen. Für eine interessantere Tätigkeit würden die meisten allerdings mehr arbeiten als bisher, auch wenn sie bereits Überstunden machen.

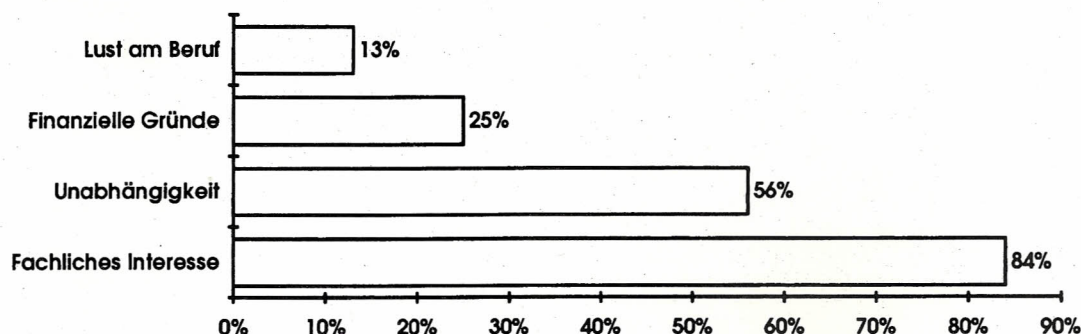


Abb. 6. Grund für Wunsch nach Rückkehr in den Beruf (Mehrfachnennungen möglich)

Aus den Daten zur Arbeitszeit ist klar ersichtlich, daß die Frauen mit ihrer Arbeitszeit sehr unzufrieden sind, aber keine große Hoffnung haben, diesen Zustand ändern zu können.

Mehrarbeit für eine interessantere Tätigkeit

(sehr) gerne	62 %
unentschieden	15 %
ungern, auf gar keinen Fall	22 %

Die Bereitschaft zu Mehrarbeit sinkt mit zunehmenden Berufsjahren. In den ersten drei Jahren sind 82 % (sehr) gerne zu Mehrarbeit bereit, unter den Frauen mit 4–6 Jahren Berufserfahrung nur noch 57 % mit fallender Tendenz. Betrachtet man nur die Frauen ohne Kinder (etwa zwei Drittel der Befragten), ergeben sich ganz ähnliche Zahlen. Diese Abhängigkeit der Bereitschaft zu Mehrarbeit von der Berufserfahrung deutet für uns darauf hin, daß nicht die Familie (wie in der GI-Mitgliederbefragung vermutet), sondern das Arbeitsleben selbst die Frauen demotiviert, vielleicht weil sie ihre Vorstellungen nicht verwirklichen können bzw. erfahren müssen, daß sie (trotz Überstunden) nicht gefördert werden.

Beim Thema Teilzeitarbeit war uns auch die Einstellung zur Machbarkeit wichtig. Es zeigte sich, daß diese Einstellung nicht davon abhängt, ob Erfahrungen mit Teilzeitarbeit vorliegen (immerhin 40 % haben Erfahrungen – eigene oder bei Kolleginnen, praktisch nie bei Kollegen), sondern davon, ob es um die eigene Stelle geht bzw. ob Frau selbst Teilzeitarbeit wünscht. Nur 4 % glauben, daß Teilzeitarbeit in EDV-Berufen schlecht oder gar nicht machbar ist. Dieser Prozentsatz steigt auf 23 %, wenn es um die eigene Stelle geht, sinkt aber bei eigenem Wunsch nach Teilzeitarbeit wieder auf 14 % (Abb. 5).

Auch wenn der Wunsch nach Teilzeitarbeit groß ist, befürchten viele negative Auswirkungen:

71 % glauben, daß Arbeitszeitreduzierung mit weniger interessanten Aufgaben bestraft wird,

61 % glauben, daß das Arbeitspensum nicht in einem entsprechenden Maß verkürzt wird.

Außerdem halten viele es für schwierig, überhaupt eine Teilzeitarbeitsstelle zu bekommen. Die meisten Schwierigkeiten sehen die Frauen für Berufsanfängerinnen oder bei einem Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber nach einer Berufspause.

Schwierigkeiten, eine Teilzeitarbeitsstelle zu bekommen

bei Bewerbung ohne Berufserfahrung	98 %
bei Bewerbung nach einer Unterbrechung	76 %
bei Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber	53 %
bei Rückkehr zum alten Arbeitgeber	
nach einer Unterbrechung	42 %
bei Wechsel Voll- zu Teilzeitarbeit	
auf der gleichen Stelle	28 %

Wiedereinstieg

Eine Untersuchung zur Arbeitswelt kann unserer Ansicht nach die sozialen Randbedingungen nicht außer acht lassen, insbesondere nicht die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit oder sonstigen nicht-beruflichen Interessen. Wir haben sowohl nach den Vorstellungen über eine mögliche Berufspause als auch nach den Erfahrungen mit einer Berufspause gefragt. Leider haben sich nur 32 Frauen an der Umfrage beteiligt, aus deren Antworten wir etwas von der Realität einer Berufspause erfahren können: Sie haben, bevor sie ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, meist zwischen 3 und 6 Jahren gearbeitet, zu einem Drittel in Teilzeit. So gut wie alle Frauen, die eine Pause begonnen haben, wollen wieder ins Berufsleben zurückkehren, allerdings nicht eine einzige aus Langeweile, nur wenige aus finanziellen Gründen, die meisten aus fachlichem Interesse (Abb. 6).

Von den 21 Frauen, die ihre Berufspause bereits beendet haben, kehrte die Mehrzahl zum selben Arbeitgeber zurück, sogar zum selben Arbeitsplatz; dabei war die Rückkehr meist schon beim „Ausstieg“ vertraglich oder zumindest informell geregelt gewesen. Der Wunsch, mit einer Teilzeitarbeitsstelle zu beginnen, erfüllte sich bei weit mehr als der Hälfte der Frauen. Die Bezahlung nach dem Wiedereinstieg wird allerdings als mittelmäßig eingeschätzt, die Aufstiegschancen eher negativ: 50 % der Frauen sehen überhaupt keine Chance für sich. Und das obwohl die Mehrheit ihr Fachwissen als fundiert und die beruflichen Fähigkeiten durchaus selbstbewußt als gut bis sehr gut einschätzt. Über 80 % der Frauen hatten nicht einmal ein Vierteljahr gebraucht, um sich wieder einzuarbeiten bzw. sich sicher zu fühlen. Über 80 % der Frauen geben an, sie hätten keine Probleme beim Wiedereinstieg gehabt.

Es zeigt sich also auch hier, daß das fachliche Interesse der Frauen auch bei einer Berufspause ungebrochen ist, die Bedingungen beim Wiedereinstieg aber unbefriedigend sind.

Maßnahmen

Aus den obigen Ausführungen ergeben sich klare Hinweise, wie die berufliche Situation der Informatikerinnen verbessert werden kann:

1. Das berufliche Engagement von Informatikerinnen ernst nehmen!

Diese Forderung – so banal sie klingt – hat leider an Aktualität nichts verloren. Solange das berufliche Engagement mit der Arbeitszeit gleichgesetzt wird, wird sich daran auch nichts ändern.

2. Bessere Teilzeitmöglichkeiten schaffen!

Bei einer Arbeitszeitreduzierung muß die Arbeitsverteilung neu überdacht werden, d. h. aber nicht, daß die uninteressanten Tätigkeiten automatisch den Teilzeit-Arbeitenden zugeschoben werden dürfen.

3. Wiedereinstieg fördern!

Eine zeitweise Unterbrechung ist nicht mit einem beruflichen Ausstieg gleichzusetzen. Der Konflikt zwischen Familie und Beruf darf nicht auf die Frauen abgeschoben werden. Es ist ein Problem unserer Gesellschaft, und nicht nur der Frauen, wenn die Zeiten des beruflichen Aufstiegs und der beruflichen Bestleistung gerade auf die Altersgruppe begrenzt werden, für die auch die Elternschaft ein wichtiges Thema ist.

Die Umsetzung dieser Forderungen betrifft KollegInnen wie ArbeitgeberInnen, insbesondere aber die GI als Interessenvertretung ihrer weiblichen Mitglieder. Sie muß darauf hinwirken, daß die Qualität eines Informatikers/einer Informatikerin nicht an der Anzahl seiner/ihrer Über-/Arbeitsstunden gemessen wird. Durch Aufzeigen von Möglichkeiten zur qualifizierten Teilzeitarbeit (z. B. in Form von Studien) kann sie die Einstellung zur Teilzeit positiv beeinflussen. Gleiches gilt für die Gestaltung der Berufspause und des Wiedereinstiegs. *Vor allem* aber muß die GI ihre Einflußmöglichkeiten nutzen, um die politischen Rahmenbedingungen für die Durchsetzung der obigen Forderungen zu schaffen.

Literatur

1. Schinzel, B.: Frauen in Informatik, Mathematik und Technik. Inf.-Spektrum 14, 1–14 (1991)
2. Behnke, K., et al.: Umfrage zur Arbeitswelt von Frauen in der EDV. Zeitschrift „Frauenarbeit und Informatik“, Juni 1993
3. Fachausschuß 7.4 der GI: Zur Berufssituation der Informatiker 1991, Ergebnisse der Mitgliederbefragung der GI 1991/92. Inf.-Spektrum 15, 335–351 (1992)
4. Oechtering, V.: Anmerkungen zur GI-Mitgliederbefragung 1991/92, unveröffentlichter Leserinnenbrief an das Informatik-Spektrum
5. Fachausschuß 7.4 der GI: Zur Berufssituation der Informatiker 1991, Ergebnisse der Mitgliederbefragung der GI 1991/92. Inf.-Spektrum 15, 344 (1992)

Dr. Barbara Paech
Arcisstrasse 21
D-80290 München