

Zeitschrift: FRAZ : Frauenzeitung
Band: - (1996-1997)
Heft: 1

Artikel: Bangalore - das Silicon Valley Asiens
Autor: Ranjitha, B.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1053701>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 27.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Bangalore

– das Silicon Valley Asiens

Eine Stadt in Südindien ist dank ihrer bestens qualifizierten und billigen Arbeitskräfte innert weniger Jahre zu einem der begehrtesten Computerindustriestandorte der Welt geworden. Die indische Journalistin B. Ranjitha ging für die FRAZ den Auswirkungen nach, die die Computerindustrie Bangalores auf die darin tätigen Frauen hat. Um die Eindrücke und Meinungen in ihrer Vielfalt auszuloten, lässt sie verschiedene Angestellte und ManagerInnen der Computerindustrie zu Wort kommen.

Von B. Ranjitha*

In weniger als zehn Jahren hat sich Bangalore von einer idyllischen, verschlafenen Stadt voller Gärten, in der RentnerInnen ihren Lebensabend verbringen, in das Silicon Valley Asiens verwandelt. Und noch ist kein Ende dieser rasanten Entwicklung abzusehen. Bald wird für 250 Millionen Dollars ein Software-Technologiepark eröffnet, der dafür sorgt, dass sich Bangalore seiner Position als Softwarehauptstadt Indiens auch in Zukunft gewiss sein kann.

Viel Know-how für wenig Geld

Ein beträchtliches Stück des stets wachsenden indischen Softwareindustrie-Kuchens – die Exporteinnahmen sind 1995 auf eine Milliarde US Dollars angestiegen, und die Wachstumsrate beträgt 40 bis 45 Prozent – ist in Bangalore angesiedelt. Alle bedeutenden internationalen IT-Konzerne (Informationstechnologie) wie Digital, Intel, Novell, IBM, Quantum und Compac haben hier Zweigniederlassungen eröffnet. SoftwareingenieurInnen gibt es zuhauf in Bangalore. Außerdem sind sie billig im Vergleich zum weltweiten Standard. Deshalb ist es für die meisten weltweit tätigen IT-Konzerne äußerst rentabel, hier eine Fachspezialistin oder einen Fachspezialisten für rund 300 Dollars im Monat anzustellen, anstatt in den USA 4000 Dollars zu bezahlen.

Zusätzlich sind durch die restriktiven Einwanderungsgesetze in den Vereinigten Staaten zahlreiche offshore-Projekte (im Ausland getätigte Projekte) ausserhalb der USA entstanden. Damit nahm auch die Nachfrage nach indischen SoftwarespezialistInnen stetig zu, und immer mehr Fachleute werden von den IT-Konzernen, die ihre Zweigniederlassungen in Bangalore eröffnet haben, absorbiert. Allem Anschein nach sind die weltweit grössten Konzerne, die sich hier zusammenfinden, zufrieden mit dem, was die Stadt an qualifizierter Arbeitskraft und Leistung zu bieten hat.

Ausländische Firmen als Chance für die Inderinnen

Ein beachtenswerter Nebeneffekt dieses unvorhergesehenen Booms ist die Anstellungschancengleichheit, die mit den ausländischen IT-Konzernen Einzug gehalten hat. Im Gegensatz zu anderen Industriebereichen wird die

Frau in diesem Sektor nicht als das zweite Geschlecht betrachtet. Obwohl die weiblichen Arbeitskräfte in der IT-Industrie nur ungefähr 30 bis 35 Prozent ausmachen, ist es ermutigend festzustellen, dass möglicherweise gerade hier die bisherige Männerdominanz in Softwareentwicklung, Computeranwendung und Marketing ein Ende finden könnte.

«Frauen erhalten mehr und mehr Anerkennung in diesem Bereich und werden gleich behandelt wie Männer. Sie haben bewiesen, dass ihr Einsatz in keiner Weise geringer ist als derjenige ihrer männlichen Kollegen», beteuert Revathi Kasturi, Generaldirektorin der Business Solution Division der Wipro Corporation. Frau Kasturi ist die erste Frau, die bei Wipro Corporation, wenn nicht in der Industrie überhaupt, zur Generaldirektorin aufgestiegen ist.

Ein Drittel der ungefähr 6000 ComputerspezialistInnen, die in Bangalore arbeiten, sind Frauen. Der Frauenanteil in den Randbereichen der IT-Industrie (Sekretärinnen, Bibliothekarinnen, Dokumentationsangestellte, Ausbilderinnen und Marketingpersonal) ist noch bedeutend höher. Pranesh Anthapur, Personalmanager von Verifone India, einer Tochtergesellschaft der US-amerikanischen Verifone Inc., erklärt, dass der Frauenanteil im Management- und Randbereich sehr viel

grösser ist als in der Forschung und Entwicklung: «Rund 45 Prozent der Angestellten im Management sind Frauen.»

Ausländische Unternehmen, die in Indien tätig sind, stellen mehr Frauen in der Forschung und Entwicklung ein als indische Computerunternehmen. In Verifones Softwareentwicklungs- und Forschungsbereich arbeiten beispielsweise 40 Prozent Frauen gegenüber 10 Prozent bei der indischen Wipro Global.

Computerschulungszentren, die AnfängerInnen zu ProgrammiererInnen und SoftwareanwenderInnen ausbilden, behaupten, dass die Zahl der Frauen, die sich in die verschiedenen Kurse einschreiben, innerhalb von fünf Jahren von 5 auf 45 Prozent angestiegen ist. «Frauen hatten in anderen Betätigungsgebieten wohl aufgrund der Vorbehalte ihnen gegenüber keine grossen Entfaltungsmöglichkeiten. In der Informationstechnologie hingegen müssen sie nicht so viele Hürden überwinden, um die Unternehmensleiter emporzusteigen», kommentiert Herr K. Venkataramani, Gruppenleiter des Nationalen Instituts für Informationstechnologie (NIIT), einem führenden Computerschulungsunternehmen. Herr Venkataramani kennt die Situation, denn er ist selbst einer Frau, der Geschäftsführerin des NIIT, unterstellt.

Revathi Kasturi, die erste Generaldirektorin der Firma Wipro Corporation



Subtile Diskriminierungen

Als relativ junge und hochentwickelte Industrie ist die Informationstechnologie fortschrittlich im Konzipieren, Denken und Handeln. Deshalb ist Geschlechterdiskriminierung nicht sehr offensichtlich. Eine interne Umfrage bei der Wipro Infotech Gruppe mit über 400 Frauen in den verschiedensten Funktionen hat ein Cocktail verschiedener Reaktionen und Äusserungen ergeben, die die Existenz von subtilen Unterschieden im Verhalten gegenüber Frauen nicht ausnehmen.

Die Unternehmensberaterin Indu Khattar hebt zum Beispiel hervor, dass gewisse Diskriminierungsformen sehr wohl existieren: «Ein männlicher Kollege wurde vor mir befördert, und zwar mit der fadenscheinigen Begründung, die Beförderung beinhaltet eine Verlegung. Was mich ärgerte, war die Tatsache, dass ich nicht einmal gefragt wurde, ob ich eine Verlegung akzeptieren würde.» Software-Spezialistin Sharmila Saha hat auch den Eindruck, dass Frauen anfangs härter arbeiten müssten als Männer, um ernst genommen zu werden. «Hast du dich jedoch einmal bestätigt, wirst du gleich behandelt», fügt sie noch hinzu. Supriya Dey, ebenfalls Softwarespezialistin, erzählt, dass vor sieben Jahren, als sie zum Unternehmen stiess, in Frauen weniger Vertrauen gesetzt wurde, wenn sie neu waren. Diskriminierungen solcher Art existieren ihrer Meinung nach jedoch nicht mehr.

Andere Frauen wie die bereits erwähnte Generaldirektorin Revathi Kasturi sind der Ansicht, dass langfristig die Arbeit das Ausschlaggebende ist. «In meiner langen Laufbahn bei Wipro habe ich nie das Gefühl gehabt, dass ein bestimmtes Frauenbild geschaffen wurde», beteuert sie. Frau D. Vijayalakshmi, Technische Dokumentationspezialistin bei Global und seit acht Jahren im Unternehmen, ist mit dieser Einschätzung einverstanden: «Ich habe selbst erlebt, wie die Konzernleitung einzelnen MitarbeiterInnen grosses Vertrauen entgegengebracht hat. Und dies hatte nichts mit dem Geschlecht der oder des Angestellten zu tun.»

Frauen sind die besseren ManagerInnen

Ein im Juli 1995 veröffentlichter Bericht der World Executive Digest enthält eine aufschlussreiche Aussage: «Managerinnen unterscheiden sich von ihren männlichen Kollegen durch eine dem raschen Wandel angepasste Führungsmethode. Ein Führungsstil, der sich mehr an Wertvorstellungen

und Erwartungen ausrichtet als am Geschlecht. Die Grundsätze beinhalten: Sorge tragen, intuitiv Entscheidungen fällen, nicht an hierarchischen Strukturen festhalten. Managerinnen legen mehr Wert auf den Prozess als auf eigennütziges Profitdenken und sind bereit, die Auswirkungen einer Handlung auf andere Menschen miteinzubeziehen, als nur zu denken 'was ist für mich drin?'.»

Eine dieser Managerinnen ist Vijaya Verma, die seit acht Jahren bei Wipro tätig und jetzt führende technische Leiterin der Global R&D (Forschung und Entwicklung) Division ist. Das Bild der Managerin ist auch in diesem Sektor relativ neu, deshalb können Schwierigkeiten im Umgang mit männlichen Untergebenen auftreten. «Hier und da fehlt uns das Selbstvertrauen. Doch sind die ersten Befürchtungen einmal beseitigt, wird es einfacher», hält sie fest und fügt rasch hinzu: «Wir müssen aber das Image der starken Frau ausstrahlen.»

Mehr Selbstvertrauen ist auch notwendig, wenn es darum geht, sich selbst und die eigene Arbeit zur Geltung bringen. Während Männer dazu neigen, jedes noch so unbedeutende Detail aufzubauschen, tendieren Frauen dazu, ihre Verdienste herunterzuspielen.

Paradoxe Weise sind auch Managerinnen nicht davor gefeit, diskriminierend zu handeln, wenn es um klassische Arbeitssituatiosn wie Nachschichten geht. Frau Shridevi, Unternehmensberaterin bei Wipro Systems, gibt durchaus zu: «Ich bin darauf bedacht, möglichst keine Frauen für die zweite Schicht einzuteilen. Als Managerin bin ich dafür verantwortlich, wenn etwas schief läuft. Obwohl dieser Umstand für Männer unangenehm ist und sich einige Frauen freiwillig für die Spätschicht melden, lehne ich ab.» Nagamani Murthy teilt ihre Bedenken: «In Ottawa arbeiten immer zwei Angestellte rund um die Uhr. Nachts ist das Büro so verlassen, dass ich nur ungern junge Frauen in die Nachschicht einteile. Ich sollte wohl meine Einstellung dazu ändern.»

Männerbünde als Karrierehilfe

Ein entscheidender Faktor in der Unternehmensdynamik sind zweifelsohne zwischenmenschliche Beziehungen. Hier scheinen die männlichen Angestellten im Vorteil zu sein.

Vijaya Verma verweist auf die unvermeidlichen Auseinandersetzungen, die sich zwischen Managerinnen und ihren männlichen Kollegen ergeben: «Wenn eine Person eine

gewisse Position erreicht hat, spielen zwischenmenschliche Beziehungen eine ebenso wichtige Rolle wie das technische Fachwissen. Unter Männern entstehen mit der Zeit Bündnisse, zu denen Frauen nur schwer Zugang haben. Ich kann beispielsweise nicht kameradschaftlich meinen Arm um einen Kollegen legen und ihn bitten, etwas für mich zu tun.»

Zudem werden die meisten Kontakte nach den Bürozeiten geknüpft, wenn sich der Angestellte mit seinen Vorgesetzten bei einer Tasse Kaffee oder einer Zigarette über die Arbeit unterhält. Frauen neigen dazu, diese beziehungsauflaufende Gelegenheit zu verpassen, weil sie nach der Arbeit sofort zu ihren Familien zurückkehren müssen.

Das ewige Dilemma: Karriere und/oder Kinder?

Der Mangel an geeigneten Kinderkrippen stellt für Frauen, die in Kernfamilien (Paare, die ohne ihre Eltern oder sonstigen Familienangehörigen wohnen) leben, ein grosses Problem dar. Sharmila Saha, Softwarespezialistin, hat keine Betreuungsperson für ihr Kind, deshalb bringt sie die vierjährige Tochter nicht ohne Bedenken in eine nahegelegene Kinderkrippe. Seit ihre Tochter drei Monate alt ist, bringt Frau Saha sie in die Krippe. Die unregelmässigen Arbeitsstunden lassen ihr wenig Zeit für Kind und Mann. «Wenn ich an termingebundenen Projekten arbeite, habe ich kaum Zeit, zu Hause zu sein», sagt sie. Ein anderes Beispiel: Vijaya Vermas Eltern schauen zu ihrer siebenjährigen Tochter, während Frau Verma arbeitet, und ermöglichen ihr somit, sich voll auf ihre Arbeit zu konzentrieren.

Für Frauen ist es nur dann möglich, einem qualifizierten Job nachzugehen, wenn sich ihre Partner kooperativ zeigen. Meistens ist dies nicht der Fall. Shobana Chandu, die das Ausbildungswesen bei Microland Limited, einem führenden Netzwerkunternehmen, leitete, bekam keine Unterstützung von zu Hause. Sie sah sich vor kurzem gezwungen, ihre Arbeit aufzugeben, als ihre Familie ihr zu verstehen gab, dass ihre siebenjährige Tochter wichtiger sei als ihre Karriere. «Es wurde langsam schwierig, beides unter einen Hut zu bringen. Meine Arbeit verlangte häufiges Reisen, was unmöglich war, da das Kind alleine zu Hause bleiben musste. Schliesslich entschloss ich mich, die Stelle zu kündigen und mehr Zeit mit meiner Tochter zu verbringen», erzählt sie mit deprimiertem Unterton.

Frauenkulturreisen

Bayerwald 11.06.-16.06.96
Odilienberg 06.07.-13.07.96
Südengland 20.07.-03.08.96
Malta 15.10.-29.10.96

Ausführliches Programm:
Salomé Stauffer
Im Hopfengarten 1
D - 35080 Dernbach
Tel: 02776/7574
nebenan

MARIA'S Weinhandel

Mein ausgesuchtes Sortiment mag Sie durch seinen geographischen Schwerpunkt «**Languedoc-Roussillon**», mit den speziell von **Frauen vinifizierten Kreszenzen**, oder mit den **ausgezeichneten Bio-Weinen** neugierig machen – nach einer Degustation in meinem Ladenlokal überzeugen.

Gerne heisse ich Sie willkommen.

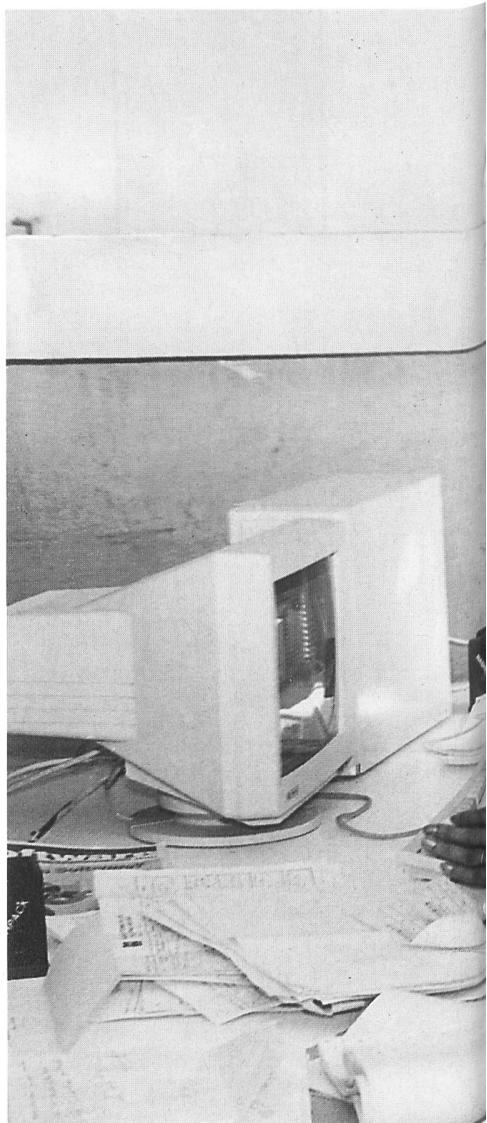
Maria's Weinhandel
Maria Bühler
Ackerstrasse 53
8005 Zürich
Tel./Fax: (+41) 1 - 272 38 30

Während Shobana Chandu ihrem Dilemma eine Ende setzte, indem sie einen Schlussstrich unter ihre Karriere zog, befindet sich Hemala Vivek, Leiterin eines Computerschulungszentrums, noch mitten drin. Trotz ihres verständnisvollen Partners, auch er Computerspezialist, kann sie sich nicht entscheiden, ob sie mit ihrer Arbeit fortfahren oder ob sie zu Hause auf die in sechs Monaten fällige Geburt ihres Kindes warten soll. «Ich verbringe zu viele Stunden an der Arbeit. Meine Familie macht sich Sorgen darüber, wieviel Zeit ich für das Kind haben werde, wenn es einmal da ist», gibt sie zu bedenken.

Hemalas Ehemann, der einen Management-Abschluss einer US-amerikanischen Universität hat, hat ihr den Vorschlag gemacht, für ein paar Jahre die Arbeit zu unterbrechen, um das Kind grosszuziehen. Er hat nichts dagegen, wenn sie ihre Arbeit wieder-aufnehmen möchte, sobald das Kind etwas grösser ist. Das Paar macht sich jedoch Sorgen über die Karriereaussichten von Hemala. «Sie hat sich ihre eigenen Ziele gesteckt. Durch die Schwangerschaft rücken diese in die Ferne, aber wir haben keine andere Wahl», argumentiert Herr Vivek.

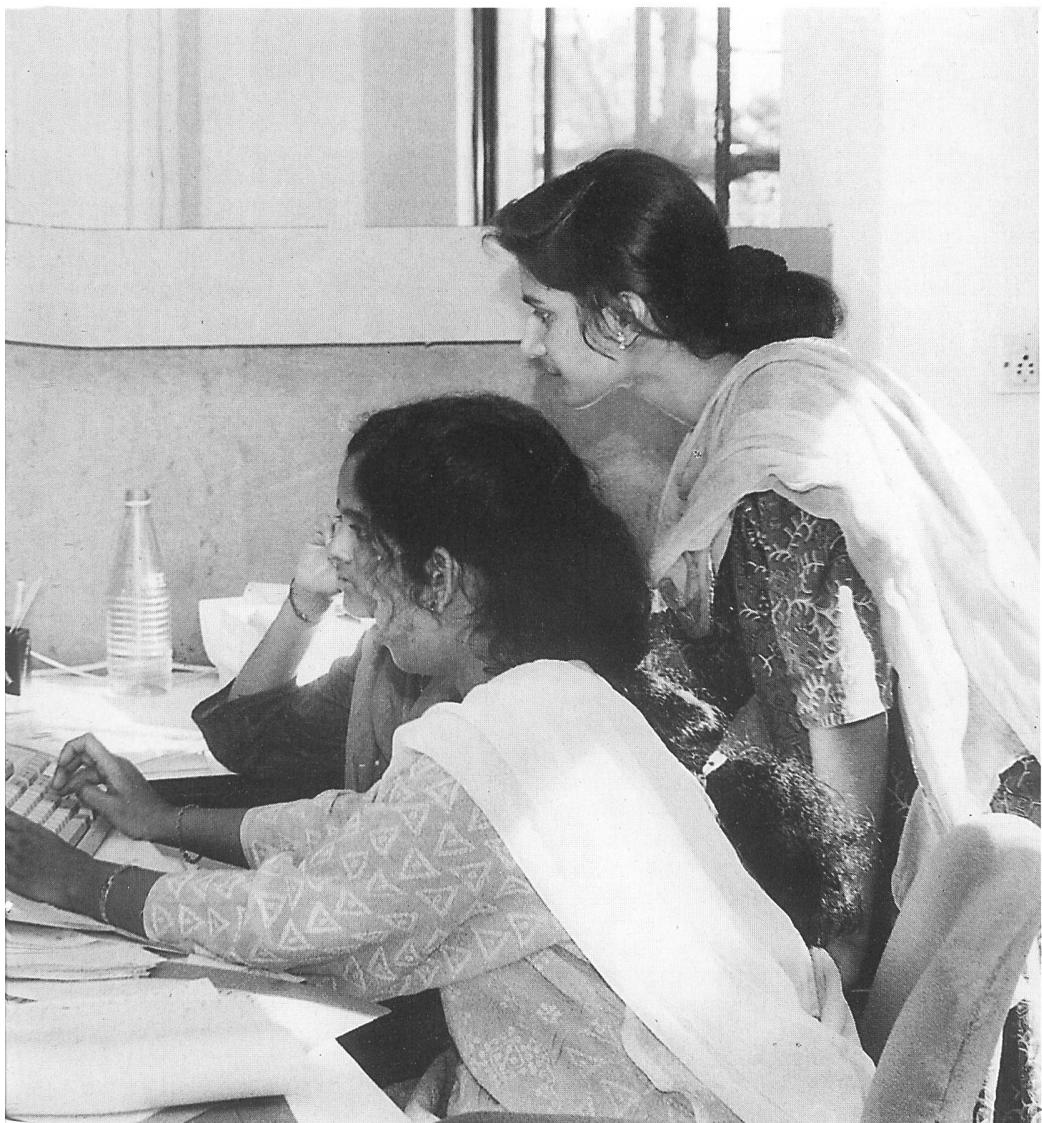
Auf geschäftlicher Ebene ist Herr Vivek der Auffassung, dass das Einstellen von Frauen ernsthafte Probleme bereitet. «In einem Schulungszentrum bieten wir Kurse an, die spätabends stattfinden. Von den Frauen kann nicht erwartet werden, dass sie um diese Zeit arbeiten. Außerdem hindern Sachzwänge und familiäre Verpflichtungen die Frauen oft daran, sich stärker für das Unternehmen einzusetzen. Ich stelle lieber junge Frauen an, die direkt von der Uni kommen. Diese sind bereit, mehr Zeit zu investieren als verheiratete Frauen.»

Pranesh Anthapur, Manager bei Verifone India, ist da anderer Meinung. Er ist der Ansicht, dass Frauen und Männer gleich effizient sind und den gleichen Einsatz bringen. Verifone bietet seinen Angestellten die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten und hat sie hierfür mit PCs und Telefonanschlüssen ausgestattet. «Überraschenderweise sind es mehrheitlich Männer, die es vorziehen, später ins Büro zu kommen. Nur diejenigen Frauen, die zu Hause etwas dringendes zu erledigen haben, machen von unserer Möglichkeit Gebrauch. Seltener besteht eine Frau darauf, nur von zu Hause aus zu arbeiten. Oft sind es Männer, die dies beanspruchen.



Gesellschaftliche Chancen und Zwänge

Frauen, die in diesem Industriebereich tätig sind, stossen wie anderswo auch auf Behinderungen, die ihnen Gesellschaft und Ehegemeinschaft in ihren Karriereweg legen. Hardwarespezialistin Sujata S. erzählt, wie sie darauf verzichtete an einem offshore-Projekt im Ausland teilzunehmen weil sie zögerte, von ihrer Familie wegzuziehen. Verheiratete Frauen hingegen sehen sich oft gezwungen, ihren Ehemännern zu folgen, wenn diese versetzt werden. Nirmala Kamath, Software



Frauen, die in der Forschung und Entwicklung arbeiten.

Marketing Managerin, ist der Meinung, dass Frauen darunter zu leiden haben, wenn ihre Ehemänner ständig versetzt werden. «Jede Versetzung innerhalb des Unternehmens wirkt sich negativ auf die Karriere aus.»

Umgekehrt schlagen sich die individuellen Laufbahnen in der IT-Industrie auch erkennbar auf die sozialen Strukturen der Stadt nieder. Lange und anstrengende Arbeitstage wirken sich nicht gerade vorteilhaft auf das soziale Leben der Angestellten aus. Vorbei sind die Zeiten, als sich ManagerInnen am

Wochenende erholen und sich der Routine einer 40-Stunden-Woche hingeben konnten. Heutzutage gehen die Abende im Büro nahtlos in die Nächte über, und freie Wochenenden sind die reinste Illusion. Geschäftstermine bestimmen den Rhythmus auch ausserhalb der Arbeit. ComputerspezialistInnen, vor allem wenn sie in der Forschung und Entwicklung tätig sind, haben praktisch keine Zeit für soziale Verpflichtungen. Die Belohnungen und Gegenleistungen am Arbeitsplatz scheinen diese Verluste jedoch

wettzumachen, vor allem für die jungen, aufstrebenden Berufsleute.

Die hohen Präsenzzeiten und das kosmopolitische Arbeitsumfeld haben Menschen mit verschiedenen gesellschaftlichen, kulturellen und religiösen Hintergründen zusammen gewürfelt. Dies hat zu einem weiteren gesellschaftsrelevanten Effekt geführt: Oft haben sich aus Bürobekanntschaften Ehen ergeben, und damit wurden Barrieren niederrgerissen, die von Kastensystem und Religion errichtet worden sind.

Gesundheit und Umwelt sind noch keine Themen

Die gesundheitliche Kehrseite der Medaille wie das stundenlange In-den-Bildschirm-Starren, hat bis jetzt nur vereinzelt zu Klagen geführt. Abgesehen von Beschwerden wie gereizte Augen treten immer mehr Fälle von Rückenkomplikationen auf. Gelegentlich wahren schwangere Frauen bezüglich der Schädlichkeit der Bildschirmarbeit verunsichert. Das Gesundheitsbewusstsein in bezug auf Computerarbeit ist auf dieser Seite des Globus jedoch noch nicht sehr stark verbreitet. Die meisten Menschen kümmern sich nicht darum oder wissen wenig um die Bedeutung ihrer Gesundheit.

Ähnlich der gesundheitlichen Konsequenzen haben mögliche schädliche Auswirkungen der Computerindustrie auf die Umwelt noch nicht die Aufmerksamkeit von Bevölkerung oder Umweltschutzorganisationen erregt. Die einzige offensichtliche Umweltbelastung ist die Verwendung von Fluorchlorkohlenwasserstoff (FCKW) in den Klimaanlagen, die für ein Computerumfeld obligatorisch sind. Doch auch zu diesem Thema ist noch nicht viel gesagt worden. Da sich immer mehr Computerunternehmen in den Vororten der Stadt niederlassen, vermuten ExpertInnen, dass Bangalore bald von Satellitenstädten umringt sein wird, was die bereits heute überlastete Infrastruktur der Stadt zum Bersten bringen wird.

*B. Ranjitha ist freie Journalistin in Bangalore. Seit kurzem lebt sie in Colombo.
Übersetzung aus dem Englischen von Dorian Occhiuzzi.

Diese Reportage wurde ermöglicht durch einen finanziellen Beitrag des Autonomen Frauenzentrums Zürich (AFZZ).