



„Viel Know-how geht verloren“

Mag.^a Manuela Vollmann,
Geschäftsführerin & Initiatorin abz*austria

Frauen werden oft nur als Userinnen gesehen. Es fehlt an bekannten Rolemodels. Der Politik mangelt es an Langzeitstrategien, den Unternehmen an Umsetzungs-Know-how: Manuela Vollmann über das Dilemma „Frauen & IT“.

Frauen und die IT – wie sieht es aus?

Viele Frauen sind beruflich hoch qualifiziert und auch privat in verschiedensten Netzwerken tätig, haben aber trotzdem geringes IT-Know-how. Nach wie vor stoßen in diese männerdominierten Branchen kaum Frauen vor – trotz vieler Initiativen. Dass die IT spannend ist, wird aber vor allem den Burschen vermittelt. Das wirkt sich dann auch in der Erwachsenenbildung aus. Das abz*austria berät u.a. Frauen, die sich für die Bereiche Handwerk und Technik interessieren. Weiterbildungen im Bereich Mechatronik oder Maschinenbau sind zur Zeit gefragt und das ist gut so. Denn auch in diesem Bereich werden Frauen gebraucht. IT ist bei Umschulungen von Frauen oder für Weiterbildungslösungen im Zuge des zweiten Bildungswegs kein Schwerpunkt – für höherwertige Berufe in diesem Sektor gibt es nur wenige konkrete fachqualifizierte Ausbildungen, die auch Frauen ansprechen.

Woran könnte der Frauenmangel liegen?

Meine Hypothese dazu ist, dass Frauen sich mit PC und Laptop eher als Userinnen beschäftigen müssen, z.B. als Sekretärin, als Buchhalterin

tätig sind. Das ist der „klassische Frauenzugang“ in den Köpfen und das wirkt sich auch aus. Die Nachfrage von Wirtschaftsseite geht damit in Richtung Männer, an Frauen wird kaum bis gar nicht gedacht. Unternehmen meinen, es bewerben sich keine Frauen für IT-Jobs, aber man muss genauer hinsehen. Endet die Suche nach weiblichen Bewerberinnen schon, wenn man(n) sich anpassen muss? Es gibt wenige Frauen und um diesen als attraktiver Arbeitgeber zu erscheinen, muss man sich auch etwas einfallen lassen. Wichtig ist auf jeden Fall das Zusammenspiel von entsprechenden Qualifizierungs- und Recruitingmaßnahmen und mehr Öffentlichkeit: Es muss Mädchen vermittelt werden, dass sie in höherwertige IT-Berufe einsteigen können und dass es dort auch gute Verdienstmöglichkeiten gibt.

Und die Frauen selbst?

Wenn Frauen darüber nachdenken, einen Job mit IT-Voraussetzungen anzustreben, dann meist nur in der Rolle der Anwenderin. Wenn wir ihnen höherwertige Joboptionen in diesem Bereich vorstellen, dann trauen sie sich diese oft nicht zu. Die Funktion sogenannter Rolemodels ist daher besonders

wichtig, öffentliche Hand und Unternehmen sind gefordert, publik zu machen, dass in dieser Branche auch Frauen reüssieren. Erst wenn Zugang und Interesse bei einer Frau vorhanden sind, kann über konkrete Weiterbildungsmaßnahmen gesprochen werden. Selbstredend muss die jeweilige Weiterbildung für die Frau auch finanzierbar sein.

Fehlen leistbare Schulungen?

Bis vor zwei Jahren hatten wir spannende IT-Ausbildungen, die höchst erfolgreich waren – die meisten Frauen haben nach der Ausbildung einen Job bekommen. Derzeit gibt es ein geringeres konzeptives Vorgehen. Aber gerade, wenn von lebenslangem Lernen gesprochen wird, müssen auch Umsetzungsstrukturen dazu gegeben sein, muss die Politik und die Wirtschaft klare Rahmenbedingungen schaffen. Lebenslanges Lernen ist mehr als nur ein AMS-Thema – Weiterbildung darf nicht erst bei Arbeitslosigkeit angeboten werden. Die Betriebe unternehmen zwar viel, fokussieren sich aber zu oft auf Führungskräfte. Es fehlt das Zusammenspiel von Unternehmen, Bildungseinrichtungen und politischen Kräften. Letztere müssten klare, langfristige Konzepte vorgeben.

▶ bzw. Softwareentwicklungsprojekte teilweise in diese Länder outgesourct. Warum man in die Ferne schweifen muss, ist schnell erklärt. „Der Mangel an Fachkräften hat politische Gründe. Fremdenfeindliche Einstellungen verschiedener Parteien führte zu einer Abschottung des österreichischen Arbeitsmarkts, statt eine vernünftige Selektion notwendiger Arbeitskräfte durchzuführen“, so Fitzthum.

Ungenutzte Chancen

Angesichts der Situation am Arbeitsmarkt hätte die IT-Branche also alle Voraussetzungen, um auch für Frauen interessant zu sein. Dass das nicht ganz so ist, hat vielfältige Ursachen. Österreich ist in dieser Hinsicht noch immer ein konservatives Land. Frauen werden, sagt auch Mag. Manuela Vollmann vom abz*austria, als Userinnen gesehen. Auch ihnen selbst käme es relativ selten in den Sinn, „mehr“ sein zu wollen. Warum das so ist? „Es ist ein altes gesellschaftspolitisches Problem“, meint Dr. Gerti Kappel. „Erstens haben wir ein extrem konservatives Schulsystem, zweitens haben wir in Österreich nach wie vor ein konservatives Rollenbild bei den Eltern. Und drittens fehlt vielfach das Vorbild von Lehrern/Lehrerinnen.“ Fachmann Robert Fitzthum sieht das ähnlich: „Die EU-weiten Programme zur Förderung von Mädchen greifen nicht, da sie die Veränderung des Bewusstseins in den Familien ausklammern und erst im späteren Lebensalter ansetzen.“ Jedoch auch dann ist die Lage nicht besonders rosig. Initiativen gibt es einige, jedoch, so Manuela Vollmann: „Derzeit gibt es ein geringeres konzeptives Vorgehen. Aber gerade wenn von lebenslangem Lernen gesprochen wird, müssen auch Umsetzungsstrukturen dazu gegeben sein, muss die Politik und die Wirtschaft klare Rahmenbedingungen schaffen.“ Und Gerti Kappel von der TU Wien nimmt die Unternehmen in die Pflicht: „Die Wirtschaft muss sich entscheiden und sagen, was sie will. Solange sie das nicht tut, wird die Politik lahm und bequem bleiben. Derzeit agiert sie willkürlich – was eben gerade en vogue ist.“

Zu wenig Sexappeal

„En vogue“, wie die Experte es nennt, ist die IT trotz Jobchancen wirklich nicht. Stunde um Stunde im Dunkel des Hinterzimmers ins „Kastl“ zu schauen, verströmt wenig ar-

abz*austria ist eine Non-Profit-Organisation und gleichzeitig das größte Frauenunternehmen in Österreich: Derzeit engagieren sich 65 Mitarbeiterinnen und 30 selbstständige Beraterinnen und Trainerinnen für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.