



Handlungsempfehlungen für den Berufseinstieg

Ergebnisse des Projekts GenderMINT 4.0¹

Jenny Schnaller, M.A.; Alexandra Sept, M.A.; Anna-Kathrin Wimmer, Dipl.-Soz.

Inhalt

- 1. Einführung 2
- 2. Gender- und diversitygerechte Personalauswahl 2
- 3. Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte 3
- 4. Gender- und diversitygerechtes Employer Branding 3
- 5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf sichern 4
- 6. Aktive Zusammenarbeit mit Schulen und Hochschulen 5
- 7. MINT-Role Models und Förderprogramme für Frauen 6
- 8. Ausblick 6
- Literatur: 7

Hinweis: Wir verwenden in unserer Studie die Selbstdefinition der Befragten und Interviewten, wobei alle Dimensionen von Geschlecht forschungspragmatisch subsumiert sind.

¹ Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1608 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.

GEFÖRDERT VOM



1. Einführung

Diese Handlungsempfehlungen entstammen dem vom BMBF-geförderten Forschungsprojekt "Gender MINT 4.0". Das Projekt untersuchte, warum sich trotz veränderter Berufsorientierung noch immer nur ein geringer Frauenanteil für Studiengänge und Berufe im Bereich MINT entscheidet. Dies betrifft vor allem solche, die in unmittelbarer Verbindung zur Industrie 4.0 und digitalem Wandel stehen: Elektronik, Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau und Physik. Ausgehend von den Erkenntnissen des Projekts richten sich die hier aufgelisteten Handlungsempfehlungen insbesondere an Arbeitgeber/innen im MINT-Bereich und fokussieren damit auf den Berufseinstieg, also dem Übergang von Hochschule zu Beruf. Ziel ist es, angesichts des MINT-Fachkräftemangels, Methoden und Strategien vorzustellen um MINT-Studienabsolvent/innen nachhaltig in MINT-Berufe einzubinden. Im Zentrum steht dabei wie Gender und Diversity-Aspekte kontinuierlich mitgedacht werden können.

2. Gender- und diversitygerechte Personalauswahl

Verschiedene Studien zeigen, dass Personalauswahlprozesse keineswegs neutral ablaufen (Correll et al. 2007, Isaak et al. 2009, Reuben et al. 2014, Welpé & Peus et al. 2014). Stattdessen kommt es zu einer Bevorzugung von bestimmten Personengruppen. Aufgrund von fest verankerten Stereotypen und ‚Unconscious Bias‘ werden Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund unabhängig von ihrer fachlichen Leistung und Kompetenz unterschiedlich bewertet. So erhalten beispielsweise Bewerbende mit einem deutschen Namen deutlich häufiger eine Antwort auf ihre Bewerbung, als diejenigen mit einem türkischen Namen (vgl. SVR 2014, Koopmans et al. 2018). Männliche Bewerbende werden insbesondere in MINT-Berufen als deutlich kompetenter und ‚einstellbarer‘ wahrgenommen als Bewerberinnen, trotz identischer Bewerbungsmaterialien. Für männliche Bewerbende wurden außerdem ein höheres Startgehalt und bessere Karriere-Entwicklungschancen vorgesehen (Moss-Racusin et al. 2012). Eine geschlechtsspezifische Konnotation im Sprachgebrauch von Stellenanzeigen hat ebenfalls Einfluss auf den Bewerbungsprozess. Frauen sind weniger motiviert, sich auf „typisch männlich“ formulierte Stellenausschreibungen zu bewerben (Welpé & Peus et al. 2014).

Um diesen Schwierigkeiten entgegenzuwirken müssen alle Ebenen der Personalauswahl und -beurteilung kritisch überprüft werden. So sollten die Erstellung und Formulierung der Stellenanzeigen, die Bewertung von schriftlichen Bewerbungsunterlagen, die Bewerbungsgespräche, wie auch Leistungsbeurteilungen und Beförderungsentscheidungen überprüft und eventuell angepasst werden um eine diskriminierungsfreie Personalentscheidung zu ermöglichen. Dazu ist ein strukturierter Personalauswahlprozess mit klaren Beurteilungsstandards und Identifikationsprozessen nötig. Es gilt, konkrete und genaue Anforderungsprofile zu vermitteln, sowie die Karrieremöglichkeiten und die Voraussetzungen dafür transparent zu machen (Welpé & Peus et al. 2014). Je strukturierter, transparenter und verbindlicher die Auswahlkriterien und zuvor festgelegten Anforderungen sind, desto weniger kann eine (unbewusste) Diskriminierung stattfinden.

3. Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte

Um den in Punkt 2 genannten ‚Unconscious Bias‘ und Stereotypen aktiv entgegenzuwirken, ist eine Informations- und Sensibilisierungsarbeit am Arbeitsplatz nötig. Durch Gender- und Diversitytrainings können beispielsweise unbewusste Biases und Stereotype aufgedeckt, Handlungsempfehlungen vermittelt und Mitarbeitende und Führungskräfte konkret geschult werden.

„Umso wichtiger ist es, dass ein Unternehmen erkennt, dass Leute einen gewissen, wie man es auch so schön sagt, ‚Unconscious Bias‘ haben und man diesem wirklich entgegenwirken muss. Das machen wir mit Vorträgen, Schulungen und Führungskräfte-Qualifizierungen, in denen wir auch ganz explizit an dem Thema ‚Unconscious Bias‘ angreifen.“¹

In diesem Zusammenhang ist auch eine Thematisierung der MINT-Fachkultur von großem Vorteil. Im Zuge unserer Studie wurde zum Beispiel deutlich, dass stereotype Vorstellungen von Weiblichkeit und Attraktivität oftmals als nicht vereinbar mit MINT-Berufen verstanden werden. Da ‚MINT‘ als eine Männerdomäne wahrgenommen wird, besteht häufig die Annahme, Frauen könnten in diesen Bereichen nur dann erfolgreich sein, wenn sie sich an den männlichen Fachhabitus anpassen – dabei jedoch Gefahr laufen, ihre ‚Weiblichkeit‘ zu verlieren.

„Für Frauen in den verschiedensten MINT-Fächern ist es ganz schwierig, gleichzeitig beides zu sein, sowohl fachkompetent als auch als Frau zu gelten. Das heißt diejenigen, die als Frau anerkannt werden, denen wird häufig die Fachkompetenz abgesprochen. Die sind dann irgendwie hübsch, aber können nichts. Umgekehrt denjenigen, die eben die Fachkompetenz zugesprochen bekommen wird eher die Weiblichkeit abgesprochen. Diese Differenz, die finden wir seit dreißig Jahren und das zieht sich leider bis heute durch.“

Eine Auseinandersetzung mit der eigenen Fachkultur im Unternehmen ist demnach von großer Wichtigkeit, um (unterbewusste) Stereotype und Diskriminierungen nicht zu reproduzieren.

4. Gender- und diversitygerechtes Employer Branding

Im Zuge unseres Forschungsprojekts wurde deutlich, dass die Studierenden nur wenige Vorstellungen von ihrem zukünftigen Beruf haben. So gaben knapp ein Viertel der Befragten spezielles Fachinteresse als ausschlaggebenden Faktor für die Fächerwahl an. Die Studiengangswahl erfolgt hauptsächlich auf Grundlage von Interesse, während die Wahl der Universität größtenteils von der Nähe zum Heimatort bestimmt wird. Die Wenigsten haben jedoch schon während des Studiums konkrete Berufswünsche oder -vorstellungen. Während 54% Studienanfänger/innen in unserer ersten Befragung angaben, dass sie den Wunsch hegen später einmal in einem Unternehmen/ in der Privatwirtschaft zu arbeiten,

¹ Die angegebenen Zitate stammen aus 22 durchgeführten Expert/Innen-Interviews mit betrieblichem Akteur/innen sowie Akteur/innen aus dem Universitäts- und Hochschulbereich. In den Interviews wurden die Expert/innen unter anderem zu ihren subjektiven Wahrnehmungen von Gender- und Diversity-Aspekten im eigenen Arbeitsumfeld, Strategien und Methoden der MINT-Nachwuchsgewinnung und Veränderung durch die Industrie 4.0 befragt.

schrumpfte diese Zahl bei unserer zweiten Befragung nur ein Jahr später auf 40%. Aus unseren qualitativen Interviews geht hervor, dass die Studierenden nicht genügend über ihre tatsächlichen Berufsaussichten informiert sind. Umso wichtiger ist es für Hochschulen und Unternehmen der Frage nachzugehen, wie passende Berufsangebote beworben werden können. Wichtig ist es dabei ebenfalls, dass der Internetauftritt, die Sprache und das Bildmaterial gender- und diversitygerecht angepasst werden. Nur so ist es möglich negativen Stereotypen, die mit vielen MINT-Berufen verbunden sind, auch medial entgegenzuwirken.

„Noch immer haben wir Berufsbilder im Kopf, also Vorstellungen was Technik – und Informatikberufe auszeichnet, die vielleicht nicht immer ganz der Realität entsprechen, die aber sehr stark verankert sind und ganz stark vergeschlechtlicht sind. Was zeichnet in den Köpfen von jungen Menschen einen Ingenieur oder eine Ingenieurin aus? Ich denke da gibt es eine Menge sehr vergeschlechtlichte Vorstellungen, die in der Berufsorientierung wenig hinterfragt werden.“

Auf die Frage „Wovor haben Sie Angst, wenn Sie an die Zukunft denken?“, wurde deutlich, dass Furcht vor Arbeitslosigkeit und Geldsorgen für Studierende nicht von großer Bedeutung sind. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass sich ihre Zukunftsängste auf fehlende Freizeit, Stress und Einsamkeit beziehen. Auf die Frage, was für sie in ihrer Zukunft besonders wichtig ist, sind laut den Studierenden ein glückliches Familienleben, Gesundheit und eine gute Work-Life-Balance von viel größerer Wichtigkeit als Planungssicherheit, Erfolg im Beruf oder ausreichend Geld. Insbesondere für Frauen sind die gesellschaftliche Relevanz und der Anwendungsbezug des Berufes von großer Wichtigkeit. Jobs können also um einiges attraktiver gemacht werden, in dem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance und das soziale Umfeld in den Fokus gesetzt werden. Außerdem ist es von Vorteil, die Bedeutung der MINT-Berufe für Gesellschaft und Politik hervorzuheben.

„Wir brauchen überzeugende Berufsprofile, in denen die gesellschaftliche Relevanz von Technik vermittelt wird und es selbstverständlich ist, dass Frauen das mitentwickeln. Wir müssen zeigen, dass wir nicht glauben, dass ein Ingenieur weiß und männlich ist, und alles andere eine Ausnahme ist, die man dann staunend bewundert oder sagt: „Ja super, wir haben sie endlich auch“, und dann stolz präsentiert.“

Ein Unternehmen, das Frauen auf Führungsebene vorzuweisen hat oder Manager/innen ermöglicht, mehr als zwei Monate Elternzeit zu nehmen, Wiedereinsteiger/innen nach der Elternzeit unterstützt und die Vereinbarung von Familie und Karriere fördert, ist für junge Talente ein attraktiver Arbeitgeber.

5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf sichern

Es gibt deutliche Indikatoren, dass das Bild des Mannes als (Haupt-)Ernährer auch heute noch vorhanden ist und die Care- und Hausarbeit in Deutschland weiterhin überwiegend von Frauen ausgeführt wird (Meuser 2012, Meuser/Scholz 2012, Wetterer 2003). Dies ist im Übrigen besonders dann der Fall, wenn Männer Väter werden. Väter verbringen durchschnittlich mehr Zeit in der Erwerbstätigkeit als kinderlose Männer (Klünder 2017). Trotz voranschreitender Modernisierungsprozesse, beschränken sich noch immer viele Gleichheitsnormen hauptsächlich auf die Dimension des Diskurses. So findet letztendlich nur eine „rhetorische Modernisierung“ (Wetterer 2003) statt, die

bedeutet, dass in Deutschland zwar durchaus die Annahme und das Selbstbild herrscht, dass eine Gleichberechtigung/Gleichheit zwischen den Geschlechtern zu bestehen scheint, und dass dies unbedingt wünschenswert sei – „in der Praxis ist jedoch immer noch eine geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung vorhanden“ (Greusing 2018). Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen und Hochschulen als Arbeitsgeber eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen: Flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuungsplätze durch das Unternehmen und in der Nähe des Arbeitsplatzes, freiwillige Leistungen für Familienförderung (z.B. Kindergartenzuschuss, vorhandene Betreuungsplätze), bezahlte Urlaubstage bei Erkrankung des Kindes, die Möglichkeit für Home-Office sowie einen besseren Einstieg für Mütter nach dem Mutterschutz und der Elternzeit sind nur einige Beispiele. Über 56% der Befragten stimmten der Aussage zu, dass die meisten Frauen arbeiten müssen, um ihre Familie zu unterstützen. Vereinbarkeit ist jedoch nicht nur ein ‚Frauenthema‘: Knapp 42% der Befragten gaben an, dass das Familienleben leidet, wenn Männer sich zu sehr auf ihre Arbeit konzentrieren. So muss in einem von Männern dominierten Berufsfeld das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer behandelt werden.

„Nur die Aussage, ‚natürlich wollen wir auch Frauen‘, reicht alleine nicht. Sondern man muss sich auch im Personalbereich überlegen, wie man die Rahmenbedingungen der Berufstätigkeit so gestalten kann, dass eine junge Mutter auch die Chance hat wieder einzusteigen, ohne, dass sie Nachteile hat oder ohne, dass sie dann in der dritten Linie steht.“

6. Aktive Zusammenarbeit mit Schulen und Hochschulen

Um die Vorstellungen für den späteren Tätigkeitsbereich zu schärfen und Einblicke in unterschiedliche Tätigkeitsbereiche zu ermöglichen, sollten Unternehmen eng mit Hochschulen und Schulen kooperieren. Praxistage, Führungen durch Unternehmen und Gespräche mit Mitarbeiter/innen helfen den Studierenden, ein konkretes Bild von den beruflichen Möglichkeiten zu erhalten und praktische Erfahrungen zu sammeln. Dies erleichtert den Studierenden den Übergang von der Hochschule in ihr Berufsleben. Mithilfe von verpflichtenden Praktika, Seminaren und Projektgruppen, in denen sie mit den Unternehmen in Kontakt kommen, können Unsicherheiten bezüglich der eigenen Zukunft minimiert werden. Wie in Punkt 4 schon beschrieben, besteht bei den Studierenden oft ein unzureichendes Verständnis darüber, was MINT-Berufe tatsächlich ausmachen. Es ist daher umso wichtiger, schon früh ein richtiges Bild von technischen Berufen aufzuzeigen. Unserer quantitativen Erhebung zufolge ist der Wunsch nach einer praktischeren Tätigkeit und dem fehlenden Berufsbezug, neben falschen Erwartungen und zu hohen Studienanforderungen, einer der Hauptabbruchgründe für ein MINT-Studium.

Im Schnitt haben in unserer Studie mehr Männer als Frauen bereits praktische Erfahrung im MINT Bereich durch Praktika sammeln können. In unserer Befragung haben 43% der männlichen und 36% der weiblichen Studierenden schon ein MINT-Praktikum absolviert. Diese Zahl gilt es absolut zu erhöhen. Ein Praktikum hilft nicht nur den Studierenden bei der Berufsfindung, sondern auch Unternehmen können von Praktikant/innen profitieren. Ein Hauptargument ist hier natürlich die Nachwuchsförderung. Unternehmen können sich einen Pool an zukünftigen Arbeitnehmer/innen aufbauen und dadurch gute Mitarbeiter/innen entdecken und fördern. Ein erfolgreiches Praktikum kann ebenfalls dazu führen, dass das Unternehmen Freunden und Bekannten weiterempfohlen wird.

Mit einem neuen Blick können Studierende ebenfalls dazu beitragen, dass (veraltete) Routinen hinterfragt werden und Raum für neue Ideen geschaffen wird. Somit können sie eine neue Sicht auf die Arbeitsabläufe bieten, vor allem in Hinblick auf Digitalisierungsprozesse. Hinzu kommt ebenfalls, dass Unternehmen durch Praktikant/innen ein ehrliches Feedback in Bezug auf ihre Attraktivität als Arbeitgeber bekommen können.

7. MINT-Role Models und Förderprogramme für Frauen

Nicht nur für Schüler/innen und Studierende sind Role Models von großer Bedeutung. Auch im Beruf sind Vorbilder und Personen, mit denen sie sich identifizieren können wichtig. Sie können nicht nur für die Hochschule oder das Unternehmen werben, sondern motivieren auch andere Frauen, sich dem Wettbewerb mit meist männlichen Kollegen zu stellen. Wichtig dabei ist, Menschen zu finden, in denen sich die Mitarbeiter/innen wiedererkennen.

„Ich glaube, am wirksamsten ist tatsächlich, wenn junge Frauen an einem Messestand auch andere Frauen sehen und sagen: ‚Aha, die machen es ja auch, dann scheint das ja nicht so schlecht zu sein.‘“

Damit nicht nur die Idee der „Ausnahmefrau“ oder „Quotenfrau“ (Greusing, 2018) reproduziert wird, sollten Role Models vielfältig und passend zum jeweiligen Themenfeld gewählt sein: Handelt es sich um Frauen in Führungspositionen mit Aufstiegsmöglichkeiten? Männer in Elternzeit? Wiedereinsteiger/innen nach der Elternzeit? Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Doch nicht nur Role Models, sondern auch eine gegenseitige Unterstützung ist hilfreich: So kann ein Austausch der Mitarbeiterinnen z.B. gezielt durch (außerberufliche) Veranstaltungen und Angebote gefördert werden. Auch Mentoring-Programme, Vorträge, Schulungen, Führungskräfte-Qualifizierung, Beratungsmöglichkeiten und Unterstützung für Frauen im Job können hilfreich sein, um gezielt Frauen zu unterstützen.

8. Ausblick

„Meine Zukunftsprognose? Also die großen Sprünge wird es da nicht geben. Das sind langsame und stetige Entwicklungen. An den Stellen, wo besonders intensiv nachgedacht wird über die Rahmenbedingungen, über die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsstrukturen, über Hierarchiestrukturen, flexible Arbeitszeit, Wiedereinstiegsmodelle und so weiter, da kann man die Geschwindigkeit oder den Prozentsatz auch mal ein bisschen stärker vorantreiben. Aber insgesamt wird das ein langsamer, stetiger Prozess bleiben.“

Immer mehr junge Frauen entscheiden sich heutzutage für einen Beruf im MINT Bereich. Doch dieser Prozess ist langsam. Viele Frauen sehen sich immer noch mit hartnäckigen Klischees und Vorurteilen konfrontiert, die sie bei der Ergreifung eines solchen Berufes abschrecken. Allerdings engagieren sich bereits viele Firmen, um diesen Umstand zu ändern. Mehr Frauen in einem technischen Unternehmen bringen andere Voraussetzungen und Notwendigkeiten mit, auf die sich die Arbeitgeber/innen einstellen müssen. Diese spiegeln sich vor allem darin wieder, dass Unternehmen für alle

Lebensphasen und Lebensentwürfe, die Frauen und Männer haben, die richtigen Angebote bieten müssen. So sollten neue Arbeitsmodelle für jeweilige Lebensphasen entwickelt und angepasst werden. Flexibilität, Offenheit und Chancengleichheit sind drei Themen in denen sich viele Firmen noch üben müssen und die mit der Umsetzung der Handlungsempfehlungen verbessert werden können.

Literatur:

Correll, S., Alexard, S. und Paik, I. (2007): Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, Vol: 112(5): 1297-1339.

Greusing, I. (2018): Wir haben ja jetzt auch ein paar Damen bei uns – Symbolische Grenzziehungen und Heteronormativität in den Ingenieurwissenschaften. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Isaak, C., Lee, B. und Carnes, M. (2009): Interventions that affect gender bias in hiring: a systematic review. *Acad Med* Vol: 84(10): 1140-1446

Klunder, N. (2017): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13: Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Online verfügbar unter: <https://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/2.zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung.html>

Koopmans, R., Veit, S. und Yemane, R. (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. WZB Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Online verfügbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf>

Meuser, M. (2012): Vaterschaft im Wandel. Herausforderungen, Optionen, Ambivalenzen. In: Böllert, Karin und Peter, Corinna (Hrsg.) *Mutter + Vater = Eltern? Sozialer Wandel, Elternrollen und Soziale Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 63-80.

Meuser, M. und Scholz, S. (2012): Herausgeforderte Männlichkeit. Männlichkeitskonstruktionen im Wandel von Erwerbsarbeit und Familie. In: Baader, Meike Sophia et. al. (Hrsg.) *Erziehung, Bildung und Geschlecht. Männlichkeiten im Fokus der Gender-Studies*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 23-40.

Moss-Racusin, C., Dovidio, J., Brescoll, V., Graham, M. und Handelsman J. (2012): Science Faculty's subtle gender biases favor male students. *PNAS USA* Vol: 109: 16474 – 16479

Reuben, E., Sapienza, P. und Zingales, L. (2014): How stereotypes impair women's careers in science. *PNAS USA* Vol: 111: 4403 – 4408

Sachverständigenrat für Integration und Migration (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Online verfügbar unter: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/03/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf

Wetterer, A. (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion „Gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK Verl.-Ges.

Welp, I. und Peus, C. (Hrsg.) (2014): Gendergerechte Personalauswahl und -beförderung. Handreichung für EntscheidungsträgerInnen in Wirtschaft und Wissenschaft. Online verfügbar unter: <https://www.professors.wi.tum.de/strategy/research/completed-projects/aubefuehr/booklet-gendergerechte-personalauswahl-und-beurteilung/>