



## Gewinnen ohne Ass und Trumpf? – Plädoyer für eine strategische Perspektive auf die Situation von Ingenieurinnen im technischen Berufsfeld

### HINTERGRUND: KAUM FRAUEN IN DER TECHNIK

Mit der Aufforderung, „dort auszuscheiden, wo nur der Mann denken und handeln kann“, stellte sich Eugen Diesel, Sohn des Dieselmotor-Erfinders und zeitgenössischer Technikschriftsteller, 1930 nachdrücklich gegen das Engagement von Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Berufen – technische Kompetenz und Weiblichkeit waren für ihn unvereinbar. Ein solch rigide postulierter Ausschluss von Frauen aus der technischen Sphäre mangels Eignung ist heute vermutlich noch nicht einmal mehr an ländlichen Stammtischen konsensfähig, dennoch scheint es Faktoren zu geben, die ihn faktisch bewirken: Im akademischen technischen Bereich, wo Berufsaussichten und Verdienstmöglichkeiten ausgezeichnet sind, trifft man Frauen kaum an. Bereits an den Universitäten gilt, dass der Frauenanteil unter den Studierenden desto geringer ist, je mehr technische Bezüge das Fach aufweist, was zu einstelligen Prozentzahlen in manchen Ingenieurwissenschaften wie z. B. der Elektrotechnik führt, und im Arbeitsleben verstärkt sich dieser Effekt sogar noch, da die Mehrzahl der wenigen Absolventinnen überhaupt nicht ins technische Berufsfeld eintritt oder es zügig wieder verlässt. Für die wenigen verbleibenden Ingenieurinnen lassen sich – im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen – geringere Zufriedenheitswerte sowie eine langsamere und schlechtere Integration ins Berufsfeld feststellen – das zeigen Studien wie „Arbeitswelt in Bewegung“ von Yvonne Haffner, Bärbel Könekamp und Beate Kraus.

### DAS TECHNISCHE FELD: EINE BESONDERE HERAUSFORDERUNG FÜR FRAUEN

Doch was sind die Ursachen dafür, dass sich junge Frauen kaum von der Attraktivität des technischen Feldes überzeugen lassen und selbst fertig ausgebildete Ingenieurinnen mit ihrer Branche fremdeln?

Um diesen Ursachen auf die Spur zu kommen, ist es hilfreich, die technische Branche im Sinne Pierre Bourdieus als ‚soziales Feld‘ zu entwerfen – als (fach-)kulturellen Mikrokosmos, innerhalb dessen es spezifische Übereinkünfte über Wertigkeiten, Wechselkurse, normative Setzungen und Deutungsmuster gibt, die die Möglichkeiten und Grenzen des Handelns der Akteurinnen und Akteure bestimmen. Das Korrelat zu diesem sozialen Feld bildet der Feldhabitus, der als die gespeicherte biografische Erfahrung und Prägung einer Person quasi das verinnerlichte ‚Umfeld‘, also die im Feld erworbenen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata, umfasst. Je konformer dieser Habitus in einem spezifischen sozialen Feld entwickelt werden kann, desto stärker wird – so das Konzept – die Performance dort zum ‚Heimspiel‘, und desto besser stehen dementsprechend die Chancen auf Reputation und Anerkennung.

Dass die Entwicklung eines konsistenten Berufshabitus für Ingenieurinnen eine besondere Herausforderung bedeutet, ist (z. B. von Susanne Ihlen) immer wieder beschrieben worden. Aufgrund gesellschaftlich wirksamer Bilder und Stereotype haben Frauen symbolisch im technischen Feld einen schweren Stand. Die starke geschlechtliche Polarisierung von Technik(-Kompetenz) hat eine lange Tradition: Das beinahe 150 Jahre alte ‚Ingenieurlied‘ von Heinrich

Seidel startet mit der auf ein stabiles Selbstwertgefühl verweisenden Auskunft „Dem Ingenieur ist nichts zu schwere“ und entfaltet die Berufsgruppe im weiteren Verlauf wortgewaltig als männliche, heldenhafte und sich den Naturgewalten tapfer entgegenwerfende Zunft. An dieser engen Verknüpfung von Technik und Männlichkeit hat sich, wenn auch archaische Formulierungen seltener geworden sind, bis heute nichts Wesentliches geändert: Analog zum aus der Managementforschung bekannten ‚Think-Manager-Think-Male‘-Phänomen ist auch der ‚typische‘ Ingenieur in der gesellschaftlich vermittelten Vorstellung nach wie vor ein Mann, während sich ‚Weiblichkeit‘ über die Inszenierung von Technikferne stabilisiert.

Der besondere gesellschaftliche Stellenwert von technischer Kompetenz und ihre symbolisch enge Verknüpfung mit Männlichkeit sind für die Situation der Ingenieurinnen im technischen Feld fatal: Sie sind damit konfrontiert, dass ihr Geschlecht auf symbolischer Ebene quasi als Kontrastfolie fungiert, indem es das Nicht-Technische repräsentiert. Dass Ingenieurinnen in ihrem Berufsfeld in der absoluten Minderheit sind, verstärkt diesen Effekt zusätzlich. Rosabeth Moss Kanter beschreibt bereits 1977 unter der Überschrift ‚Tokenism‘, inwiefern die zahlenmäßige Unterrepräsentanz einer Personengruppe im organisationalen Kontext zu widersprüchlichen Erwartungen an diese führt – vor allem in (geschlechts-) atypischen Berufen. Die ‚Tokens‘ sind aufgrund ihrer Besonderheit auch besonders sichtbar; gleichzeitig neigt ihre Umgebung dazu, die Differenzen zwischen ihnen und ‚sich selbst‘, also der Mehrheitsgruppe, überzubetonen, was die Gefahr der Isolation birgt, und schließlich wird die Minderheitengruppe in besonders ausgeprägter Form stereotypisiert.

Ingenieurinnen werden also im technischen Feld nicht als Individuen, sondern primär als Repräsentantinnen ihrer Geschlechtergruppe wahrgenommen. Aufgrund der beschriebenen symbolischen Verknüpfungen wird dies für sie zum Handicap: Gleichzeitig ihrer Geschlechts- und ihrer Berufsrolle gerecht zu werden, ist auf der Folie der kontrapunktischen Erwartungen an diese beiden Rollen nahezu unerfüllbar, was zu einem dilemmatischen darstellerischen und emotionalen Balanceakt führt. Die Aneignung eines konsistenten, fachspezifischen Habitus im Sinne einer stabilen Berufsidentität – und damit eine zentrale Voraussetzung für Reputation, Zufriedenheit und Berufserfolg – ist vor diesem Hintergrund für Ingenieurinnen kaum zu realisieren. Wie soll ihnen auch im Feld – dem bourdieuschen Konzept des Habitus entsprechend – etwas zur intuitiven ‚Natur‘ werden, das mit den (als natürlich postulierten) geschlechtsspezifischen Erwartungen, die an sie herangetragen werden, vollständig kollidiert?

#### HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN UND GRENZEN AUS MIKROPOLITISCHER SICHT: DIE STRATEGISCHE POSITIONIERUNG IM NICHT-HABITUALISIERTEN FELD

Wie voraussetzungsvoll und dilemmatisch sich das technische Berufsfeld als Handlungsfeld für Ingenieurinnen gestaltet, wird in der bourdieuschen Konzeption bereits deutlich; dieser Eindruck gewinnt noch an Schärfe, wenn das Feld – vor dem Hintergrund der beschriebenen kulturellen Folie – zusätzlich aus einer mikropolitischen Perspektive beleuchtet wird. Forschungsparadigmatisch bedeutet dies, den Fokus systematisch auf die Interessen, Hand-

lungsstrategien und -spielräume der Akteurinnen und Akteure zu richten. Strategische Ressourcen und Freiheitsgrade geraten dabei ebenso in den Blick wie Bündnisse, Koalitionen und Informationsflüsse; Werte, Normen und (Feld-) Kulturen werden aus der politischen Perspektive erkennbar als zu umgehende Barrieren – oder als hilfreiche Bezugspunkte des eigenen Vorgehens. Als Handlungskompetenz entworfen, lenkt das Konzept der Mikropolitik den Blick wiederum auf die Möglichkeiten eines bewussten und strategischen Umgangs mit den feldspezifischen Effekten. Welche Möglichkeiten haben Ingenieurinnen angesichts der kulturellen ‚Gegenströmung‘ und unzureichender Habitualisierungschancen, klug und strategisch ihre Identität zu schützen und ihre Interessen zu verteidigen?

Als erste Antwort auf diese Frage soll nun die empirisch begründete Heuristik der ‚Strategischen Positionierung im nicht-habitualisierten Feld‘ vorgestellt werden, die ich im Rahmen meiner Dissertation entworfen habe (Abb. S. 4). Die empirische Grundlage bildet ein Sample aus 16 Ingenieurinnen bzw. techniknahen hoch qualifizierten Frauen aus dem akademischen technischen Berufsfeld, die jeweils zweimal ausführlich mit Hilfe eines Leitfadens zu ihrer beruflichen Situation interviewt wurden. Die Interviews wurden anschließend rekonstruktiv ausgewertet; alle folgenden kursiv gesetzten Zitate sind ihnen entnommen.

Die Ingenieurinnen erleben die kulturelle Differenz (Sphärendifferenz) zwischen den in ihrer Privatwelt gültigen Deutungsmustern und den Sinn- und Erwartungshorizonten ihres Berufsfeldes als massiv bzw. als die sprichwörtlichen ‚zwei Welten‘. Umgangston, Humorebenen und Wertigkeiten divergieren;

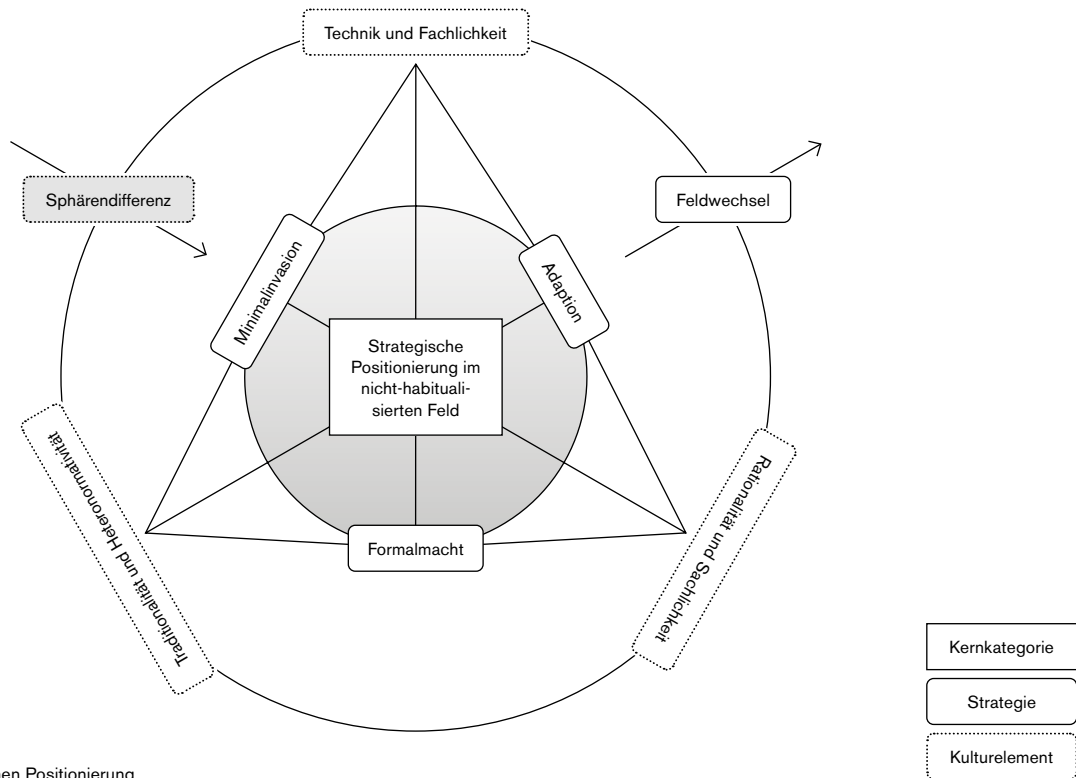


Abb. 1: Heuristik der strategischen Positionierung

was in ihrer Privatwelt als ‚Freundlichkeit‘ gilt, wird ihnen in der technischen Sphäre als Unsicherheit bzw. ‚Flirten‘ ausgelegt, den allgegenwärtigen Technik-Enthusiasmus können die Befragten in seiner hohen Intensität weder emotional noch handlungspraktisch bedienen, subjektiv naheliegende ironische Einlassungen lösen im Feld Befremden aus, ‚den Ton zu treffen‘ fällt schwer – es „crasht“, wie es eine Befragte ausdrückt. Die soziale Interaktion im Feld, für die eigene berufliche Integration unerlässlich, wird auf dieser Folie als kräftezehrende Herausforderung wahrgenommen.

Bei dem Versuch, sich trotz widriger Bedingungen günstig zu positionieren, geraten umso stärker die lokalen kulturellen Parameter in den Blick, die als

‚symbolische Kulisse‘ über die Angemessenheit von Verhaltensweisen sowie über performative Ressourcen und Barrieren bestimmen und damit Ausgangs- und Bezugspunkt jeden Handelns (und damit auch: der strategischen Positionierung) bilden. Diese Parameter, innerhalb derer (Feld-)Identitäten und professionelle Anerkennung verhandelt werden, lassen sich zu zwei zentralen kulturellen Achsen verdichten:

Erstens existiert im technischen Berufsfeld eine stabile traditionelle Werte- und Deutungsmatrix; es herrschen heteronormative und konservative Beziehungs- und Bewertungsmuster vor. Entsprechend stereotyp fällt die Attribuierung der Ingenieurinnen aus: Die Befragten werden verniedlicht („blonde Maus“), als Sexualpartnerin

angesprochen („die Frau, die man anbagert“) oder mit der Rolle als (potenzielle) Mutter identifiziert, was zugleich die Zuweisung damit korrespondierender Folien wie Emotion und Intuition bedeutet.

Zweitens stellen Technik, Fachlichkeit und Rationalität im Feld den Maßstab für professionelles Handeln dar („man ist kompetent“) und fungieren damit als mächtige performative Ressourcen, über die Reputation und Prestige errungen werden können. Über technikbezogene Interaktion wird Zugehörigkeit erzeugt, technisches Wissen sowie die Herstellung und Nutzung technischer Artefakte („das ist der Prototyp, das ist das, was zählt“) bilden im Sinne einer ‚Königsdisziplin‘ den zentralen feldinternen Referenzpunkt.

Die strategischen Implikationen dieser Befunde liegen auf der Hand. Technik, Rationalität und Fachlichkeit bilden im ingenieurwissenschaftlichen Feld den zentralen Modus der Reputation und Integration; gleichzeitig bilden sie den Kontrapunkt zu den dort aktiven heteronormativen weiblichen Zuschreibungen. Die im Feld ubiquitäre heteronormative Matrix geschlechterbezogener Erwartungen und Deutungen kann im Hinblick auf die professionelle Performance von Ingenieurinnen als permanente ‚Gegenströmung‘ aufgefasst werden, da sie – im Feldkontext – ungünstige, entprofessionalisierende Zuschreibungen impliziert und damit strategisch vorteilhafte Identitätsoptionen systematisch verbaut.

Wie gehen die Befragten mit dieser dilemmatischen Situation um? – Die vielfältigen strategischen Muster und taktischen Motive der Ingenieurinnen im Ringen um günstige Positionierung und professionelle Anerkennung im technischen Feld lassen sich konzeptionell zu vier Ansätzen verdichten.

Den größten Teil der systematischen Feldhandlungen bilden adaptive Strategien. Adaption bedeutet hier den performativen Schulterschluss mit dem Feld; sie besteht im Kern darin, die habituelle Kluft zum Feld performativ zu überbrücken und damit die eigene professionelle Rolle und fachliche Reputation zu stärken. Entsprechend passen sich die Befragten bewusst an Feldregeln und Konventionen an, obwohl diese mit ihren eigenen Praxen nicht deckungsgleich sind. In der defensiven Form bedeutet das ‚strategische Toleranz‘, indem als unangenehm empfundene Gesprächspraxen nicht problematisiert werden, die aktive Unterdrückung von Irritation sowie eine bewusste Gefühlsregulation (einerseits, um nicht feldfern,

„mädchenhaft“ oder „zimperlich“ zu wirken; andererseits, um nicht in den Verdacht des ‚Flirtens‘ zu geraten). Eine offensivere Variante der Adaption besteht darin, in der eigenen Performance bewusst auf feldspezifische Wertigkeiten und Erwartungen, wie z. B. demonstrative Fachlichkeit, Bezug zu nehmen und sie in die Darstellung zu integrieren. Das kann durch Anknüpfung an die Insignien des Expertentums geschehen; den Fachjargon als Ressource zu verwenden und „Fachwörter raus[zuhauen]“, bedeutet die bewusste Anknüpfung an eine im Feld wertvolle Identitätsschablone: „Dann schlüpfte ich in die Rolle der kompetenten Programmiererin, die keine Fragen offen lässt.“ Als ‚High End‘ der strategischen Adaption kann es gelten, die Mitglieder im Feld mit ihren ‚eigenen Waffen‘ zu schlagen; so berichtet eine Befragte, „fachlich ein Freak“ geworden zu sein und sich nun in Netzwerktreffen zu duellieren („so richtig dumm dastehen lassen immer mal einen“), um so die eigene Position zu stärken. Gleichzeitig wird jedoch deutlich, dass das Fehlen entsprechender Skripte und Identitätsvorlagen ihr dabei ein hohes Maß an Präzision und Reproduzierbarkeit der Performance abverlangt: „Und ab dem Zeitpunkt war man akzeptiert, aber man musste immer so bleiben. Sobald man sich zurückgezogen hat, und dann mal einfach [man] selbst wieder war, wurde man auch ganz schnell wieder zurückgestempelt.“

Während es bei den adaptiven Strategien im Kern darum geht, performativ die kulturelle Kluft zu überbrücken und so die eigene Reputation zu stärken, zielen minimalinvasive Strategien darauf ab, systematisch und gleichzeitig möglichst geräuschlos Eigensinn zu implementieren; d. h. an Strukturen anzuknüpfen bzw. solche zu schaffen, die den

eigenen Bedürfnissen zuträglich sind, und so die kulturell-habituelle Kluft jenseits eigener Anpassungsleistungen zu reduzieren. Dies geschieht beispielsweise, indem institutionalisierte Gruppen (informelle Mittagessen-Gruppen, Projektteams oder Bürogemeinschaften) bewusst um Personen erweitert werden, die – im eigenen Sinne – ‚Feldgaranten‘ darstellen; etwa weil sie nicht zu Sexismus neigen und im subjektiv positiven Sinne „die Gesprächsthemen regulieren“. Oder, indem zur Untermauerung der eigenen Position der Anschluss an ‚strategische Brücken ins Feld‘ gesucht wird: D. h. es werden Unterstützer gewonnen, die gleichzeitig im Feld verankert sind und dort ein gutes Standing haben, was den eigenen Standpunkt davor schützt, marginalisiert („als Frauenmeinung abgestempelt“) zu werden.

Als Gegenpol der Minimalinvasion kann das dritte Strategiebündel – der Einsatz (eigener oder geliehener) formaler Macht – konstruiert werden. Gegossen in Regeln und Verordnungen stellt Formalmacht eine starke Ressource zum Umgang mit der Feldkultur dar; wo minimalinvasiv ‚aus der Schwäche heraus‘ bottom up agiert wird, bedeutet die Bezugnahme auf den Betriebsrat oder die Unternehmensphilosophie, wo Themen wie Diversity oder Political Correctness festgeschrieben sind, den Schulterschluss mit einem mächtigen Frame. Antidiskriminierende Leitbilder bzw. Codes of Conduct können für die eigene Positionierung wertvolle Anknüpfungspunkte bilden; die schriftlich fixierten Grundsätze erfüllen eine legitimierende Funktion und eröffnen damit Handlungsräume. Nicht zuletzt wird aus dieser Perspektive der berufliche Aufstieg als strategische Ressource deutlich: Mit personeller Weisungsbefugnis geht das Potenzial einher, kulturelle Nor-

men top down zu verändern, und zwar derart, dass dies der eigenen Positionierung entgegenkommt – so dass im besten Fall zum Heimspiel wird, was als Auswärtsspiel begonnen hat.

Was aber, wenn keine der beschriebenen Strategieguppen die gewünschte Wirkung erzielt, wenn das Feld fremd bleibt und das eigene Unwohlsein andauert? – Die Sphärendifferenz bedeutet für die Befragten eine Kluft zwischen eigenem kulturellen ‚Komfortbereich‘ und normativer Feldgrammatik; die beschriebenen Strategiecluster zielen vor diesem Hintergrund darauf ab, diese Kluft (performativ) zu verringern, um die eigene Identität zu schützen und Handlungsspielräume zu generieren. Gelingt dies nicht, kann der Ausstieg aus dem technischen Feld, der Feldwechsel – aus mikropolitisch-ressourcenorientierter Perspektive –, als Ultima-Ratio-Strategie interpretiert werden, um, spielerisch gesprochen, zu einem ‚besseren Blatt‘ zu gelangen. So haben zwei der Befragten ihr ursprüngliches Berufsfeld inzwischen verlassen und arbeiten heute in interdisziplinären Teams – und damit in Feldern, deren Übereinkünfte und Deutungsmuster ihrer Positionierung zuträglicher sind.

#### IMPLIKATIONEN/NUTZEN DER STRATEGISCHEN PERSPEKTIVE

Die mikropolitische Perspektive macht das technische Berufsfeld in seinen kulturellen Besonderheiten systematisch als Arena interpretierbar, in der – im Spannungsfeld normativer Übereinkünfte, Wertigkeiten und Deutungsmuster – um Selbstbehauptung und fachliche Reputation gerungen wird. Strategische Handlungen im Feld werden erst als solche erkennbar und in ihrer Intention

nachvollziehbar, wenn die kulturelle Wertematrix vergegenwärtigt wird, die der Handlung ihren Sinn verleiht; Technik und Fachlichkeit als Achse der Referenz, Rationalität und Sachlichkeit als normative Lageemotionen sowie die traditionelle und heteronormative Matrix im technischen Berufsfeld werden als Kontext des Feldhandelns in ihrer strategischen Relevanz sichtbar. Deutlich wird, wie vorhandene oder fehlende Identitätsschablonen über die Zugriffsmöglichkeiten auf performative Ressourcen entscheiden.

Mit dem Mikropolitiktheoretiker Oswald Neuberger können die kulturellen Übereinkünfte und Konventionen eines Feldes als zentrale mikropolitische Ressource gefasst werden; das Anknüpfen an sie, der (performative) Schulterschluss mit der Zielkultur, stellt entsprechend ein strategisches Meta-Element dar, um die eigene Angriffsfläche zu reduzieren, Reputation zu steigern und die Nische des ‚Erklärungsbedürftigen‘ zu verlassen. So wird der Versuch der Reduktion der kulturellen Kluft systematisch als strategisches Manöver ersichtlich, um die ‚Gegenströmung‘ im Feld in nutzbare ‚Strömung‘ zu verwandeln.

Zwar ist der Gedanke einer kulturellen Kluft zwischen der geschlechterbezogenen und der berufsbezogenen Teilidentität von Ingenieurinnen im technischen Feld und der daraus resultierenden Herausforderungen nicht neu: Doris Janshen und Hedwig Rudolph prägen in ihrem Werk „Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft“ bereits 1987 im Kontext dieses Phänomens den Begriff der ‚Habitusambivalenz‘, und in späteren, an diese Befunde anknüpfenden empirischen Studien (z. B. von Renate Kosuch oder Christine Erlemann) wird das konflikthafte Erleben des Identität-Gaps immer wieder bestätigt sowie

der Berufsausstieg von Ingenieurinnen als Resultat der Unvereinbarkeit der Sphären markiert.

Während die Kluft zwischen den Teilidentitäten ‚Frau‘ und ‚Ingenieur‘ [sic!] aus individueller (intrapyschischer) Perspektive jedoch auf die Herausforderung des Umgangs mit kognitiven Dissonanzen und Spannungen verweist, wird sie aus mikropolitischer Perspektive in ihrer interaktiven strategischen Dimension hervorgehoben. Diese Sicht knüpft konzeptionell an das interaktionistische Denkmuster eines sozialen Aushandlungsprozesses von Identitäten im machtbestimmten Raum an (wie es z. B. von Heiner Keupp vertreten wird), die sich in der Folge als Handlungsspielräume manifestieren – aus mikropolitischer Perspektive steht das Image, das einer Person im Feld zuerkannt wird (als ihre sozial verbürgte Position im Mikrokosmos) auch für die informelle Freischaltung oder Sperrung von Handlungsmöglichkeiten, Spielräumen und Freiheitsgraden. Zu der individuellen Dimension des Unbehagens und Fehl-am-Platze-Seins im nicht-habitualisierten Feld gelangt so die strategisch-politische Dimension, die dem Sich-Identifizieren das Identifiziert-Werden zur Seite stellt: Deutlich wird aus mikropolitischer Perspektive, dass im Feld vorhandene oder fehlende Identitätsschablonen über die Zugriffsmöglichkeiten auf Ressourcen entscheiden und systematisch die Reputationschancen beeinflussen.

Insbesondere die auf der heteronormativen Folie angetragenen Identitäten und Rollen geraten als systematisches strategisches Manko für Ingenieurinnen in den Blick, da die Festschreibung auf die ‚weibliche Identität‘ gleichzeitig einen Widerspruch zur Nutzung der performativen Feldressourcen Technik

und Rationalität darstellt. Dieses Ergebnis schließt an bekannte Konzepte wie Ko-Konstruktion und (Un)Doing Gender an, denen zufolge Technik eine performative Ressource zur Herstellung von Männlichkeit darstellt und gleichzeitig Männlichkeit der Identität als ‚Ingenieur‘ entgegenkommt, während es sich für Frauen genau umgekehrt verhält. Altercasting-Strategien im Feld, die die Akteurinnen auf ihr Geschlecht festlegen („hineincastet“), errichten damit aus mikropolitischen Perspektive Barrieren beim Zugriff auf die zentralen Feldressourcen und erschweren das erfolgreiche Mitspielen systematisch; denn die mit der stereotypen weiblichen Geschlechterrolle zugewiesenen Skripte können für die feldspezifische Reputation nicht gewinnbringend eingesetzt werden bzw. bedeuten auf der Folie der feldspezifischen Werteordnung im Hinblick auf fachliche Reputation eine Marginalisierung.

Damit bietet der performative Schulterschluss der Ingenieurinnen mit dem Feld aus mikropolitischer Perspektive für diese einerseits einen Gewinn, da er scheinbar vor Marginalisierung schützt; andererseits wird dieser Gewinn durch die fehlenden Synergien zwischen den geschlechtsspezifischen Folien und den Trümpfen im Feld begrenzt. Diese ‚Trumpfstruktur‘ zu verändern ist das Ziel aller Einflussversuche auf die Feldstrukturen; jedoch erweist sich das Implementieren der eigenen Sinn- und Deutungsmuster im Kontext der mächtigen impliziten Feldparagrafen als schwieriges Unterfangen. So werden zwar verschiedene Ansatzpunkte sichtbar, die das demokratisierende Potenzial mikropolitischer Kompetenz erahnen lassen – insbesondere hinsichtlich des Auffindens von Nischen und Graubereichen sowie der Eruiierung der feldspezifischen Barrieren und Ressourcen, potenziell

anschlussfähiger Personen und Feldelemente. Die individuellen Möglichkeiten einer tatsächlichen Umgestaltung des technischen Spielfeldes im eigenen Sinne scheinen jedoch begrenzt zu sein, so dass die strategische Perspektive auf die Situation von Ingenieurinnen im technischen Berufsfeld den affirmativen Blick auf deren individuelle mikropolitische Handlungsspielräume zwar nahelegt, jedoch auch und insbesondere auf die Notwendigkeit der Veränderung strategischer Rahmenbedingungen für Ingenieurinnen im technischen Berufsfeld verweist.

#### DIE STRATEGISCHEN POSITIONIERUNGSMÖGLICHKEITEN VERBESSERN – INDIVIDUELL, ORGANISATIONAL UND GESELLSCHAFTLICH

Aus mikropolitischer Perspektive wird die suboptimale Ressourcenlage, mit der Ingenieurinnen qua Geschlecht im technischen Feld konfrontiert sind, überdeutlich. Welche handlungspraktischen Anknüpfungspunkte ergeben sich daraus hinsichtlich der Möglichkeiten, ihre Situation im Feld zu verbessern und damit ihre Berufszufriedenheit, ihre Erfolgsaussichten, ihr Wohlbefinden und mittelfristig auch ihren Anteil zu erhöhen?

Zum einen verspricht ein mikropolitisch fundiertes Coaching auf der Mikroebene durchaus individuelle Handlungsspielräume; zentral scheint hier zu sein, die strukturelle Dimension der eigenen Dilemmata zu reflektieren, um auf dieser Folie strategische Handlungsoptionen und Positionierungsmöglichkeiten auszuloten. Die vorgestellte Heuristik der strategischen Positionierung könnte in diesem Rahmen als beglei-

tendes Modell eingesetzt werden, anhand dessen feldspezifische Dynamiken und der eigene Umgang mit diesen begreiflich werden. Denkbar wäre ein Guide für Einsteigerinnen: *Klug analysieren, Adaption wo nötig, Subversion wo möglich!* als Kurzformel – ergänzt um den wichtigen Rat, durch einen steten inneren Abstand zum Geschehen den Energieaufwand zu reduzieren – sei es durch professionelles Coaching oder selbstorganisierte kollegiale Beratung.

Zum anderen wird einmal mehr deutlich, dass für die gleichberechtigte, erfolgreiche und freudvolle Integration von Frauen ins technische Berufsfeld eine Veränderung der feldspezifischen Rahmenbedingungen unerlässlich ist. Wie kann strukturell eine Stärkung der strategischen Situation von Ingenieurinnen erreicht werden, wie kann es gelingen, die Feldparameter – im Sinne ihres Ressourcencharakters – in diesem Sinne zu beeinflussen? Auf der strukturellen Ebene zeigt sich, dass institutionalisierte Instanzen wie z. B. der Betriebsrat als Ressource wahrgenommen werden; auch Leitbildern bzw. Codes of Conduct kommt durchaus Bedeutung zu, insbesondere dann, wenn sie konsequent umgesetzt werden.

Um diese Folien der Antidiskriminierung zu stärken, wären gezielte Maßnahmen zur Sensibilisierung für die diskriminierenden Tendenzen der heteronormativen Dimension und der damit korrespondierenden Altercasting-Tendenzen im Feld denkbar, speziell vor dem Hintergrund der kontrapunktischen Anordnung feldspezifischer Reputationschancen und stereotyper ‚Weiblichkeit‘; insbesondere Führungskräftebildungen und eine konsequente Antidiskriminierungspolitik sind dringend anzuraten. Zudem sind personelle ‚Brücken‘ in die herrschende Kultur zentral; gerade

in traditionellen Branchen könnte, auch im Sinne einer größeren mentalen Diversität der Mitarbeiter/innen, eine bezüglich des Geschlechterverhältnisses zeitgemäße, egalitäre Grundhaltung zum Einstellungskriterium gemacht werden.

Und schließlich steht auf der Makroebene ein gesellschaftlicher Paradigmenwechsel an; sozial konstruierte Verknüpfungen sind nicht naturhaft, sie sind gemacht, und damit auch veränderbar. Solange Technik eine Ressource für ‚Männlichkeit‘ und einen Kontrapunkt zu ‚Weiblichkeit‘ darstellt, wird das Ringen um reputationsförderliche Positionierungen und Identitäten für Ingenieurinnen in ihrem Berufsfeld eine ständige Anforderung sein, und dabei kaum jemals zum völligen Erfolg führen. Mit einem Blatt ohne Asse und Trümpfe kann man nur schwer gewinnen. Die symbolische Verknüpfung von Technik und Geschlecht muss aufgebrochen werden, damit Frauen im technischen Feld unter fairen Bedingungen mitspielen können.

*Anmerkung: Dieser Text basiert auf meiner Dissertation, die unter dem Titel „Die mikropolitische Situation von Frauen in technischen Berufen. Strategische Positionierung im nicht-habitualisierten Feld“ 2014 im Nomos Verlag erschienen ist.*



#### AUTORIN

*Dr. Anna Mucha, Jg. 1979, studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin und promovierte an der Universität Hamburg mit einer Arbeit über die mikropolitische Situation von Frauen in technischen Berufen. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Sozialökonomie, insbesondere Personal und Gender, an der Universität Hamburg. Arbeitsbereiche: Mikropolitik, Fach- und Unternehmenskultur, Geschlechterverhältnisse in Organisationen, Gesundheit im Kontext entgrenzter Arbeitsbedingungen.*

#### KONTAKT

[anna.mucha@wiso.uni-hamburg.de](mailto:anna.mucha@wiso.uni-hamburg.de)

## IMPRESSUM

*Positionen* sind ein Informationsdienst, der Forscher/innen, Berater/innen und andere Interessierte aus dem Bereich der Beratung in der Arbeitswelt mit aktuellen, praxisorientierten wissenschaftlichen Diskussionsbeiträgen bedient. Beabsichtigt ist eine engagierte subjektive Stellungnahme, begründet, aber nicht notwendig bereits in allen Einzelheiten abgesichert, durchaus provokant und auf kritische Erwidern angelegt.

#### HERAUSGEBER/INNEN

Stefan Busse (Hochschule Mittweida), Rolf Haubl (Goethe-Universität Frankfurt/Main), Sigmund-Freud-Institut Frankfurt/Main), Heidi Möller (Universität Kassel), Christiane Schiersmann (Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg)

ISBN 978-3-7376-0117-7

ISSN 1867-4984

#### ERSCHEINUNGSWEISE UND BEZUG

*Positionen* erscheinen min. zweimal jährlich in einer Auflage von ca. 5.600 Exemplaren im Verlag kassel university press GmbH, Diagonale 10, 34127 Kassel, [info@upress.uni-kassel.de](mailto:info@upress.uni-kassel.de), [www.upress.uni-kassel.de](http://www.upress.uni-kassel.de), Fax 0561-804 34 29.

*Positionen* kosten 5,00 Euro zzgl. Versandkosten je Einzelheft; sie sind in jeder Buchhandlung, beim Verlag und unter [www.upress.uni-kassel.de](http://www.upress.uni-kassel.de) erhältlich. *Positionen* können außerdem kostenfrei von [www.upress.uni-kassel.de](http://www.upress.uni-kassel.de) heruntergeladen werden.

#### MANUSKRIPTE

Manuskripteinsendungen sind willkommen und zu richten an Ulrike Bohländer, [bohlaender@soz.uni-frankfurt.de](mailto:bohlaender@soz.uni-frankfurt.de); sie sollen einen Umfang von 30.000 Zeichen inkl. Leerzeichen nicht übersteigen. Manuskripte werden durch die Herausgeber/innen begutachtet und mit einfacher Mehrheit angenommen oder abgelehnt. Eine/r der Herausgeber/innen übernimmt die Betreuung des Textes bis zur Veröffentlichung.

#### DRUCK

Otte & Wende, Calden

#### GESTALTUNG UND SATZ

Cskw, Berlin  
[www.cskw.de](http://www.cskw.de)

#### UNTERSTÜTZUNG

*Positionen* werden gefördert durch die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv), Köln