


„Mehr Frauen* in die Bahnindustrie!“

Summary der quantitativen Analyse und qualitativen Exploration zu bestehenden Barrieren und Ansatzpunkten

Nadja Bergmann, Daniela Hosner & Maria Kargl



 **Bundesministerium**
Klimaschutz, Umwelt,
Energie, Mobilität,
Innovation und Technologie

L&R Sozialforschung GmbH
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1
tel +43 (1) 595 40 40 - 0



IMPRESSUM

Summary im Auftrag der Agenda Bahnindustrie Frauen

Autorinnen: Nadja Bergmann, Daniela Hosner & Maria Kargl


Titel: „Mehr Frauen* in der Bahnindustrie!“ Summary der quantitativen Analyse und qualitativen Exploration zu bestehenden Barrieren und Ansatzpunkten.

Wien, März 2023

Die Studie wurde von der „Agenda Bahnindustrie Frauen“ im Auftrag gegeben und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie gefördert.

Medieninhaberin: L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien



 **Bundesministerium**
Klimaschutz, Umwelt,
Energie, Mobilität,
Innovation und Technologie

„Mehr Frauen* in die Bahnindustrie!“

Nadja Bergmann, Daniela Hosner, Maria Kargl (L&R Sozialforschung)

Summary der Studie „Mehr Frauen* in die Bahnindustrie!“

Die Studie im Auftrag der Agenda „Mehr Frauen* in die Bahnindustrie!“

Die Bahnindustrie bzw. Bahnbetreiber*innen sind in Europa wie auch in Österreich nach wie vor eine „Männer*domäne“. Die „Agenda Bahnindustrie Frauen*“ will dies für Österreich ändern. Als einer von vielen Schritten wurde L&R Sozialforschung mit der Durchführung einer Studie rund um die Repräsentanz und Situation von Frauen in der Bahnindustrie beauftragt:

Mittels einer Online-Befragung wurde von den Studienautorinnen erhoben, wie viele Frauen in welchen Positionen und Bereichen in der Bahnindustrie arbeiten. Mit dieser Befragung können Aussagen über knapp 60.000 Beschäftigte aus 25 Unternehmen gemacht werden.

Zusätzlich wurde mittels Fokusgruppen in Wien, Graz, Linz sowie online im Anschluss an die Online-Befragung vertiefend mit weiblichen Beschäftigten der Bahnindustrie diskutiert: Wie erleben sie ihren Arbeitsplatz und den Arbeitgeber Bahnindustrie, und was sollte sich verbessern? 32 Frauen aus unterschiedlichen Bereichen der Bahnindustrie und der Bahnbetreiber*innen – Lehrlinge, Technikerinnen, Führungskräfte, Personalverantwortliche – haben ihren Standpunkt eingebracht.

Die Studie wurde 2022 umgesetzt und aus Mitteln des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie finanziert.

„13,7%“ und weitere Zahlen und Fakten im Überblick

Die Online-Erhebung deckt knapp 60.000 Beschäftigte aus der Bahnindustrie, von Bahnbetreiber*innen und der Zulieferindustrie ab – insgesamt haben sich 25 Unternehmen an der Befragung beteiligt¹.

Folgende Fakten liegen nun vor:

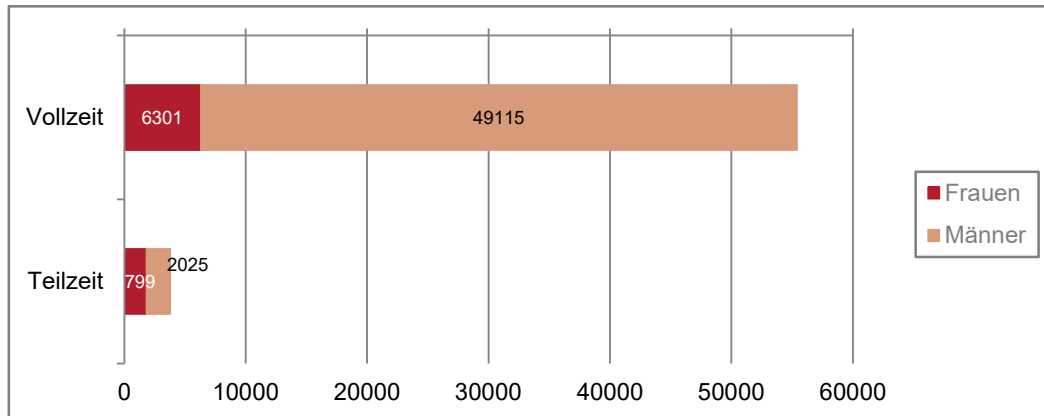
- 13,7% der knapp 60.000 Beschäftigten sind Frauen* – wobei der Frauenanteil in kleineren und mittleren Unternehmen mit 17,7% etwas höher ist².
- 77,8% der weiblichen und 96% der männlichen Beschäftigten arbeiten Vollzeit; anders ausgedrückt beträgt die Teilzeitquote bei den Frauen 22,2% und bei den Männern 4%,

¹ Unternehmen der Bahn- sowie Zulieferindustrie haben für rund 9.600 Beschäftigte Angaben gemacht. Der Verband der Bahnindustrie gibt die Zahl der Beschäftigten in seinen Mitgliedsbetrieben mit knapp 10.000 an. Aufgrund der Anonymität der Fragebogenerhebung kann kein Vergleich zwischen den Mitgliedsbetrieben und den ausfüllenden Betrieben der Produktions- und Zulieferunternehmen gezogen werden, aber es kann von einem hohen Rücklauf der Bahnindustrie im engeren Sinn ausgegangen werden.

² Für die Industrie gesamt weist die WKÖ einen Frauenanteil von 22% (Zahlen 2021); <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/beschaefigungssystematik-kammersystematik.html#Grafikteil>.

beides Werte weit unter dem österreichweiten Durchschnitt (Teilzeitquote weibliche Beschäftigte gesamt 49,6% bzw. 11,6% männliche Beschäftigte).

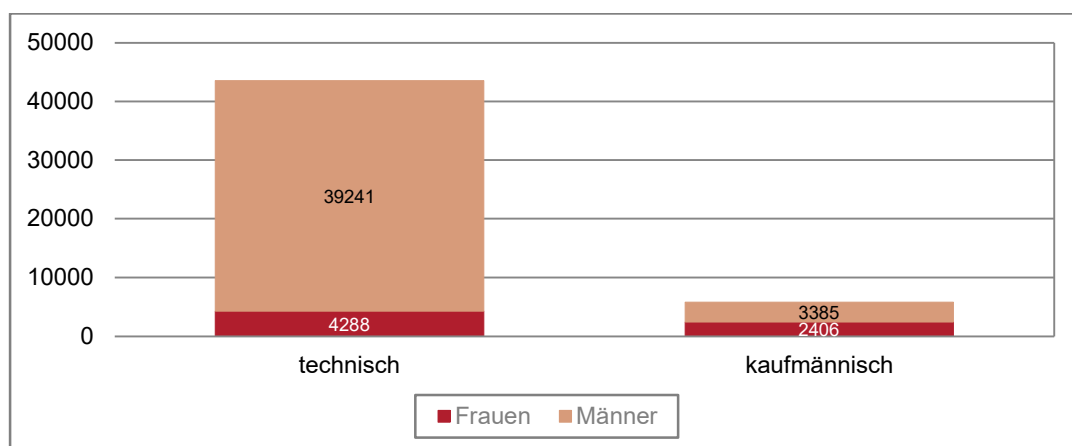
Abbildung 1: Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeitmodell



Quelle: L&R Datafile „Mehr Frauen* in die Bahnindustrie! 2022“, n=25

Unterscheidet man grob zwischen kaufmännischen und technischen Arbeitsbereichen, zeigen sich deutliche Unterschiede: In kaufmännischen Arbeitsbereichen beträgt der Frauenanteil 41,5%, in den technischen Arbeitsbereichen 9,9%; kaufmännische Arbeitsbereiche machen einen deutlich kleineren Anteil an Jobs in dem Sektor aus.

Abbildung 2: Frauen und Männer nach Arbeitsbereich



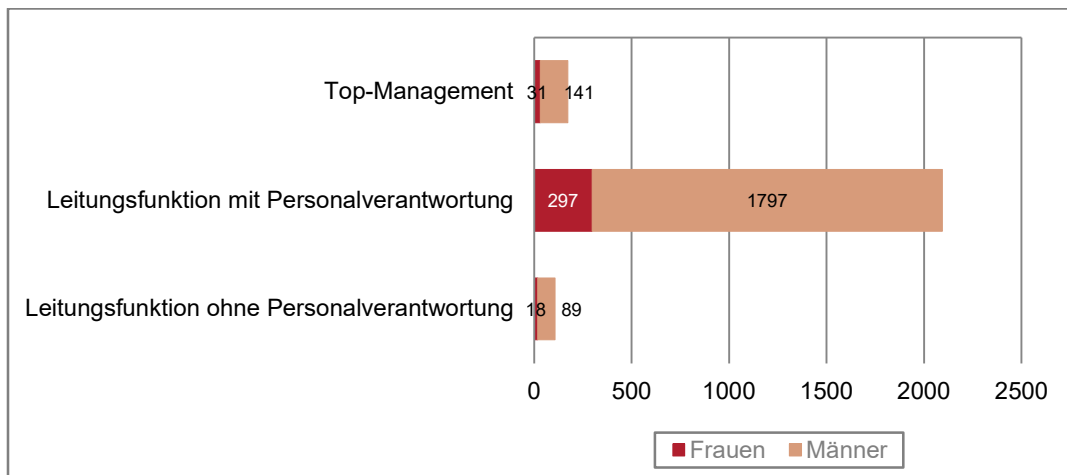
Quelle: L&R Datafile „Mehr Frauen* in die Bahnindustrie! 2022“, n=25

Ähnlich bei den rund 2.300 Lehrlingen: Insgesamt sind 17% weiblich; in den technischen Lehrberufen beträgt der Anteil junger Frauen* 10%, in den kaufmännischen Lehrberufen 57%.

Insgesamt sind Frauen* tendenziell verstärkt in den oberen (Matura und tertiäre Bildungsabschlüsse) und unteren Bildungsstufen (maximal Pflichtschulabschluss) vertreten, die mittlere Fachkräfteebene ist besonders männerdominiert.

18% der Top-Management-Positionen sind von Frauen* besetzt, 14,4% der Leitungsfunktionen mit Personalverantwortung und 16,8% der Leitungsfunktionen ohne Personalverantwortung.

Abbildung 3: Leitungsfunktionen nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile „Mehr Frauen* in die Bahnindustrie! 2022“, (n=25)

4,28% der weiblichen Beschäftigten sind in Elternkarenz, von den männlichen Beschäftigten sind dies 0,65%.

Vielfältigkeit der Frauen* in der Bahnindustrie

Frau* (in der Bahnindustrie) ist nicht gleich Frau*. In den Diskussionen in den Fokusgruppen wurde rasch klar, wie groß die Vielfalt an Berufen und damit an Berufsmöglichkeiten für Frauen* in der Bahnindustrie ist. Frauen sind in allen Sparten vertreten: Es gibt Technikerinnen und Nicht-Technikerinnen, es gibt Lehrlinge und Akademikerinnen, es gibt die Vorstandsvorsitzende und die Bürokauffrau, es gibt Berufsfelder in der Produktion, der Entwicklung und Administration. Die Bahnindustrie bietet somit Jobs in einem breiten Spektrum von Berufen, und dementsprechend vielfältig sind die Frauen*, die hier tätig sind. Im Management sind Frauen* mit vielen unterschiedlichen Ausbildungen tätig, ebenso wie in Administration, Human Resources und Organisation, während in Produktion und Entwicklung eher technische Ausbildungshintergründe gefragt sind.

In der Bahnindustrie arbeiten Frauen* in einem männerkonnotierten Umfeld. Die Bedingungen, die sie vorfinden, sind dennoch nicht in allen Bereichen gleich. Ein Ergebnis der Fokusgruppen war z.B., dass Facharbeiterinnen stärker mit Vorurteilen ihrer Kollegen konfrontiert sind als Frauen* in der Administration. Zugleich ist es in der Produktion schwieriger, den Anteil der Frauen* zu erhöhen. Das liegt nicht so sehr an der körperlich anstrengenden Arbeit, denn in den meisten Jobs in der Bahnindustrie spielt diese keine Rolle mehr.

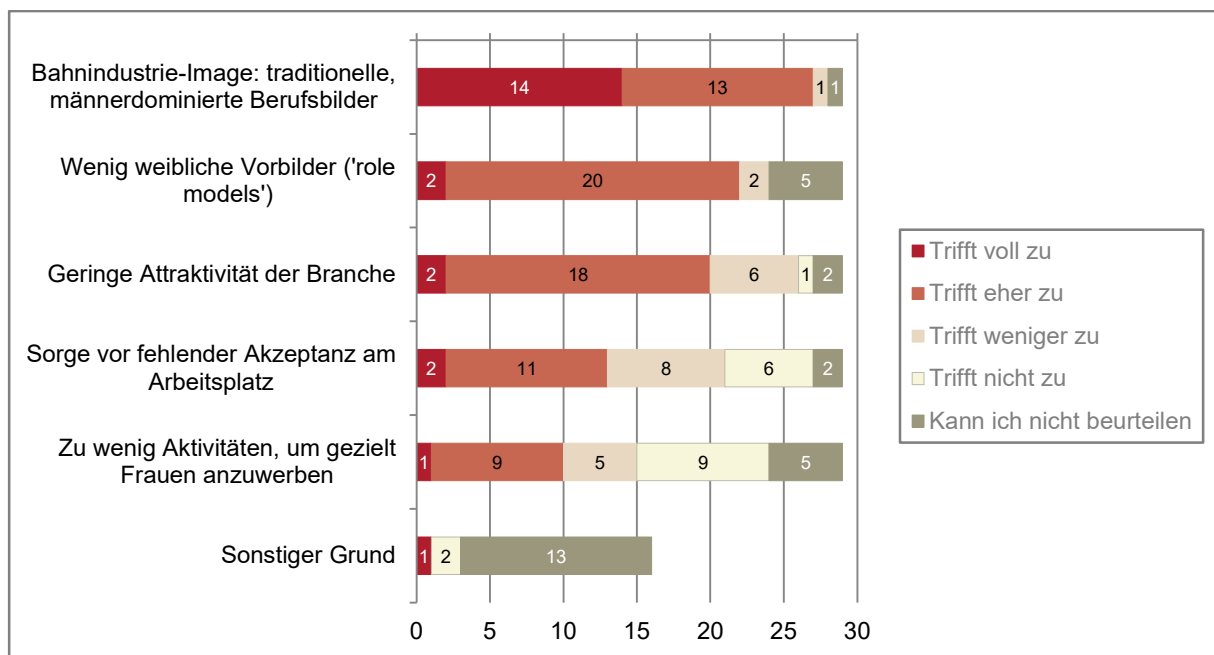
„Ich habe auch nie etwas Schweres tragen müssen, es hat nie jemand zu mir gesagt, trag das da oder dorthin.“ (Fokusgruppe 1)

(Un)sichtbaren und (un)ausgesprochenen Geschlechternormen auf der Spur

Dass Frauen* nach wie vor ihre Kompetenz mehr betonen, Durchsetzungsvermögen zeigen, „Wegstecken“ können und Leistung zeigen müssen, zeigt bei aller „Normalisierung von Technikerinnen“, wie es eine Teilnehmerin nannte, dass sich die Norm in zumindest vielen der technischen Berufsfelder nach wie vor eher an Männern orientiert und Frauen erst beweisen müssen, dass sie „passen“ bzw. „dazu passen“.

Auch in der Online-Befragung wurde vor allem das Bahnindustrie-Image mit den als traditionell männerdominiert eingeschätzten Berufsfeldern als zentraler Grund genannt, warum sich Frauen gar nicht erst für Jobs in der Bahnindustrie bewerben, gefolgt von wenigen weiblichen Vorbildern bzw. einer vermuteten geringen Attraktivität der Branche.

Abbildung 4: Ursachen für niedrigere Frauenanteile bei Bewerbungen



Quelle: L&R Datafile „Mehr Frauen* in die Bahnindustrie! 2022“, (n=25)

Eine Verbesserung wird festgestellt („früher war es noch schlimmer“), aber technische Berufsfelder scheinen nach wie vor mit Eigenschaften verknüpft, die männlich konnotiert werden. Traditionelle Rollenbilder a la „Technik ist nichts für Frauen“ scheinen nach wie vor verankert zu sein und der Umgangston in männerdominierten Teams wird als rau beschrieben.

Frauen werde teilweise gezeigt, dass sie nicht so ganz dazu passen bzw. ihnen „andere“ Eigenschaften unterstellt werden als im Rahmen technischer Berufe gefordert:

„Unser Vorarbeiter ist am Anfang ein bisschen kritisch gewesen (...): Hoffentlich gibt es keinen Zickenkrieg oder dass wir zu viel tratschen bei der Arbeit, wenn er uns zu zweit eingearbeitet hat. Aber seit wir unten sind, hat er wenigstens was zum Lachen. Jetzt ist es so, dass wir auch zu dritt arbeiten dürfen als Mädchen.“ (Fokusgruppe 6)

Insgesamt wurden als Erschwernisse der Umgangston, (teils auch sexistische) Beleidigungen, verbale Herabsetzungen bis hin zu handfesten Benachteiligungen in der Karriere genannt. Notwendige Strategien sind etwa: „Zurückschreien“, nicht empfindlich sein, Nachsicht gegenüber (v.a. älteren) Kollegen haben („Generationenthema“). Hier wird sichtbar, dass eine Anpassungsleistung an Strukturen gefordert wird, die sich an einer männlichen Norm orientieren. Die strukturellen Bedingungen sind so, dass Frauen* nach wie vor nicht als selbstverständlicher Teil des Ganzen gesehen werden.

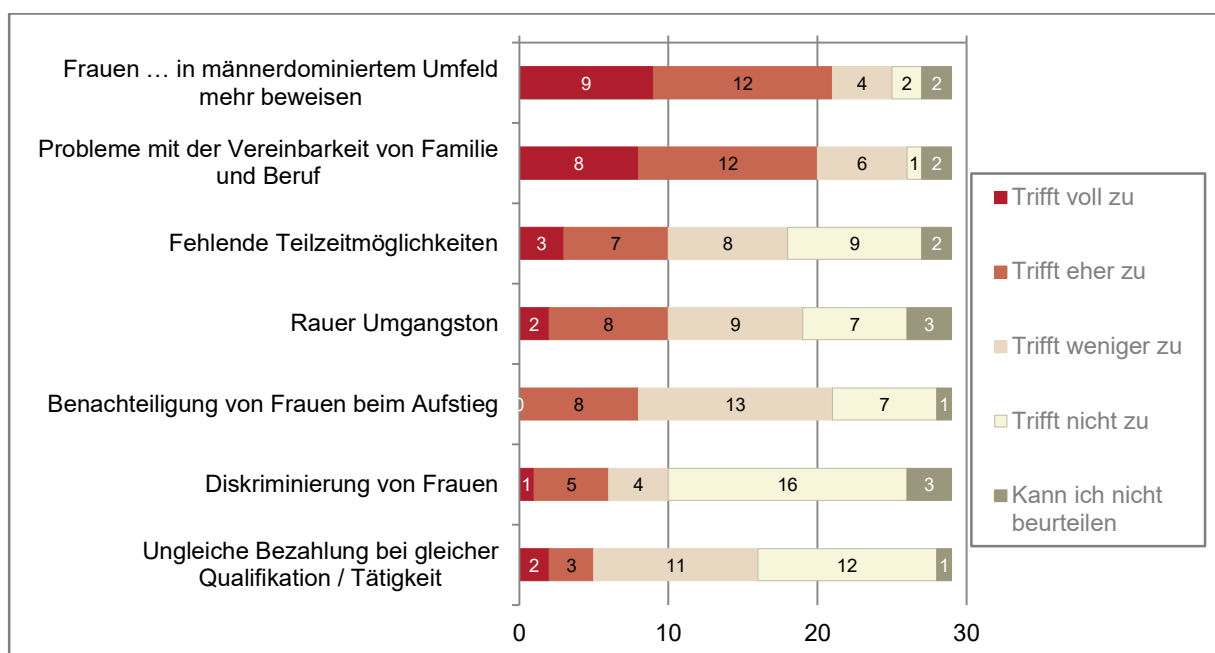
In der Literatur wird von (fehlender) Zugehörigkeit gesprochen bzw. einer unhinterfragten, subtil wirkenden Norm, die bestimmte Personengruppen und bestimmte Lebensrealitäten ausschließt. Strukturelle Geschlechternormen sind so lange „unsichtbar“, solange es keine Abweichung davon gibt. Vor allem die ersten Frauen in Männerteams beschreiben, dass es für Kollegen teilweise ungewohnt war und Kollegen lernen mussten, „dass es *eh nicht so schlimm ist, wenn man mit anderen Kulturen kommuniziert*“ (Fokusgruppe 3). Gerade auch im Falle eines geplanten Aufstieges schlägt Frauen ein Gegenwind entgegen, sie haben das Gefühl mehr leisten zu müssen:

„Ich war immer die letzte im Büro. Und wenn der Kollege sagt ‚ich geh jetzt mal ins Fitnesscenter‘ – das wäre undenkbar gewesen.“ (Fokusgruppe 5)

In den Hallen führt das ewige „fehlende Damen-Klo-Thema“ den Frauen ebenfalls vor Augen, dass an sie eigentlich nicht gedacht wird. Die Beharrlichkeit, mit der Arbeitszeitmodelle im Schichtbetrieb starr und unvereinbar mit Familie und Betreuungspflichten gestaltet werden – und das, obwohl einige Unternehmen zeigen, dass es auch anders ginge – trifft denselben Punkt.

Im Rahmen der Online-Befragung wurde der „Beweisdruck in einem männerdominierten Umfeld“ als das zentrale Thema für niedrige Frauenanteile bei den Beschäftigten genannt – fast ex aequo mit dem „Problem der fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Abbildung 5: Barrieren und Ursachen für niedrigere Frauenanteile bei den Beschäftigten



Quelle: L&R Datafile „Mehr Frauen* in die Bahnindustrie! 2022“, (n=25)

Gleichzeitig wehren sich vor allem jüngere Frauen gegen ein „Überproblematisieren“ und betonen, dass sie sich in ihrer Gruppe mit „allen“ verstehen oder zumindest „mittlerweile“ mit allen verstehen.

Vereinbarkeit und Co: Einiges kommt in Bewegung

Die Relevanz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in zahlreichen Studien breit diskutiert und kann dementsprechend auch in der Bahnindustrie als zentraler Faktor für die Teilhabe bzw. den Verbleib von Frauen* (bzw. Personen mit Betreuungspflichten) in den Unternehmen angesehen werden. Themen wie Auszeitmanagement, Arbeitszeit- und Karenzregelungen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten spielen hier eine Rolle.

Noch vor einigen Jahren wurden bei Bewerbungsgesprächen häufig unangenehme Fragen zur Familienplanung der Frau gestellt. Dies ist heute kaum mehr der Fall, was in den Fokusgruppen als Fortschritt bewertet wird. Dennoch halten sich in vielen Köpfen hartnäckige Vorurteile. Als besonders kritisch wird die Phase zwischen Karenzeintritt und Wiedereinstieg ins Unternehmen gesehen. Hier wird das „in-Kontakt-bleiben“ mit den karezierten Frauen (und Männern) als wesentlich angesehen. Fokusgruppenteilnehmerinnen in Personalverantwortung weisen auf die Wichtigkeit eines „Wiederkehrgesprächs“ nach der Rückkehr ins Unternehmen hin, aber auch darauf, dass diese Gespräche teilweise nicht stattfinden oder zu einem für die Frauen unbefriedigenden Ergebnis führen:

„Das Potential, was da auch ist, das habe ich jetzt schon öfters bei Kolleginnen mitbekommen, die fühlen sich dann manchmal nicht so richtig gehört. Das ist schade, da könnten wir mehr tun. Mehr auf Teilzeitkräfte eingehen und auch ob sie richtig eingesetzt sind. Manchmal bekommen sie dann doch nur ein abgespecktes Aufgabenportfolio, was dann vielleicht nicht mehr das ist, was sie wollen. Da wirklich gezielter reingehen, damit sie auch bleiben, dass sie sich weiterhin wertgeschätzt fühlen.“ (Fokusgruppe 3)

In vielen Unternehmen hat sich das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen in den letzten Jahrzehnten stetig erhöht und auch bei den männlichen Beschäftigten wird eine vermehrte Aufgeschlossenheit dem Thema gegenüber wahrgenommen, welches sich aber häufig in der Inanspruchnahme des Papamonats erschöpft.

Aufgrund des derzeit vorherrschenden Fach- und Arbeitskräftemangels nehmen flexiblere Arbeitszeitregelungen sowie Führungspositionen auch in Teilzeit in den Unternehmen zu. Dem stehen jedoch Meetings oder Veranstaltungen gegenüber, die zu Randzeiten stattfinden, was Personen mit Betreuungspflichten – häufig Frauen* – von einer Teilnahme ausschließt. Auch in der Online-Befragung hat sich gezeigt, dass sich die Idee, Meetings und Termine nicht zu Randzeiten abzuhalten, in den Betrieben der Bahnindustrie noch wenig durchgesetzt hat.

Während im Angestelltenbereich flexiblere Arbeitszeit- und Homeofficeregelungen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen können, ist die Lage abseits davon komplexer.

„Bei uns gibt es die Möglichkeit zwei Tage Homeoffice zu machen. Nur: in einem Produktionsbetrieb kann keiner Homeoffice machen, weil da keiner Maschinen mit nach Hause nehmen kann.“ (Fokusgruppe 4).

„Also in der Fertigung (...), da gibt es noch viele Jobs, wo beispielsweise die Schicht um 6 Uhr startet. Wenn ich da mein Kind um 8 Uhr in die Schule bringe, wird es schwierig.“ (Fokusgruppe 5)

Dennoch gibt es in manchen Unternehmen Bestrebungen diese Situation zu ändern und andere Schichtmodelle zu planen.

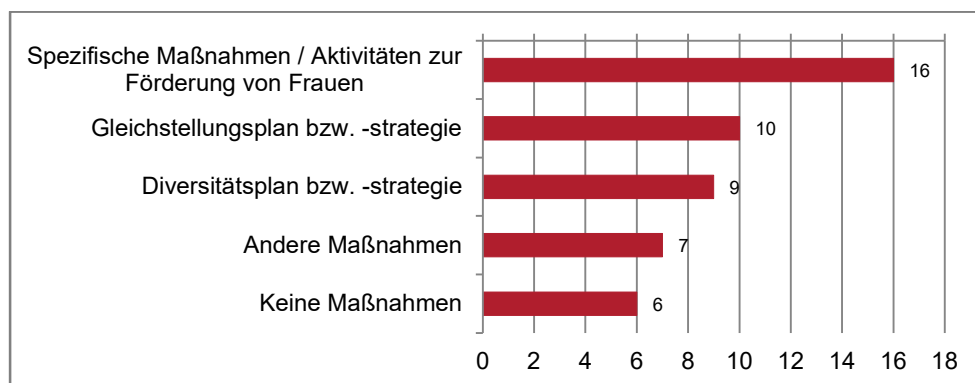
Aber auch im Angestelltenbereich wird mehr Arbeitszeitflexibilität gefordert, um den vielfältigen Bedürfnissen und Herausforderungen des Berufs- und Privatlebens gerecht werden zu können und letztlich auch um mehr Frauen in die Bahnindustrie zu bekommen.

*„Wir brauchen mehr Kreativität auch beim Thema Arbeitsmodelle (...). Mehr Kreativität, mehrere Modelle zulassen, um einfach den Arbeitsplatz attraktiver zu machen.“
(Fokusgruppe 3)*

Frauen*förderung anders gedacht und neu kommuniziert!?

In einem Großteil der Unternehmen werden Frauen- und/oder Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. Vor allem spezifische Maßnahmen bzw. Aktivitäten zur Förderung von Frauen* werden eingesetzt, gefolgt von strategischen Planungen. Immerhin ein Viertel der Unternehmen verfolgt keine spezifischen Ansätze. In den Fokusgruppen wird darauf hingewiesen, dass in fast jedem – vor allem den großen – Unternehmen „etwas“ gemacht werde und Gleichstellung auf der Agenda stehe. Vor allem Gesprächspartnerinnen aus der Führungsebene und aus dem Personalmanagement verorten Programme und Strategien als sichtbares Zeichen für eine entsprechende Haltung des Unternehmens.

Abbildung 6: Gleichstellungsmaßnahmen und Frauenförderung in den Unternehmen



Quelle: L&R Datafile „Mehr Frauen* in die Bahnindustrie! 2022“, (n=25)

Gleichzeitig wird von einigen der Gesprächspartnerinnen berichtet, dass sie selbst von derartigen Programmen profitierten, vor allem von persönlichen Mentor*innen. Insgesamt wurde der Förderung durch Vorgesetzte und deren Vertrauen darauf, dass man das nötige Entwicklungspotenzial hat, ein wichtiger Stellenwert eingeräumt. Dies kann auf die Sinnhaftigkeit bzw. Notwendigkeit von Führungskräfte sensibilisierungen verweisen.

Die Notwendigkeit von Frauenförderung und Gleichstellungsstrategien angesichts hinderlicher Faktoren steht außer Streit – Diskussionen entstanden über die Art der Kommunikation und über bestehende Lücken. Dabei ist zwischen jenen Betrieben zu unterscheiden, wo bereits unterschiedliche Strategien eingesetzt werden und jenen, die erst in der Anfangsphase bzw. sogar noch davorstehen. Während es für jene Betriebe ohne entsprechende Ansätze als wichtig gesehen wird, dass Initiativen starten – hier auch im Austausch mit Betriebsvertreterinnen, die schon entsprechende Erfahrungen haben –, werden bei Unternehmen mit weiterreichenden Ansätzen bereits

Verbesserungsmöglichkeiten für die schon eingesetzten Maßnahmen diskutiert. Ein zentrales Anliegen war, dass nicht der Eindruck vermittelt werden soll, Frauen werden allein wegen ihres „Frauseins“ gesucht, aufgenommen und/oder gefördert und nicht wegen ihrer Kompetenzen und ihrem Interesse. Kampagnen für „Frauen in technischen Berufen“ bzw. Aufnahmeverfahren sollten, so einige Teilnehmerinnen, vermeiden zu betonen, dass Frauen „auch“ Technik können oder sich „auch“ etwas zutrauen sollen. Die Betonung, dass Frauen dies „auch“ können, kann als Abwertung verstanden werden bzw. umgekehrt als unberechtigte Aufwertung von Männern, da damit implizit mitvermittelt wird, dass diese das automatisch könnten.

In eine ähnliche Kerbe schlagen manche Teilnehmerinnen, wenn sie von Aufnahmegesprächen erzählen. „Leichte Bewerbungen“ werden als abwertend wahrgenommen, wenn Frauen das Gefühl vermittelt werde, sie werden „ohnehin“ genommen, weil „Frauen gesucht werden“. Insgesamt wohl gut gemeinte Ermutigungen werden in dieser Form negativ erlebt.

„Es ging um die Vorstellung, sie haben auch immer wieder wiederholt, sie brauchen unbedingt Mädchen (...), das haben wir sehr oft gehört, dass sie unbedingt Mädchen haben wollen“ (Fokusgruppe 6)

Gleichzeitig werden im Lehr- und Berufsalltag unterstützende Initiativen sehr positiv wahrgenommen bzw. Ausbilder*innen oder Vorgesetzte, die sich für gute Arbeitsbedingungen und eine Weiterentwicklung (angehender) Technikerinnen einsetzen – allerdings mit Fokus auf eine fachliche Förderung sowie Unterstützung bei Problemen, die Frauen in einem männerkonnotierten Umfeld nach wie vor entgegenschlagen.

Quoten werden teils befürwortet und teils kritisch reflektiert. Einerseits wird die Notwendigkeit von Quoten gesehen: *„Da sitzen nur Männer, die aufgrund politischer Seilschaften dasitzen. Da hätten Quoten schon Sinn, weil Frauen politisch nicht so vernetzt sind“* (Fokusgruppe 5). Andererseits wird darauf hingewiesen, dass bei Quoten der Vorwurf schnell bei der Hand ist, eine Frau hätte ihre Position nur aufgrund ihres Geschlechts bekommen und nicht, weil sie die Beste für den Job ist. Dieser Umstand wird weniger der Quote an sich, sondern dem Umfeld angelastet:

„Ich weiß, dass es dann manches Mal heißt: Du sitzt dort, weil sie eine Frau brauchen. (...) Es geht niemand davon aus, dass dort die Person sitzt, die am besten dafür geeignet ist. Das ist echt ein Wahnsinn.“ (Fokusgruppe 4)

Zudem wird angeregt nicht nur für die Führungsebene Quoten vorzugeben, sondern für alle Ebenen, da damit mehr Verbindlichkeit für eine konsequente gleichstellungsorientierte Personalpolitik und Betriebskultur geschaffen werde. Vor allem Mentoring durch Vorgesetzte, Netzwerken mit Frauen in ähnlichen beruflichen Situationen und Buddy-Systeme werden als wertvolle Unterstützung angesehen. Konsequenterweise vom Lehrling bis zur Führungskraft zu denken, erscheint ebenfalls erfolgsversprechend: Quoten „oben“ zu haben, ohne den weiblichen Nachwuchs an Bord zu holen und zu fördern, wird als schwierig bezeichnet.

Mehr Frauen an Bord?! Neue und eingespielte Initiativen

Mehrere Interviewpartnerinnen weisen darauf hin, dass in der Bahnindustrie dringend Arbeitskräfte gesucht werden. Frauen zählen dabei aufgrund des akuten Personalmangels und der anstehenden Pensionierungswelle zu einem wichtigen Arbeits- und Fachkräftepotential in dieser Branche. Einige Unternehmen in der Bahnindustrie haben bereits konkrete Maßnahmen umgesetzt, um auch vermehrt Frauen anzusprechen, wie z.B. die Verankerung eines Diversitätsmanagements im Betrieb und entsprechende

Rekrutierungsstrategien (z.B. Stellenausschreibungen in Teilzeit, Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Homeoffice-Angebote). Als Strategien, um mehr Personal anzuwerben, werden etwa Kooperationen mit Schulen, Universitäten, Vergabe von Diplomarbeiten, Praktika, die Teilnahme an Veranstaltungen (Berufsmessen, Regenbogenparade, Töchterttag) genannt.

Im Zuge der Online-Befragung wurden darüber hinaus noch die gezielte Ansprache von Frauen via Aussendungen, die Teilnahme an Frauennetzwerken und auch Active Sourcing angeführt. Konstatiert wird, dass es bereits zu Veränderungen in Hinblick auf Frauen in technischen Berufen gekommen sei, indem Frauen beispielsweise „sichtbarer“ geworden sind:

„Ich glaube früher war es einfach nicht so sichtbar bei uns auf Plakaten, in der der Werbung, vor allem nicht im Blaumann, in Handwerkkleidung, mit Helm – undenkbar. Ich glaube, dass hat sich schon gravierend verändert, das Außenbild.“ (Fokusgruppe 3)

Zielgerichtete Werbekampagnen präsentieren die Branche einer breiten Öffentlichkeit und erhöhen den Bekanntheitsgrad der Bahnindustrie. Dabei wird es als sinnvoll angesehen gute Vortragende bzw. Role Models aus den Unternehmen einzubinden. Die Vorstellung der zahlreichen Berufsfelder, Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten könne dazu beitragen, mehr (junge) Personen für die Bahnindustrie zu gewinnen.

Der Austausch mit weiblichen Lehrlingen sowie jungen Technikerinnen zeigt, dass diese häufig „zufällig“ in die Bahnindustrie gekommen sind. Nicht wenige berichteten, dass sie erst im Zuge der Arbeit erfahren hätten, was ihr Job wirklich umfasst. Eine umfassende Information über konkrete Berufsbilder, Arbeitsaufgaben und Möglichkeiten der Weiterentwicklung beim Berufseinstieg fände diese Gruppe wichtig und sinnvoll. Hier kann die Personal- und Kommunikationsabteilung viel beitragen, um die technischen Inhalte, die potentiellen und neuen Mitarbeiter*innen noch nicht geläufig sind, verständlich zu vermitteln.

„(...) ich glaube es ist aber dennoch gut, wenn auch jemand dabei ist, der nicht so einen technischen Background hat, um gewisse Ebenen nach außen zu transportieren, weil nicht jeder hat ein so tiefes technisches Verständnis. (...) auch bei den Ausschreibungen, die mir dann die Kollegen schicken, die sind dann teilweise tief technisch. (...) Da stehen nur mehr Tools drinnen.“ (Fokusgruppe 4)

Von den Fokusgruppenteilnehmerinnen wurde es zudem als positiv wahrgenommen, dass beim Einstieg in den Betrieb diverse Möglichkeiten für Aus- und Weiterbildungen (z.B. Lehre mit Matura, Bildungskarenz für ein Studium) oder Regelungen rund um ein Auszeitmanagement sowie weitere Karrieremöglichkeiten vorgestellt wurden.

Last but not least: Ein neues Image der Bahnindustrie als Chance?

Das wahrgenommene Image der Bahn – Schwerarbeit, schmutzige Arbeit, Gleise, Bahnhof und Zug – ist überholt; da sind sich die Fokusgruppenteilnehmerinnen einig. Noch verfüge die Bahnindustrie in der öffentlichen Wahrnehmung über ein mittlerweile realitätsfernes Image („viel Stahl, viel Gewicht“, Fokusgruppe 2). Dabei hat sich die Branche in den letzten Jahrzehnten zu einem modernen und nachhaltigen Industriezweig entwickelt, der sichere Arbeitsplätze mit sinnstiftenden Tätigkeitsbereichen und attraktiven Einkommen bietet. Selbst der Begriff „Bahnindustrie“ wurde hinterfragt und diskutiert, ob andere Begriffe wie z.B. *Mobility* nicht besser geeignet wären, um insbesondere verstärkt Frauen anzusprechen:

„Wir haben krisensichere, stabile, nachhaltige und digitale Jobs. Ich denke mit „Mobility“ könnte da schon eine bessere Vermarktung stattfinden (...). Also „Bahnindustrie“ mehr durch „Mobility“ ersetzen.“ (Fokusgruppe 5)

Die Fokusgruppenteilnehmerinnen sind durch die Bank begeistert von der Bahnindustrie – und möchten die Begeisterung gerne weitertragen, in der Hoffnung neue Zielgruppen und mehr Frauen anzusprechen.

„Aber das war schon cool, wenn du so reinkommst und da ist das ganze Fahrzeug und die Leute bauen da etwas oder wenn sie mit dem Kran so einen ganzen Fahrzeugteil verschieben. Das fand und finde ich cool.“ (Fokusgruppe 1)

Fazit: Für mehr als 13,7% sind noch ein paar Bahnkilometer zurückzulegen!

13,7% Frauen*anteil bei Beschäftigten der Bahnindustrie bzw. Bahnbetreiber*innen ist keine Zahl zum Ausruhen. Einiges ist bereits in Bewegung gekommen: Vor allem die Sichtbarkeit von Frauen* in technischen Berufen, aber auch in anderen Berufsfeldern der Bahnindustrie wurde erhöht. Mittels unterschiedlicher Ansätze wird der Einstieg von Frauen* in das Berufsfeld beworben und ihr Verbleib in den Unternehmen durch fördernde Ansätze unterstützt. Die bisherigen Bemühungen scheinen aber gewisse Grenzen zu haben: Das Arbeitsumfeld ist nach wie vor stark an männlichen Beschäftigten ausgerichtet, Frauen* müssen sich mehr beweisen und anpassen, die Arbeitskultur und der Umgangston treffen nicht immer die Lebensrealität und Arbeitsplatzvorstellungen von (jungen) Frauen*, und auch das Image der Bahnindustrie scheint vor dem Hintergrund ihrer großen Bedeutung für eine nachhaltige Verkehrswende wenig präsent und wirkt in der Öffentlichkeit wenig modern.

13,7% Frauen*anteil verweist einerseits auf die Notwendigkeit der Stärkung oder Einführung expliziter Gleichstellungsförderung. Bei jenen Betrieben, die gar keine gleichstellungsfördernden Ansätze auf der Agenda haben, kann ein Austausch mit Kolleginnen* anderer Unternehmen ein erster Schritt sein, um Ideen und Erfahrungen in die Unternehmen bzw. an die Unternehmensleitung zu bringen.

Bei jenen Betrieben, die bereits Frauen- und Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen, ist angesichts der niedrigen Frauen*anteile weiteres Durchhalten gefragt bzw. eine Ausweitung und gegebenenfalls Adaptierung der Angebote: So erscheint die Einbeziehung aller Ebenen und Bereiche wichtig, vor allem eine stärkere Fokussierung auf die Produktion und die mittlere Fachebene, damit Einsteigerinnen längerfristig in den Berufsfeldern bleiben. Gleichzeitig ist es wichtig die Vielfalt unterschiedlicher Arbeitsmöglichkeiten in der Bahnindustrie und bei Bahnbetreibern bzw. die Vielfalt der Ansprüche der Frauen zu berücksichtigen: Weibliche Lehrlinge brauchen andere Ansätze als HTL-Absolventinnen, junge Technikerinnen haben einen anderen Bedarf als etablierte technische Fachkräfte oder Managerinnen. Der Austausch zwischen „Nicht-Technikerinnen“ und „Technikerinnen“ in den Unternehmen kann zudem hilfreiche Allianzen und Ergänzungen schaffen. Die Einbindung der jeweiligen Zielgruppen bei der Planung von Maßnahmen scheint sinnvoll, damit unterschiedliche Bedürfnisse einbezogen werden. Entwicklungs- und Weiterentwicklungsangebote, Buddy-/Mentoringsysteme, Ansprechpersonen, interne und externe berufsbezogene Netzwerke, Quoten, die Arbeit an der patriarchalen Norm bzw. gegen einseitige Normierung, an sicheren Arbeitsplätzen, die sich unter anderem mit Betreuungsarbeit vereinbaren lassen – alles gemeinsam scheint wichtig und sollte mit den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen gemeinsam weiterentwickelt werden.

13,7% Frauen*anteil verweist andererseits auf die Notwendigkeit der Arbeit gegen einseitig an Männern orientierte Strukturen und Normen bzw. für inkludierende Strukturen und Normen, vor allem ...

... an einer Betriebskultur und an Arbeitsbedingungen, die sich nicht nur an der Leitfigur des männlichen Vollzeitbeschäftigten, sondern gleichwertig an Personen mit Betreuungspflichten oder Auszeitwünschen orientiert – auch in der Produktion;

... an einer Arbeits- und Kommunikationskultur, die sich an einem respektvollen Umgang ohne ständigem Beweisdruck ausrichtet. Das inkludiert auch keine Verharmlosung von sexistischen Bemerkungen und Bildern, eine klare Kommunikation der Konsequenzen sexueller Anzüglichkeiten und Übergriffe und die Etablierung von Ansprechpersonen;

... an Arbeits- und Aufstiegsbedingungen, die Kompetenzen in den Vordergrund rücken statt monokulturelle Ähnlichkeiten und Seilschaften;

... an räumlichen Bedingungen, die allen Geschlechtern zeigen, dass es ihr Arbeitsplatz ist – etwa bezüglich Sanitäreinrichtungen, Umkleide- und Rückzugsmöglichkeiten;

... an einem modernen Image der Bahnindustrie, welches beispielsweise die Mobilität, die Vielfalt an Arbeitsplätzen und Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt rückt;

... unter Einbezug aller Führungsebenen, von Vorgesetzten und Ausbilder*innen sowie der männlichen Kollegen, damit Gleichstellungsarbeit nicht an einzelnen engagierten Frauen* hängt und Vorgesetzten und Kollegen torpediert wird.

Der aktuelle Druck am Arbeitsmarkt könnte Frauen* in die Hände spielen: Es ist nicht mehr möglich, die weibliche Hälfte des Arbeitskräftepotenzials zu ignorieren. Frauen aufzunehmen bzw. weibliche Arbeitskräfte zu suchen alleine wird aber nicht reichen, ohne gute Arbeitsbedingungen für alle Geschlechter und für unterschiedliche Lebenssituationen zu schaffen.