

Frauen in MINT-Berufen – Chancen und Barrieren

(Nr. 2 – September 2023)

Liebe Frauen,

diese Tagung hat einmal mehr aufgezeigt, dass die traditionellen Rollenzuschreibungen der Geschlechter häufig Barrieren für Frauen errichten, wenn sie „atypische“ Berufe ergreifen. Um hier an einer Erneuerung zu arbeiten, die die tatsächliche Gleichstellung zum Ziel hat, braucht es vor allem drei Veränderungen: Frauen, die in MINT-Berufen arbeiten wollen, Männer, die sich für Kolleginnen stark machen, sowie Arbeitgeberinnen und -geber, die den Vorteil gemischter Teams kennen und diese fördern.

Petra Löwenbrück (Sprecherin)

Große Chancen für Frauen

Die Chancen für Frauen und Mädchen in MINT-Berufen sind ausgesprochen gut und trotzdem stehen sie auch heute noch vor vielen Barrieren, die ihnen einen gleichberechtigten Zugang in diese Arbeitswelt erschweren. Um dieses Thema und die Fragestellung, wie die hinlänglich bekannten Hürden abgebaut werden können, ging es auf der Tagung des Ständigen Ausschusses Frauen und Erwerbsarbeit, die am 22./23. September 2023 als Online-Veranstaltung stattfand. Sie stand unter der Überschrift „Chancen für Frauen in MINT-Berufen“ und wurde von den Sprecherinnen Petra Löwenbrück und Veronika Pütker gemeinsam mit der kfd-Referentin Natalie Mittler geleitet. Mit dieser Tagung setzte der Ausschuss einen weiteren Schwerpunkt im Rahmen seines Jahresthemas „Erwerbsleben von Frauen sind vielfältig“, das die breit gefächerte Arbeitswelt von Frauen jenseits der vielzitierten sogenannten Frauenberufe aus unterschiedlichen Perspektiven in den Blick nimmt.

Weibliche Talente sind unverzichtbar

Im Mittelpunkt des Studienteils stand der Vortrag von Marion Zeßner, die aus Berlin zugeschaltet war. Die Referentin ist Managing Director bei Femtec, einem Karrierenetzwerk für Frauen, das an der Technischen Universität (TU) Berlin verortet ist. Femtec wurde 2001 von der unabhängigen Forschungs- und Beratungsorganisation EAF Berlin gemeinsam mit der TU Berlin gegründet. Als internationale Karriereplattform für Frauen in Ingenieur- und Naturwissenschaften kooperiert sie mit Hochschulen, global agierenden Unternehmen und der Fraunhofer-Gesellschaft. Ziel dieser Plattform ist es, Studentinnen der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) in Wirtschaft und Wissenschaft besser zu vernetzen und bei der persönlichen Karriereentwicklung zu unterstützen.

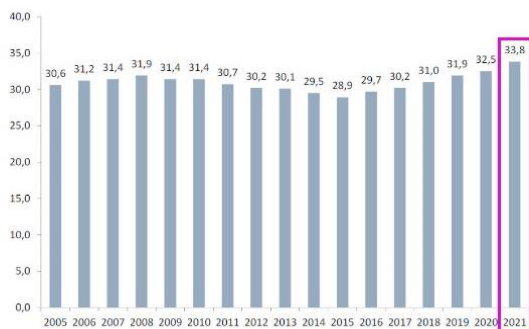
Ihren Vortrag startete Zeßner mit einer Videosequenz aus einem TV-Nachrichtenmagazin, die deutlich macht, mit welchen Klischees junge Frauen in technischen Studiengängen auch heute noch zu kämpfen haben. Nur aufgrund ihres Geschlechtes würden sie – meist unterschwellig und auf subtile Art und Weise - nicht gleichermaßen ernst genommen wie ihre Kommilitonen und eher skeptisch als exotische Randerscheinung beäugt. „Der Beitrag zeigt, dass sich an unseren Universitäten – und nicht nur da - was ändern muss“, so die Referentin. „Und das gar nicht nur, um Frauen voranzubringen. Weibliche Talente sind grundsätzlich unverzichtbar für Wirtschaft und Wissenschaft.“ Denn MINT-Fachkräfte seien eine notwendige Voraussetzung, um die großen Herausforderungen wie Klimawandel, Energiewende oder die Bekämpfung globaler Pandemien zu meistern. MINT-Berufe seien Berufe mit Zukunft. Den Mangel an Fachkräften bezeichnen Unternehmen als das aktuell größte Innovationshemmnis.



Starkes Geschlechtergefälle bei MINT-Berufen

Dass die technisch-naturwissenschaftlichen Fächer und Arbeitsplätze hierzulande nach wie vor eine Männer-Domäne sind, belegte Zeßner mit Statistiken des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW). Danach betrug der Anteil der Absolventinnen in MINT-Fächern an deutschen Hochschulen im Jahr 2021 33,8 Prozent und lag damit nur um 3,2 Prozent höher als im Jahr 2005. „Da hat sich wenig getan“, erläuterte Zeßner. Deutschland gehört damit Berichten der OECD zufolge im europäischen Vergleich tatsächlich zu den Schlusslichtern, derweil Länder

Der Anteil von Frauen an den Absolvent:innen der MINT-Fächer an deutschen Hochschulen beträgt 33,8 Prozent (Stand 2021).



wie Polen, Estland oder Griechenland den höchsten Anteil an Absolventinnen in MINT-Fächern verzeichnen. „Das zeigt, dass hierzulande noch viel mehr getan werden muss, damit sich Frauen für MINT-Studienfächer entscheiden und diese Berufe dann auch ergreifen“, so die Referentin. Auffällig sei zudem, dass es auch innerhalb der technisch-

naturwissenschaftlichen Fächer einen Geschlechterunterschied gebe. So hätten Frauen in den Bereichen Biologie, Pharmazie oder Architektur einen vergleichsweise hohen Anteil (Biologie/Chemie 46,3 Prozent), während sie in Studienfächern wie Elektrotechnik, Informatik oder Verkehrstechnik kaum vertreten seien (Elektrotechnik 10,3 Prozent). Im Übrigen gebe es in den MINT-Studienfächern grundsätzlich eine höhere Abbruchquote bei Frauen als bei Männern – „und das vorrangig, weil sie sich unter lauter Männern alleine fühlen.“ Noch gravierender als im Studium ist die Diskrepanz in der Arbeitswelt. Der Anteil von Frauen, die nach Studium oder Ausbildung dann auch in MINT-Berufen tätig sind, lag laut IW im Jahr 2021 deutschlandweit bei lediglich 15,8 Prozent.

Rollenklischees, fehlende Vorbilder und mangelndes Selbstvertrauen

Die Barrieren, die Frauen und Mädchen einen gleichberechtigten Zugang zu MINT-Berufen erschweren und die bestehende Unterrepräsentanz verursachen, seien vielfältig, führte die Femtec-Geschäftsführerin aus. Da seien zum einen geschlechtsspezifische Vorstellungen und Vorurteile, die Frauen nur bestimmte Kompetenzen zuschreiben und sie auf traditionelle Rollenbilder festlegen würden. In der Folge mangle es Mädchen und Frauen nicht nur an Selbstbewusstsein. Es gebe auch nach

wie vor eine unbewusste Voreingenommenheit bei Arbeitgebern, Vorgesetzten oder Kollegen, die zu schlechteren Entwicklungschancen und Benachteiligung im Vergleich zu männlichen Mitarbeitern führten. Auch heute noch seien Frauen Diskriminierung und Sexismus am Arbeitsplatz ausgesetzt. „Wenn Mädchen dagegen früh lernen, dass sie sich genauso wie Jungen für MINT interessieren dürfen, können alle davon profitieren“, so Zeßner. Stattdessen trage auch das Fehlen weiblicher Vorbilder und Mentorinnen sowie entsprechender Unterstützungsstrukturen dazu bei, dass das große Geschlechtergefälle kaum geringer werde. Darüber hinaus wirkten die Arbeitsumgebung und die Unternehmenskultur in vielen eher männlich geprägten Berufen wenig einladend für Frauen. Dies werde noch verstärkt, wenn sie Beruf und Familie verbinden und mehr Zeit für Familie einplanen wollen als Männer dies traditionell tun. Hier sei noch viel zu tun.

Barrieren für Mädchen und Frauen in MINT-Berufen

- Stereotype und kulturelle Normen
- Mangelnde Vorbilder
- Unbewusste Voreingenommenheit
- Arbeitsumgebung und Kultur
- Diskriminierung und Belästigung
- Fehlende Unterstützungsstrukturen



Vielfältige Karrieremöglichkeiten und hohe Gehälter

„Dabei sind die Chancen für Mädchen und Frauen in MINT-Berufen richtig gut“, betonte die Referentin. „Frauen werden händeringend gesucht, um die großen Herausforderungen voranzubringen.“ Und tatsächlich gehe es nicht nur um Fachkräfte im Allgemeinen, sondern speziell auch um weibliche Talente, die vielfach noch einen anderen Blickwinkel auf die Themen und Fragestellungen mitbrächten. Gemischte Teams seien auf jeden Fall im Kommen. Im MINT-Bereich, wo es aktuell rund 5000 unbesetzte Stellen gebe, seien die Karrieremöglichkeiten ausgesprochen vielfältig und die Gehälter entsprechend hoch. So liege das Gehalt von MINT-Akademikerinnen noch um einiges höher als von Akademikerinnen in anderen Bereichen. Als Chance für Frauen bezeichnete die Referentin auch die Möglichkeit, aktiv, innovativ und kreativ am technologischen Fortschritt mitzuarbeiten und dabei selbst eine Vorbildfunktion zu übernehmen. Außerdem gebe es immer mehr Förderprogramme und Unterstützung, weil Unternehmen das Potenzial von Frauen erkannt hätten. Die Nachfrage nach Fachkräften führe auf dem Arbeitsmarkt auch zu ganz neuen Chancen für Bildungsaufsteigerinnen, so Zeßner.



Femtec – ein erfolgreiches Netzwerk setzt Maßstäbe

Femtec ist vor gut 20 Jahren mit dem Ziel angetreten, weiblichen Nachwuchs für die MINT-Berufe zu fördern. Dafür qualifiziert sie mit dem Studienorientierungsprogramm „Talent Take Off“ MINT-begeisterte junge Menschen bereits in der Schule, eröffnet ambitionierten MINT-Studentinnen mit dem Programm Career-Building hervorragende Karriereperspektiven und bietet zudem ein individuelles Karriere-Coaching an. Das Femtec-Netzwerk setzt sich aus 13 global agierenden Technologieunternehmen wie EnBW, Daimler Truck, Procter & Gamble oder der Telekom und zehn hochkarätigen Forschungseinrichtungen wie der RWHT Aachen, der TU Dresden oder dem Karlsruher Institut für Technologie zusammen.

Der Erfolg spricht für das Netzwerk und sein Konzept. Dessen Herzstück ist das Programm für Studentinnen an der Schnittstelle zwischen Studienabschluss und Berufseinstieg, das diese gezielt auf die berufliche Praxis und künftige Führungsaufgaben vorbereitet. Bisher haben bereits 1500 Frauen das Stipendium-Programm durchlaufen; über 1000 von ihnen haben sich im kooperierenden Verein Femtec.Alumnae organisiert, der wiederum andere weibliche MINT-Talente unterstützt und Vorbildfunktion übernimmt. Im englischsprachigen Career-Building Programme haben fortlaufend 170 technikbegeisterte Studentinnen die Möglichkeit, aktuelle Trends der Projektarbeit kennenzulernen. Sie erweitern praxisnah ihre Soft-Skills wie Kreativität, Führungsqualitäten, Selbstorganisation oder die notwendigen Kompetenzen für eine erfolgreiche interkulturelle und virtuelle Zusammenarbeit. In einer Innovationswerkstatt erarbeiten sie darüber hinaus im Team gemeinsam mit den Partnern aus Industrie, Forschung und Wissenschaft zukunftsweisende Lösungsansätze für die Herausforderungen von morgen. Mit einem Praktikum oder einer Abschlussarbeit können sie sich dabei als Nachwuchskraft empfehlen. So bietet das Programm den Stipendiatinnen neben inhaltlichen Highlights einen Türöffner für spannende Kontakte zur Wirtschaft und zu Unternehmen. Alle Partner im Femtec Network haben die Möglichkeit zur Bindung der hoch qualifizierten Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen. Zudem können sie den gegenseitigen Wissens- und Erfahrungsaustausch zu Diversity-Konzepten und zu Frauenkarrieren in MINT nutzen. „MINT ist einfach unsere DNA“, so die Referentin.

An vielen Stellschrauben drehen

In den Diskussionen, die sich dem Vortrag anschlossen, ging es um die Frage, wie die Situation für Frauen im MINT-Bereich verbessert werden kann, damit zum einen mehr Frauen MINT-Berufe ergreifen und zum anderen weniger Frauen in diesen Studiengängen oder Berufen das Handtuch werfen. „Aus psychologischer Sicht braucht es rund 30 Prozent einer Gruppe, um den Sonderstatus zu verlieren“, erläuterte Zeßner und verwies in diesem Zusammenhang auf explizite Frauenstudiengänge in Naturwissenschaften, mit denen manche Unis gute Erfahrungen gemacht hätten. Sie betonte auch die Tatsache, dass durch die Quotenregelung mittlerweile mehr Frauen in Führungspositionen seien und so positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur hätten. „Aber noch lange nicht genug.“ Gerade große Unternehmen seien mit Blick auf die Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit bereits gut aufgestellt, weil sie die Frauen halten wollten. „Tatsächlich hat ein Großteil unserer Alumni viele Kinder.“

Eltern, Pädagogen und Gesellschaft sind gefragt

Um die Barrieren für Frauen abzubauen, bedarf es vielfältiger Ansätze. Zunächst gelte es, so die Delegierten, in unterschiedlichsten Zusammenhängen auf traditionelle Rollenbilder aufmerksam zu machen und dafür zu sensibilisieren. Das gelte genauso für Eltern, die nicht in die rosa-hellblau Falle der Spielzeugindustrie tappen und die Berufswahl ihrer Kinder klischeefrei begleiten sollten, wie für alle pädagogischen Kräfte, wo das Thema in die Ausbildung gehöre. Im Vordergrund müssten immer Neigung und Talent der Kinder stehen – unabhängig vom Geschlecht. Auch die Schulen sollten ihren Beitrag leisten, indem sie Schulpraktika nicht nur im sozialen Bereich einforderten, sondern gleichermaßen MINT-Praktika förderten. Zudem fehle es vor allem an Gymnasien an Informationen über die Fülle der Berufsbilder, obwohl es hinreichend Unterstützung und Material beispielsweise seitens der Agentur für Arbeit gebe. Erfolgversprechend könnten zudem einjährige Vorbereitungskurse auf ein MINT-Studienfach sein, wie sie aktuell in Hamburg angeboten würden. Kritisch wurde angemerkt, dass auf social media zwar junge Frauen vertreten seien, die sich für MINT-Berufe stark machten, aber diesen viel mehr Beiträge gegenüberstünden, in denen Kleidung, Essen oder Deko einen Trend zurück zum Biedermeier manifestierten und dem Erstarken rechter Kräfte Vorschub leisteten. Und leider blieben die jeweiligen Follower eher unter sich. Unabhängig vom Thema MINT hoben die kfd-Frauen die grundsätzliche Bedeutung geeigneter Rahmenbedingungen bei der Kinderbetreuung oder im Steuerrecht für mehr Geschlechtergerechtigkeit hervor.



Termine:

17. – 18. November 2023, Tagung online
22. – 24. März 2024, Tagung Mainz
20. – 21. September 2024, Tagung Mainz/online
22. – 24. November 2024, Tagung Mainz

Text/Screenshots: Beate Behrendt-Weiß/
Journalistin

Grafiken: PPP Marion Zeßner

Ständiger Ausschuss Frauen und Erwerbsarbeit
Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands
Prinz-Georg-Str. 44, 40477 Düsseldorf
Telefon: 0211-44992-84

Kontakt: Natalie Mittler; Referentin im Bereich
Gesellschaftspolitik - natalie.mittler@kfd.de

www.kfd.de

<https://www.kfd-bundesverband.de/staendiger-ausschuss-frauen-und-erwerbsarbeit>

Kooperationen und Netzwerke

Um diese Themen im Sinne von Frauen weiter voranzubringen, diskutierten die Delegierten diverse Veranstaltungsformate, Aktionen und Internetauftritte. Um ausreichend Öffentlichkeit zu schaffen, müssten Netzwerke aufgebaut und Kooperationspartner gefunden werden, die entweder die Zielgruppe junger Frauen und/oder das Thema Geschlechtergerechtigkeit abdecken. In diesem Zusammenhang verwies Sprecherin Petra Löwenbrück auf das Jahresthema 2024, das verschiedene Aspekte von Lobbyarbeit beleuchten wird: Wie können der Ständige Ausschuss Frauen und Erwerbsarbeit bzw. der kfd-Bundesverband wirksam als Lobbyisten für gleichstellungspolitische Themen eintreten – nach außen und im Verband.