

BIBB-Forschungsprojekt 2.1.320 „Frauen wählen MINT: Einflussfaktoren bei der Berufswahl und der Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung (FeMINT)“

Ergänzung zum Zwischenbericht

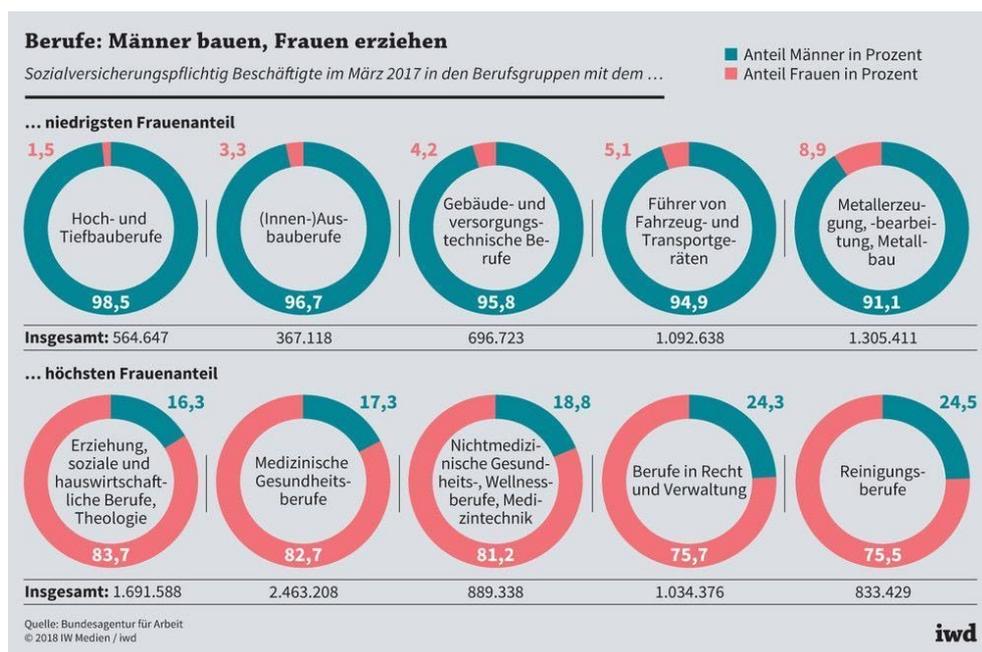
4.2. Ergebnisse der Befragung von Expertinnen und Experten (Langfassung)

4.2.1 Soziale Einflussfaktoren bei der Berufswahl

Sozialisation im Allgemeinen

Auch wenn sich das Rollenverständnis von Frauen und Männern in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt hat, herrschen nach wie vor in der heutigen Gesellschaft alte Denkweisen und tradierte Verhaltensmuster vor. Insbesondere, wenn es um Berufe geht, lässt sich feststellen, dass es einige gibt, die klassischerweise eher Männern zugeschrieben werden, und andere, die eher weiblich konnotiert sind. Warum dies so ist, lässt sich nicht immer eindeutig sagen, kann aber vornehmlich auf die typischen Merkmale/Eigenschaften des Berufs sowie die Tätigkeiten, die im Rahmen des Berufs ausgeübt werden, zurückgeführt werden. So gelten nach wie vor die Erziehungs- und Pflegeberufe klassischerweise als typisch weiblich, während Berufe in der Baubranche als typisch männlich angesehen werden.

Abbildung 1: Berufswahl – typisch Mann/typisch Frau



Diese in der Gesellschaft vorherrschende Geschlechtszuweisung von Berufen kann die Berufswahl von Jugendlichen stark beeinflussen. In diesem Kontext berichtet eine Expertin aus eigenen Beobachtungen in der Schule, dass Jugendliche durch diese subtilen Alltagsstereotypen beeinflusst werden.

„Und eine Schülerin hatte dann geblättert und war bei Estrichleger, Estrichlegerin hängen geblieben eben. Und die Lehrerin sagte „Estrichleger?“ Worauf die Schülerin dann gesagt hat „Dann nein, nein, auf keinen Fall.“ Interview_03_W

Wie das Beispiel zeigt, kann alleine die unterschwellige Andeutung einer Bezugsperson, wie z. B. Lehrer, Freunde oder Familienmitglieder, der erwähnte Berufe können nicht zu dem eigenen Geschlecht passen, bereits bei Jugendlichen zu einer Einflussnahme führen.

Der Grund, weshalb sich Jugendliche derart von Stereotypen in ihrer Berufswahl beeinflussen lassen, lässt sich mit dem aus der Wissenschaft bezeichneten Phänomen des Doing Genders (vgl. GILDEMEISTER 2008) erklären. Auf Grund des Bestrebens, sich seines Geschlechts entsprechend zu verhalten oder zu agieren, wählen Jugendliche Berufe, die allgemein hin als geschlechtsadäquat gewertet werden.

„[...] dass die Schülerinnen oder auch Schüler einen geschlechtsuntypischen Beruf überhaupt nicht in Betracht ziehen, wenn sie befürchten von ihrer Geschlechtergruppe sanktioniert zu werden. Also nur die Annahme. Das ist überhaupt nicht so in der Realität. Aber nur, dass ich glaube das wäre so, hält mich schon davon ab. [...] Also du kannst nicht als Mädchen den gleichen Beruf lernen wie als Junge, weil ich mich sozusagen-, weil ich damit wieder meine Geschlechtsidentität verletzte. Das ist erstmal so als Schema im Kopf. Und muss aktiv quasi durchbrochen werden. [...] wenn ich annehme, die Leute finden das blöd, was ich mache- das betrifft aber Mädchen und Jungen gleichermaßen- dann lasse ich da die Finger davon. Es sei denn, ich bin so stark in meiner Persönlichkeit, dass ich mich darüber hinwegsetze.“ Interview_07_W_Teil2

Das Interessante daran ist, dass der Glaube, ein Beruf würde besser zu einem Geschlecht passen als ein anderer, die Folgen von Stereotypen und Klischees sind und keinerlei der Realität entsprechen. Darin sind sich alle befragten Experten und Expertinnen einig.

Schlussendlich – so vermuten einige Experten und Expertinnen – können auch die verschiedenen Interessen und unterschiedlichen Verhaltensweisen von Jungen und Mädchen, die sie im Rahmen ihrer jahrelangen Sozialisation durch ihr Umfeld erfahren und erlernen, dazu führen, dass es zu einem Ungleichgewicht der Geschlechter innerhalb der Berufe kommt. Insbesondere dann, wenn sie als Kinder nicht auch an Themen herangeführt werden, die allgemein hin als geschlechtsuntypisch gelten.

„Und meine Tochter steht mit mir in der Küche und backt einen Kuchen. Da kann ich nichts für, ich habe sie nicht dazu gezwungen, aber sie findet Kuchen backen cooler. Ich glaube das ist zum einen noch in den Menschen irgendwie drinnen aus irgendeinem Grund und zum anderen fehlt es halt auch häufig die Kinder daran zu führen. [...] Aber wie viele Kinder haben denn Erfahrung mit Metall. [...] wie sollen die denn zum Metall kommen und sich vorstellen können, dass es cool ist Metall kaputt zu machen und umzuformen.“ Interview_06_S_P_Teil2

Damit Jugendliche nicht auf Grund von Unkenntnis bestimmter Dinge oder aber durch gesellschaftlich tradierte Klischees bei der Berufswahl von vornherein einige Bereiche außer Acht lassen, ist es – darin sind sich alle Experten und Expertinnen einig – überaus wichtig, dass Eltern unterschiedliche Interessen bei ihren Kindern wecken und fördern, Klischeedenken entgegenwirken und ihnen die Vielfältigkeit bei der Berufswahl aufzeigen.

Der Einfluss von Eltern

Eltern stellen einen zentralen Einflussfaktor bei der Berufswahl dar. Durch ihr Vorleben, und insbesondere durch ihre Erziehung beeinflussen sie das Handeln und Denken ihrer Kinder, was sich schlussendlich in der Berufswahl niederschlägt. Auch können negative oder positive Berichte der Eltern über den eigenen Beruf die Berufswahl der Kinder beeinflussen, auch dann, so eine Expertin, wenn diese beiläufig am Abendbrottisch erfolgen. Und natürlich bekommen Kinder bzw. Jugendliche erst Recht einen ganz anderen Zugang zu einem Beruf, wenn ein Elternteil diesen ausübt.

„Also, was wir wissen, ist, dass die Mädchen, die den Weg in solche Berufe finden, häufig ein vorprägendes Elternhaus haben. Also die haben in ihrer nahen Verwandtschaft-, das muss gar nicht die Mutter sein, sondern das kann der Vater sein-, Personen mit Berufen in den Bereichen. Und damit haben sie erstmal einen Zugang überhaupt in dieses Berufsfeld.“ Interview_07_W

Insbesondere dann, wenn Jugendliche früh die Schule verlassen und in sehr jungen Jahren ihre Berufswahl treffen müssen, haben Eltern nicht nur einen indirekten, sondern einen direkten Einfluss. So können sich nach Angaben von Experten und Expertinnen 15-Jährige häufig noch gar nicht vorstellen, was es z. B. bedeutet, im Schichtbetrieb zu arbeiten. Da kann es schon sein, dass die Eltern die Entscheidung mittreffen oder als engste Berater die Richtung vorgeben.

Aber nicht nur der direkte Einfluss der Eltern kann die Berufswahl von Jugendlichen bestimmen; auch üben Eltern häufig eine indirekte Einflussnahme aus. So hilft es Jugendlichen in ihrer Entscheidung für einen Beruf, wenn sie sich unterstützt und verstanden fühlen.

„Sind total wichtig, also Eltern sind wichtig, Freunde sind wichtig, weil das sind ja einfach die Menschen, die einem in dem Alter wichtig sind. Und wenn die einem dabei unterstützen und sagen: „Oh Mann, das ist ja ein toller Beruf, Medientechnologe, ey genial da druckst du etwas Tolles, also das ist ein toller Beruf.“ Oder auch Mediengestalter oder Fachinformatiker, dann entscheide ich mich ja dann viel, viel schneller für, als wenn ich irgendwie diese Unterstützung dann nicht bekomme.“

Interview_09_P

Dementsprechend sehen viele Experten und Expertinnen in den Eltern einen wesentlichen Ansatzpunkt, um die Anzahl der Frauen in MINT-Ausbildungsberufen zu steigern. Den Eltern muss deutlich gemacht werden, wie interessant und attraktiv – insbesondere finanziell – die Berufe insbesondere für ihre Töchter sind. Haben die Eltern dies verstanden und auch MINT-Ausbildungsberufe für ihre Töchter im Blick, ist der Weg nach Ansicht der Experten und Expertinnen, mehr Frauen für MINT-Ausbildungsberufe gewinnen zu können, geebnet.

Der Einfluss von Peer Groups

Neben den Eltern stellen auch Freunde und Bekannte einen wichtigen Einflussfaktor für die Berufswahl dar. So muss man nach Meinung der Experten und Expertinnen eine starke Persönlichkeit haben, wenn man sich dem widersetzt, was Freunde sagen. Denn gerade junge Mädchen, so die Meinung, lassen sich bereits durch einen schrägen Blick der besten Freundin bei dem geäußerten Wunsch, z. B. Physik LK zu wählen, verunsichern. Andererseits

kann es genauso gut sein, dass erst durch Freunde das Interesse an einem MINT-Fach oder Berufsbereich geweckt wird.

„Es kann auch der Effekt sein, dass man eine Freundin oder einen Freund hat, die in den Bereich gehen und man dann quasi mitgezogen wird, oder überhaupt erstmal eine Idee dafür bekommt, dass das so ein Bereich ist.“ Interview_08_W/P

Die Rolle von Vorbildern

Häufig nehmen im Kontext einer geschlechtsuntypischen Berufswahl Vorbilder, seien dies Freunde, Verwandte oder aber auch vollkommen fremde Personen, wie z. B. Influencer, eine wichtige Rolle ein. So betonen insbesondere Experten aus der Praxis, wie wichtig der Einsatz von Rollenvorbildern für die Gewinnung von jungen Frauen für die MINT-Berufe ist.

Einerseits, weil sie jungen Frauen zur Identifikation dienen können und andererseits, weil eben diese Vorbilder auch mit Klischees oder Stereotypen aufräumen können.

„...wenn also in der Schule eine junge Frau, die jetzt eben Medientechnologin Druck gelernt hat oder lernt sich vorne hinstellt. Und die anderen jungen Frauen und die jungen Männer sehen, dass das jetzt beispielsweise kein, in Anführungsstrichen Mannweib ist. Also irgendwie, sondern dass sie als Frau oder als junge Frau, als Mädchen überzeugt. In ihrem Beruf, mit ihrer Kompetenz und sich beispielsweise es trotzdem leistet ein pinkfarbenedes T-Shirt zu tragen. Also auf der einen Seite eine Weiblichkeit beibehält und für ihren Beruf nicht ablegt, sondern das in ihren Beruf integrieren kann. Und wenn das gelingt so etwas zu zeigen oder so etwas als Vorbild zu-, darzulegen, dann ist das auf jeden Fall-, räumt das auf jeden Fall mit ein paar Vorurteilen auf. Und kann das eine Option sein das für sich selbst zu durchdenken.“

Interview_10_S

Und manchmal können Vorbilder Jugendlichen einfach auch Unsicherheiten nehmen, wenn z. B. junge Mädchen zweifeln, ob sie als Frau überhaupt in der Lage sind, einen technischen oder naturwissenschaftlichen Beruf auszuführen. So können diejenigen, die bereits einen solchen Beruf ausüben und aus eigenen Erfahrungen berichten können, ganz anders bei der Wahl unterstützen.

„Also ich glaube tatsächlich weibliche Vorbilder. Es ist nochmal was Anderes, ob ich in einen Betrieb komme, wo nur Männer sind und die mir erzählen, dass Frauen das auch können, oder ob ich sehe-, also tatsächlich auch sehe, da ist eine Frau, die macht das und die strahlt überzeugt aus, dass es ihre richtige Berufswahl war. Das ist der eine Punkt.“ Interview_08_W/P

Der Einfluss von Schulen

Neben den bereits genannten Einflussfaktoren auf die Berufswahl, übt auch die Schule als bildende Institution bzw. die dort Lehrenden, eine indirekte und teilweise sogar direkte Einflussnahme auf die Berufswahl aus. Dies kann im Kleinen, durch Gestik und Mimik der Lehrenden im Gespräch über Berufe eher subtil ablaufen, oder aber auch durch Ungleichbehandlung von Jungen und Mädchen in MINT-Fächern. Experten und Expertinnen sind der Ansicht, dass insbesondere dann, wenn Lehrer und Lehrerinnen nicht ausreichend für eine gendersensible Berufsorientierung geschult sind, eine Einflussnahme sogar direkt stattfinden kann. Die mangelnde Sensibilisierung für eine geschlechtsneutrale Beratung stellt vor allem in den Schulen, in denen Berufsorientierung fester Bestandteil des Lehrplans ist, häufig ein Problem dar. Ebenso leben Lehrer und Lehrerinnen häufig in ihrem Unterricht noch Klischees vor oder schubsen Schüler und Schülerinnen je nach Geschlecht bei der Wahl eines berufsorientierenden Praktikums in eher männlich oder weiblich konnotierte Berufe. Auch fehlt nicht selten die für eine geschlechtsneutrale Berufsorientierung notwendige Reflexion über verschiedene Berufe. Häufig mangelt es den Lehrpersonen selber an ausreichend Informationen, was zu einer verzerrten bzw. einseitigen Beratung bzw. Information führt.

Dementsprechend berichten Expertinnen über teilweise erschreckende Beobachtungen, die sie bei eigenen Untersuchungen zum Thema Berufsorientierung an Schule gemacht haben:

„Ich habe eine Physiklehrerin gefragt, ob sie Unterschiede wahrnimmt zwischen Mädchen und Jungen in ihrem Unterricht. Und da habe ich gesagt: „Weil sie sind ja ein Vorbild als Physiklehrerin.“ Und dann sagt sie zu mir: „Ja, also die Mädchen schreiben immer die Protokolle, weil die haben eine schönere Handschrift. Und naja, wenn die dann mal zusammenarbeiten, dann schicke ich immer die Jungs zum Helfen rum.“ Interview_07_W

„... also beispielsweise passierte das häufig, dass das anfang damit was kennt ihr denn alles für Berufe? Und dann wurden die gesammelt und dann wurden irgendwelche Kommentare dazu gegeben. Und die waren einerseits sehr ausbildungslastig, handwerksbezogen und entsprechend eher Männerberufe. Das wäre ja noch nicht so unbedingt das Problem gewesen, wenn man das reflektiert hätte was gibt es noch alles? Und genau diese Reflexion, die war quasi, deswegen hatten wir das hier genannt von Geschlecht keine Spur. Also mit Fragezeichen, weil man natürlich die Spuren findet, aber die Spuren sind dieses traditionelle Doing-Gender was da passiert und keine Spur von Gender Reflexion.“ Interview_03_W

„Auch da kann man nicht sagen, dass da eine Gendersensibilität vorhanden wäre, und auch da laufen solche Rückmeldungen wie das bei Jungen dann eher akzeptiert wird, also es gibt ja dieses Nachgespräch, nach den Tagen, eine Woche später. Dass bei Jungen dann eher akzeptiert wurde, wenn die eher hochfliegende Berufswünsche haben. Bei einer Schülerin war das sehr auffällig, das war dieser Medienbereich die dann Ärztin werden wollte. Und die Pädagogin sprach dann von Krankenschwester. Kannst doch Krankenschwester werden.“ Interview_03_W

Derartige Beobachtungen oder Erfahrungen von Experten und Expertinnen zeigen deutlich – darin sind sich auch alle Befragten einig – müssen insbesondere Lehrer und Lehrerinnen noch stärker für eine geschlechtsneutrale Behandlung und Begleitung bei der Berufsorientierung sensibilisiert werden. Denn vorgelebte oder vollzogene Klischees in der Schule oder eine Geschlechtsspezifische Berufsberatung kann sich auf das Denken und Empfinden von Jugendlichen massiv auswirken und somit die spätere Berufswahl beeinflussen.

4.2.2 Erwartungen an den Beruf

Bei der allgemeinen Frage, welche Faktoren eine MINT-Berufswahl positiv beeinflussen, sollten Erwartungen, die Jugendliche an ihren Beruf haben, natürlich nicht unberücksichtigt bleiben. Im Rahmen der Expertengespräche konnten vier zentrale Aspekte ermittelt werden, auf die die Erwartungen im Wesentlichen beruhen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Kontext des Themas „Frauen in MINT-Berufen“ taucht immer wieder die Frage auf, welche Auswirkung der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Berufswahl hat. Geht man von einer hohen Bedeutung aus, stellt sich die Frage, weshalb dann insbesondere Pflegeberufe häufig von Frauen ausgeübt werden, wo doch gerade bei diesen Berufen auf Grund der Schicht-, sowie Wochenendarbeit nur erschwert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben ist. Dagegen werden IT-Berufe, bei denen auf Grund flexibler und häufig ortsunabhängiger Tätigkeiten eine hohe Vereinbarkeit von Familie und Beruf laut Aussage von Experten und Expertinnen gegeben ist, von weitaus weniger Frauen ausgeübt. Auf Grund dieser Beobachtung ist es fraglich, welchen Einfluss dieser Aspekt tatsächlich auf die Berufswahl hat.

Dementsprechend geben die Experten und Expertinnen zu bedenken, dass zentral für die Entscheidung nicht unbedingt die tatsächlichen Rahmenbedingungen sein müssen, sondern vielmehr die Erwartungen, die junge Frauen an den Beruf haben. So meinen Experten und Expertinnen, dass gerade für Berufsanfängerinnen, die sehr jung sind, wie das häufig z. B. bei den Chemikantinnen der Fall ist, das Thema der Familienplanung und der damit verbundenen Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, keine oder nur eine geringe Rolle spielt. Nur selten, so die Meinung, machen sie sich darüber bei der Berufswahl Gedanken. Insofern stellen sie dementsprechend auch keine Anforderungen an den Ausbildungsberuf.

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird, glaube ich im ersten Schritt von den meisten Frauen so noch gar nicht strategisch überlegt oder geplant.“ Interview_10_S

Jedoch – so die Ansicht anderer Experten und Expertinnen – erhoffen sich viele Jugendliche einen Beruf zu finden, der zu ihnen passt und bei dem sie sich wohl fühlen. Insbesondere die Arbeitsatmosphäre kann hier entscheidend zum Wohlempfinden beitragen. Und in diesem Kontext meinen Experten und Expertinnen, spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf indirekt eine Rolle.

„Und jetzt stellen Sie sich vor, so eine Vierzehnjährige, die noch nicht viel exploriert hat, was die über so ein technisch geprägtes Unternehmen sagt. Gott, das sind ja nur Männer. Wenn ich dann komme und sage: „Ich muss mein Kind vom Kindergarten abholen“, das kollidiert. Absolut. Absolut.“ Interview_07_W

Auch wenn sich junge Frauen vielleicht noch nicht strategisch überlegen, ob der spätere Beruf mit Familie vereinbar ist, so kann die Erwartung an eine Arbeitsatmosphäre, in der Frauen, die früher gehen müssen um ihre Kinder abzuholen, akzeptiert werden, eine Rolle in der Berufswahl einnehmen. Und da nach wie vor die Meinung dominiert, dass in einem Bereich, in dem mehr Frauen arbeiten dies allgemein hin akzeptierter ist, liegt die Vermutung nahe, dass frauendominierte Berufe Frauen anziehen, männerdominierte Berufe Frauen jedoch abschrecken.

Der Wunsch nach Akzeptanz und einer angenehmen Arbeitsatmosphäre kann somit nach Ansicht einiger Experten und Expertinnen schwerer ins Gewicht fallen, als tatsächliche Fakten.

Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten

Ob Jugendliche konkrete Erwartungen an die Arbeitsbedingungen stellen, hängt laut Aussage von Experten und Expertinnen auch immer ein bisschen mit dem Alter der Jugendlichen zusammen. So haben Chemikantinnen, die in der Regel bei Berufseinstieg sehr jung sind, eher keine speziellen Erwartungen. Sie wissen nicht so recht was auf sie zukommt und haben deshalb auch keine besonderen Vorstellungen. Über Schichtarbeit haben sie sich zwar meist ein bisschen informiert, aber ob sie sich vorstellen können, wie die Arbeitsbedingungen sind oder ob sie spezielle Erwartungen haben, bezweifeln Experten und Expertinnen.

Anders stellt sich dies in anderen MINT-Bereichen da. Hier beobachten Experten und Expertinnen, dass junge Frauen eine besondere Erwartungshaltung in Bezug auf die Unterstützung, die sie während der Ausbildung als Frau erfahren, haben.

„...ist oftmals die Erwartungshaltung oder die Fragestellung, wie viel Unterstützung bekommen sie. Also im Sinne von, wenn es da was gibt, was ich nicht kann, werde ich dann da auch unterstützt? Kann ich das lernen? Ist das was, was ich wirklich lernen kann. Also so eine-. Wie so einen-, wie soll ich das sagen? Wer hilft mir meine Hemmschwelle vielleicht bei bestimmten Themen auch zu überwinden, weil mir das im realen Leben vielleicht auch noch gar nicht begegnet ist was da ist. Weil mein Vater mir vielleicht noch nie gezeigt hat wie eine Zange funktioniert oder was es so für

spezielle Werkzeuge jetzt in dem Sinne gibt. Aber trotzdem finde ich es total interessant, weil ich es im Physikunterricht vielleicht schon mal gemacht habe, in der Schule und da habe ich eine Schaltung aufgebaut, das fand ich total interessant und deshalb würde ich halt gerne auf dem Weg weiterarbeiten. Wie stark ist der Bezugspunkt und die Hilfestellung die ich da erfahren kann.“ Interview_06_S_P

Erwarten junge Frauen eine gute Unterstützung, kann dies eine positive MINT-Wahl mitunter stärken, insbesondere bei den Frauen, die sich unsicher darüber sind, ob sie den Anforderungen eines MINT-Berufs gewachsen sind.

Diese Erwartung an eine Unterstützung bezieht sich jedoch laut Experten- und Expertinnenmeinung vorwiegend auf eine fachliche oder persönliche Begleitung während der Ausbildung. Erwartungen bezüglich einer direkten Unterstützung oder Karriereförderung lassen sich bei jungen Frauen während der Berufswahl nach Angabe von Experten und Expertinnen kaum beobachten.

Arbeitsinhalte

Eigentlich – so sollte man meinen – haben Jugendliche, die kurz vor dem Berufseinstieg stehen, bestimmte Erwartungen an die Arbeitsinhalte. Doch darüber sind sich Experten und Expertinnen nicht einig. Grundsätzlich gehen sie jedoch davon aus, dass dies stark vom Alter abhängt und auch zwischen den Berufen variiert. So haben Chemielaborantinnen z. B. nach Angaben der Experten und Expertinnen, schon eine klare Vorstellung davon, was auf sie zukommt. Die meisten von ihnen hatten bereits naturwissenschaftliche Leistungskurse, sind gut über den Beruf informiert und haben dementsprechend bestimmte Erwartungen an die Arbeitsinhalte. Insbesondere bei anderen Berufsgruppen, bei denen die Berufseinsteiger und Einsteigerinnen meist deutlich jünger sind, lässt sich dies jedoch nicht beobachten. Häufig konnten sie auch in der Schulzeit keine tiefergehenden Kenntnisse auf dem Gebiet sammeln, weshalb es schwierig ist, besondere Erwartungen bezüglich der Arbeitsinhalte zu entwickeln.

Finanzielle Aspekte

Anders als in Bezug auf die Arbeitsinhalte, stellen sich die Erwartungen bezüglich der finanziellen Möglichkeiten dar. So sind sich viele Schulabsolventen darüber bewusst, dass sie

insbesondere durch die Schichtarbeit in einigen MINT-Berufen, auch mit einem eher niedrigen Schulabschluss eine gute Bezahlung erwarten können. So gehen Expertinnen und Experten davon aus, dass die Erwartungen an gute Verdienstmöglichkeiten die Entscheidung für einen MINT-Beruf begünstigen können.

„Ich glaube im Chemikantenbereich ist es Geld verdienen, weil man das einfach kann, wenn man auf Schicht geht.“ Interview_01_Pa

Eine Expertin berichtet, dass auch bei ihr selber die Erwartungen an die Verdienstmöglichkeiten, eine wichtige Rolle bei der Berufswahl gespielt haben.

„Das ist eigentlich das Hauptargument gewesen, schlechte Bezahlung. Also Frauen werden ja tatsächlich, auch wenn ich das vor mittlerweile 25 Jahren entschieden habe, dass ich einen nicht Frauentypischen Beruf haben möchte, werden die ja auch heute noch schlechter bezahlt in diesen, in Anführungsstrichen, typischen Frauenberufen. Und das wollte ich nicht. Ich wollte nicht um mein Überleben kämpfen und ich wollte auch nicht von irgendjemandem abhängig sein, also habe ich es selber gemacht.“ Interview_06_S_P

Allerdings, so räumen wiederum andere Experten und Expertinnen ein, steht für junge Frauen das Thema „Gehalt“ sehr viel weniger im Fokus bei der Berufswahl als für junge Männer.

„...dass für die jungen Frauen nicht unbedingt immer die Existenzsicherung an oberster Stelle steht für den Beruf. Dass davon aber ihre Existenz gesichert werden können müsste ist so in der Form gar nicht im Fokus. Bei jungen Männern ist es so, sie wählen einen Beruf, um Geld zu verdienen, ihre Existenz abzusichern. Und gegebenenfalls auch für eine Familie sorgen zu können. Also das heißt die Idee, ich wähle einen Beruf, damit ich eine finanzielle Unabhängigkeit habe und eine Selbstständigkeit habe ist nach wie vor aus meiner Sicht so gar nicht unbedingt in dem Maße in den Köpfen der jungen Frauen verankert.“ Interview_10_S

Unabhängig davon, wie stark die Erwartungen an die finanziellen Verdienstmöglichkeiten bei jungen Frauen bei der Berufswahl schlussendlich verankert sind, sollten – so die Experten und Expertinnen – jungen Frauen die guten Gehaltsmöglichkeiten und die damit einhergehende finanzielle Unabhängigkeit stärker vor Augen geführt werden.

4.2.3 Image von MINT-Berufen

Stärker als dies bei anderen Berufen in Deutschland der Fall ist, wird das Meinungsbild von MINT-Berufen durch ein ihnen vorauseilendes Image geprägt. Gerade bei den IT-Berufen ist dies häufig das Image des sogenannten „Nerds“ (siehe Abb. 1).

Abbildung 2: Beispiel für IT-Nerd



Quelle: <https://mt01001024.schoolwires.net/domain/80>

Dieses Bild – so die Meinung von Experten und Expertinnen – kann dazu führen, dass junge Frauen vor solchen Berufen zurückschrecken. Denn welche junge Frau möchte schon gerne als „Nerd“ bezeichnet werden?

In anderen Berufen, wie z. B. den Chemieberufen, ist es eher das Image eines „Schichtochsen“. Auch dieses Image ist nach Ansicht von Experten und Expertinnen in Bezug auf die MINT-Berufswahl von jungen Frauen nicht gerade förderlich.

„Chemikanten sagen von sich häufig: Ich bin ein Schichtochse“ – da sehen sich Frauen eher weniger gespiegelt.“ Interview_01_Pb

Interessanterweise sind sich die Experten und Expertinnen jedoch auch darüber einig, dass auf MINT-Berufen zwar das sogenannte „Nerd-Image“ lastet, sie jedoch im Allgemeinen angesehener sind, als andere Berufe.

„Ich glaube MINT-Berufe haben tatsächlich in Deutschland noch einen relativ hohen Stellenwert. Also sie sind angesehen, werden aber auch als kompliziert angesehen.“

Interview_08_W/P

Dieser hohe Stellenwert kann sogar nach Experten und Expertinnen Meinung dazu führen, dass die Wahl für einen MINT-Ausbildungsberuf als gute Alternative zu einem Studium angesehen wird.

„Aber ich denke Technikberufe, Fachinformatiker, Datenkaufmann, wobei das fast schon wieder wie BWL aber Mechatroniker, Elektroniker, also das ist angesehen. Das ist noch, wenn das Studium nicht möglich ist oder nicht sein soll oder wie auch immer, das ist schon das, wo auch heutzutage hingeguckt wird.“ Interview_04_P

Noch dazu sind MINT-Berufe zukunftssträchtige Berufe, wie eine Expertin explizit daraufhin weist.

„Das heißt tatsächlich die Technikberufe, die sind zukunftsfähig. Die sind zukunftsfähig, die werden hoch bezahlt und ich kann tatsächlich mir auch was draus machen.“ Interview_04_P

Insbesondere die zuletzt aufgeführten Aspekte können nach Ansicht von Experten und Expertinnen eine Erklärung dafür sein, weshalb es im Allgemeinen einfacher für Frauen ist, einen geschlechtsuntypischen Beruf zu wählen, als es für Männer ist.

4.2.4 Gründe für eine MINT-Berufswahl

Interesse

Ein wesentliches Motiv, weshalb sich junge Frauen für einen MINT-Beruf entscheiden, ist nach Ansicht von Experten und Expertinnen das Interesse an der Materie oder dem Fachgebiet. So gibt es zwar durchaus Berufe, wie z. B. Chemikant/-in, den junge Mädchen mit Haupt- oder Realschulabschluss wählen, ohne die Chemie in der Schule richtig kennengelernt zu haben und somit das Interesse gar nicht im Vordergrund stehen kann:

„Die hatten noch gar nicht viel Chemie.“ Interview_01_PA

Interessanterweise zeigt sich, dass jedoch junge Frauen, die noch nicht viel von Chemie wissen, eine größere Bereitschaft zeigen, die Chemie zu erlernen, als dies junge Männer tun. Sie interessieren sich häufig weniger für die Materie.

Selten, so Experten und Expertinnen, wählen junge Frauen einen MINT-Beruf einfach so – weil sie eben einen Beruf erlernen müssen. Die meisten Frauen, die in einen MINT-Bereich

gehen, zeigen schon in der Schule ein Interesse an MINT-Themen. Gute Leistungen in Mathe oder Physik können junge Frauen dazu motivieren, einen Technikberuf zu erlernen.

„Denn darin wo man gut ist, ist man auch motiviert“ Interview_06_S_P

In diesem Sinne berichtet eine Expertin auch aus eigenen Erfahrungen:

„...Interesse an Flugzeugen, aber Pilotin ging nicht aus gesundheitlichen Gründen. Auf Grund dieses Interesses und der Leidenschaft für Mathe und Physik kam die Idee auf, Maschinenbau zu studieren.“ Interview_06_S_P

Das Interesse und die Leidenschaft für Mathe und Physik sind auch von Ausbilderseite aus gern gesehene Motive für die Berufswahl.

„Also, einfach ein absolutes Interesse an Technik. Also, wenn ich eine Bewerberin habe, die mir erzählt, eigentlich möchte sie in das All fliegen, denn-. Und es war in Physik immer gut und war in Mathe immer gut, dann habe ich jemanden, der einfach da auch ein Faible für hat.“ Interview_09_P

Vorerfahrungen

Häufig haben junge Frauen, die ihre Ausbildung in einem MINT-Beruf beginnen, bereits erste Erfahrungen im Rahmen eines Praktikums gesammelt. Dies ist zwar keine Voraussetzung, wie Experten und Expertinnen bestätigen, aber es zeigt sich, dass die Möglichkeit einer praktischen Erfahrung vorab jungen Frauen hilft, mit der Materie vertrauter zu werden, sich auszuprobieren und zu erfahren, ob der Beruf passen könnte oder nicht.

„Ja, die meisten haben Praktikum in dem Bereich gemacht.“ Interview_09_P

„Was auch hilft (...) sind so praktische Zugänge tatsächlich. Also, wenn ich das in einem angstfreien Raum einmal ausprobieren kann, und tatsächlich sehe, welche Vielfalt auch dahintersteckt. (...) Das heißt, wenn ich irgendwie die Möglichkeit habe, dort Erfahrungen zu sammeln, die eben vereinbar sind mit meinem Selbstkonzept und meinen Interessen-. Wenn ich also sehe, dass ich mich wiederfinde-. Das ist günstig.“ Interview_07_W

Praktische Erfahrungen im Rahmen z. B. des Girl's Day, eines Schülerpraktikums oder sonstigen Optionen kann somit die Entscheidung für einen MINT-Beruf begünstigen.

Familientradition und Vorbilder

Ein Faktor, der die Entscheidung für einen MINT-Beruf wesentlich beeinflussen kann, sind Vorbilder innerhalb der Familie. So haben viele der jungen Frauen, die sich für einen MINT-Beruf entscheiden, einen Verwandten, der bereits den Beruf ausübt und durch den sie mit dem Beruf in Berührung gekommen sind. Wenn dann noch mehr als ein Familienmitglied in dem Bereich bei dem gleichen Arbeitgeber arbeitet, wird die Ausübung dieses Berufs bei dem Arbeitgeber auch häufig als Art Familientradition gewertet und nicht sonderlich hinterfragt. Häufig kommt noch hinzu, dass bei manchen Unternehmen die Chancen auf einen Ausbildungsplatz steigen, wenn bereits Familienmitglieder dort arbeiten. Dies kann insbesondere bei jungen Frauen mit einem niedrigeren Bildungsniveau dazu führen, dass sie die Entscheidung für den MINT-Beruf treffen, da es eine gute Option ist und sie noch dazu gute Chancen haben.

„Gerade, wenn der Papa irgendwie, was weiß ich, Schichtleiter ist oder so. Man hat, soweit ich weiß auch bessere Chancen genommen zu werden, wenn man da Verwandte schon hat.“ Interview_01_Pc

Abgesehen von den eventuell besseren Zugangsmöglichkeiten berichten Experten und Expertinnen, dass tatsächlich viele junge Frauen, die einen MINT-Beruf wählen, Vorbilder im familiären Umfeld haben, die sie an den Beruf heranzuführen und ihr Interesse wecken. Besonders häufig ist dies der eigene Vater, es können aber auch Freunde, Freundinnen oder Bekannte aus dem Ort sein.

„Es kann auch der Effekt sein, dass man eine Freundin oder einen Freund hat, die in den Bereich gehen und man dann quasi mitgezogen wird, oder überhaupt erstmal eine Idee dafür bekommt, dass das so ein Bereich ist. Das sind, glaube ich, so die Haupttriebfedern.“ Interview_08_W/P

„Ja, mein Papa ist ja Chemikant bei [UNTERNEHMENSNAME] und das finde ich auch ganz toll.“ Interview_01_Pc

Unternehmensname zieht

Das letzte Zitat zeigt schon, dass neben Vorbildern oder eine Art Familientradition auch alleine der Unternehmensname bzw. ein attraktiver Arbeitgeber im MINT-Bereich ein

erhebliches Motiv sein kann, weshalb junge Frauen sich für einen MINT-Beruf entscheiden. So weisen Experten und Expertinnen darauf hin, dass viele der jungen Frauen sich vielleicht für eine MINT-Ausbildung entschieden haben, weil sie bei einem speziellen Arbeitgeber arbeiten wollen.

„Ich denke, viele haben sich entschieden für in die [Unternehmensname] rein und weniger ich werde jetzt Chemikant und Chemielaborant.“ Interview_01_Pb

Dementsprechend kann ein großer und etablierter Arbeitgeber tatsächlich die Entscheidung für eine MINT-Berufswahl sowohl bei Jungen, aber auch bei Frauen begünstigen.

Sonstige Gründe

Ein nicht zu vernachlässigender Grund, der laut Experten- und Expertinnenmeinung dazu führen kann, dass junge Frauen sich für einen MINT-Beruf entscheiden, ist der Wunsch nach Abgrenzung. Viele wählen einen MINT-Beruf, weil sie eine bewusste Entscheidung gegen einen typischen Frauenberuf treffen.

„...Bewusste Entscheidung gegen einen frauentypischen Beruf.“ Interview_06_S_P

Noch dazu kommt, dass die Arbeitsbedingungen in vielen MINT-Berufen, wie z. B. den IT-Berufen viel besser sind, als in vielen als frauentypisch geltenden Bereichen. Insbesondere die vielfältigen Möglichkeiten, die auch Frauen in Technologieberufen zur Verfügung stehen, müssten nach Ansicht der Experten und Expertinnen deutlich gemacht werden. Dadurch, so die Meinung, könnten Frauen für MINT-Berufe geworben werden, da Entfaltungsmöglichkeit und Arbeitsbedingung wesentliche Aspekte bei der Berufswahl von jungen Frauen sind und somit die Entscheidung für einen MINT-Beruf positiv beeinflussen könnten.

„Man müsste Frauen die vielfältigen Möglichkeiten der MINT-Berufe deutlich machen. Dann hätten sie genug Gründe, sich für einen MINT-Beruf zu entscheiden.“ Interview_05_P

„Also, gerade wenn ich mir überlege, eben im Bereich Fachinformatik. Wenn sie da als Frau einsteigen habe, oder überhaupt als Bewerber einsteigen, habe ich danach ja alle Möglichkeiten. Und als Frau eben genauso, oder noch bessere, weil sich die Bereiche ja auch freuen, wenn Sie einmal eine Azubine haben und nicht nur einen Azubi.“ Interview_09_P

4.2.5 Eigenschaften von „MINT-Frauen“

Charaktereigenschaften

Ein immer wiederkehrendes Klischee, das sich nach wie vor in den Köpfen vieler hält, ist das eines „Mannweibs“, wenn man von Frauen in MINT-Berufen redet. Doch auch wenn viele Frauen, die einen MINT-Beruf ausüben ganz und gar nicht das Bild eines Mannweibs verkörpern, gibt es doch einige Charaktereigenschaften, die Frauen in MINT-Berufen nach Meinung der Experten und Expertinnen mitbringen sollten und meist auch tatsächlich mitbringen. So ist es vorteilhaft, wenn Chemikantinnen z. B. über ein hohes Durchsetzungsvermögen verfügen, da es vorkommen kann, dass sie als einzige Frau mit 10 Männern in der Nachschicht arbeiten müssen. In einem solchen Fall müssen die jungen Frauen auch manchmal mit etwas derberen Sprüchen umgehen können. Tatsächlich lässt sich laut Aussage von Experten und Expertinnen auch ein Unterschied zwischen Chemikantinnen und Chemielaborantinnen erkennen: während sich Chemikantinnen in der Regel gut durchsetzen können, sind Chemielaborantinnen zarter und im Umgangston etwas empfindlicher.

„Also, vom Typ her unterscheidet sich das schon.“ Interview_01_Pc

Grundsätzlich – so sind sich die Experten und Expertinnen aber einig – müssen die jungen Frauen definitiv keine bestimmten Charaktereigenschaften erfüllen, z. B. besonders burschikos oder wortgewandt sein, jedoch sollten sie schon mit einem etwas härteren Umgangston, der oft noch in Produktionshallen vorherrscht, umgehen können.

„Aber ich glaube im Leben man tut sich ein bisschen leichter, wenn man einen dummen Spruch auch mal einfach nur mit einem dummen Spruch quittieren kann.“

Interview_04_P

„Aber es ist jetzt nicht die Meister Proper Frau die ausgezeichnet ist, dafür, weil sie kurze Haare hat und dicke Muskeln und ich sage jetzt mal drei Brüder zuhause schon in Schach gehalten hat oder so, die prädestiniert ist für einen Ausbildungsberuf im Mint-Bereich, also das ist es nicht.“ Interview_06_S_P

Gerade im Technikbereich lässt sich kein bestimmter Typ Frau beschreiben. Die jungen Frauen, die einen Technikberuf ausüben, sind ganz unterschiedlich:

„Das ist quer durch den Garten. Das ist quer durch den Garten muss ich wirklich sagen. Da ist von jedem was dabei.“ Interview_06_S_P

Und tatsächlich müssen die jungen Auszubildenden auch keinem speziellen Typ entsprechen. Wichtig, darin sind sich die Experten und Expertinnen jedoch einig, ist nur, dass die jungen Frauen neugierig und interessiert sind. Das sind für viele Experten und Expertinnen die Grundvoraussetzungen für einen erfolgreichen Berufsstart. Dies gilt ihrer Meinung nach aber für MINT-Berufe genauso wie für andere Berufe auch.

„Aber wie gesagt, es gibt jetzt nicht den speziellen Typus junger Frau die prädestiniert ist, dafür das Thema dann auch zu machen. Wichtig ist, dass sie ein bisschen neugierig ist und alles andere lernt sie im Laufe.“ Interview_06_S_P

„Und das muss keine männliche Type sein. Das kann einfach nur sein und machen. Und auch offen sein und sich getrauen, Fragen zu stellen. (...) Einfach machen.“

Interview_05_P

Körperliche Eigenschaften

Durch die immer weiter voranschreitende Digitalisierung und Automatisierung hat auch die körperliche Arbeit in den Produktionshallen nachgelassen. Während man früher noch sagte:

„...absacken und Paletten stapeln und so weiter...“ Interview_01_Pd

werden körperliche Arbeiten mittlerweile entweder von Maschinen erledigt oder zumindest derart unterstützt, so dass kein besonderer Kraftaufwand von Nöten ist, um die Arbeiten gut und gewissenhaft erledigen zu können.

„Wo die Arbeit auch leichter wird, auch körperlich leichter durch Digitalisierung etc.“

Interview_01_Pb

Doch auch wenn es auf Grund der technischen Hilfsmittel eigentlich für Frauen kein Argument mehr gibt, einen technischen Beruf auszuführen, müssen die Frauen bereit sein, mit ihren Händen zu arbeiten und diese auch dreckig zu machen. Zwar gibt es durchaus so genannte weiße MINT-Berufe, in denen man mit überhaupt keinem Dreck in Berührung kommt, jedoch gehört es nach wie vor zu der Ausbildung dazu, auch mit seinen Händen etwas zu fertigen. Daher sollte dies nach Ansicht der Experten und Expertinnen trotz des zunehmenden Wandels eine Grundvoraussetzung sein.

4.2.6 Gründe gegen eine MINT-Berufswahl

„Falsche Vorstellungen“

Die meisten der Experten und Expertinnen mutmaßen, dass falsche Vorstellungen bezüglich MINT-Berufe sowie Klischeedenken dazu führen, dass MINT-Berufe nach wie vor von nur wenigen Frauen gewählt werden. Insbesondere die Frauen, die sich vorwiegend über weibliche Attribute definieren, lassen sich von Vorurteilen abschrecken. Für diese Gruppe an jungen Frauen – so eine Expertin – fallen diese Berufe somit von vornherein aus ihrem Aspirationsfeld heraus.

„Aber ich glaube, also die Entscheidung ist häufig einfach gar nicht bewusst gegen Technik, sondern in dem Moment, wo ich überlege, was mache ich denn nach der Schule, ist Technik in meinem Weltbild, von mir zur Verfügung stehenden Berufen, schon aussortiert. Also ich glaube das ist der-. Ich glaube die Mehrheit entscheidet sich nicht bewusst gegen Technik, sondern weil das Hörensagen eben sagt: „Das ist nichts für Mädchen.“ Interview_08_W/P

Zudem werden Frauen in MINT-Berufen auch nach wie vor nicht als normal empfunden, weshalb nach Angabe von Experten und Expertinnen diese Berufe auch in der Berufsberatung oder in Orientierungsphasen jungen Frauen auch nicht als reguläre Option dargelegt werden.

„Also es ist nicht der Normalfall und die Vorstellung ist die, dass es auch keine reguläre Option ist.“ Interview_10_S

Oft wird auch eine fiktive Trennung zwischen den kreativen und den logischen-rechnerischen Berufen gezogen. Das kann abschrecken und dazu führen, dass sich Frauen gegen einen MINT-Beruf entscheiden.

„Zugleich sind es auch so gepflegte Fronten, die gerne im Selbstverständnis beibehalten werden, um sich auch abzugrenzen. Auf der einen Seite der kreativ, leicht chaotische Designertyp. Der eben es mit der Logik nicht so hat so und mit dem räumlichen Vorstellungsvermögen und mit den Zahlen nicht so hat. Und auf der anderen Seite der Zahlenmensch, der Nerd, der Programmierer, der rationale Kaufmann sozusagen.“

Interview_10_S

Noch dazu kommt, dass MINT-Fachkräften das Image anhaftet, dass sie sich nur auf Technik bzw. die sie betreffende Materie konzentrieren und alles andere ausblenden. In ein solches Bild passt man als Frau oft nicht rein – oder will nicht reinpassen. Dann kommt noch dazu, dass die Vorstellung in ein solches Umfeld zu kommen als jemand, der anders ist bzw. sich anders fühlt, abschrecken kann.

„Also die Annahme, dass eine bestimmte Unternehmens- oder Betriebskultur also mich nicht aufnimmt, dass ich nicht dort reinpasse, ich glaube das ist so einer der Knackpunkte.“ Interview_07_W

Interessanterweise sehen viele Experten und Expertinnen in den unterschiedlichen Leistungsansprüchen von Männern und Frauen einen Grund, weshalb sich viele Frauen gegen einen MINT-Beruf entscheiden. So trauen sich Mädchen grundsätzlich eher dann was zu, wenn sie auch gute Noten haben. Wenn Sie also keine Top-Noten im Technik Bereich haben, werden sie sich eher nicht zutrauen, eine technische Ausbildung zu beginnen. Wenn sie aber super Noten haben, werden sie vermutlich eher direkt Studieren. Mit diesem Aspekt lässt sich auch begründen, weshalb die Frauenquote im MINT-Ausbildungsbereich in den letzten Jahren kaum gestiegen ist, während sich die Zahlen im akademischen Bereich teilweise deutlich verbessert habe (BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, 2019).

Zu den hohen Ansprüchen kommt häufig auch noch das Empfinden durch gute Noten oder Leistung beweisen zu können, dass man auch als Frau einen MINT-Beruf gut ausüben kann.

„Aber die haben, glaube ich, dann schon so dieses Gefühl, dass sie das auch besonders gut machen müssen, um zu zeigen, dass Frauen dieses Fach können. Und haben dann dadurch einen gewissen stärkeren Druck in sich, gerade vielleicht, wenn sie nicht so ganz leistungsstark sind. Und ich habe auch schon mal provokant zu meinen Kolleginnen und Kollegen gesagt: „Ich möchte, dass es irgendwann mal genauso natürlich wird, dass eine Frau eine Vier in einer technischen Klausur schreibt, wie ein Mann.“ Interview_08_W/P

Rahmenbedingungen

Auch wenn es nicht das Bestreben von vielen Frauen ist, in einem reinen Frauenteam zu arbeiten, so kann die Vorstellung, nach Meinung der Experten und Expertinnen, in einem

männerdominierten Umfeld zu arbeiten, dennoch viele Frauen abschrecken. Aus diesem Grund gehen Frauen nach Meinung der Experten und Expertinnen nach wie vor häufig eher in soziale Berufe, obwohl diese ein schlechtes Image haben und es nur geringe Verdienstmöglichkeiten gibt.

„Und was die im Kopf haben sind gar nicht so die Praktischen Sachen, sondern Klima. Ich bin dort als Frau willkommen, weil es sind ja viele Frauen. Und weil sie vielleicht glauben, dass das Arbeitsklima im MINT Bereich nicht so freundlich ist oder Frauen nicht so willkommen sind, gehen sie lieber in schlecht bezahle Bereiche.“ Interview_07_W_T

Noch dazu kommt, dass sich viele Frauen nach einer netten Arbeitsatmosphäre sehnen, in der sie sich nicht laufend beweisen oder durchsetzen müssen. Davon gehen sie aber aus, wenn sie in einem männerdominierten Umfeld tätig sind.

„Das heißt ich muss mich wohlfühlen bei meiner Arbeit, ich muss mit netten Leuten zusammen sein. Also eine Wettbewerbsorientierung, Ellbogenmentalität möchte ich nicht im Unternehmen haben. Und ich möchte nicht mich irgendwie durchsetzen müssen.“ Interview_10_S

Machen dann junge Mädchen, noch dazu vielleicht im Rahmen eines Praktikums, die Erfahrung, dass in der Produktion ein eher rauerer Ton herrscht, kann dies durchaus abschreckend wirken.

„Also, wenn ich natürlich im Praktikum, wenn ich als Schülerin im Praktikum in einer Druckerei bin. Und ich komme in eine Produktion, in der dann großzügig mal die Pin Ups hängen, ist es ja vielleicht ganz lustig und nett. Und fange ich an zu kichern, aber ist das sicher nicht eine Perspektive, wo ich arbeiten möchte oder, wenn da-. Wenn ich sehe in der Produktion, es sind lauter Männer, da herrscht ein rauer Ton. Da geht man nicht freundlich miteinander um, sondern da wird rumgebrüllt. Dann bin ich natürlich auch sofort abgeschreckt und das Bedürfnis in einen gesicherten Bereich, wo man gesittet mitein-, scheinbar gesittet miteinander umgeht zu gehen ist dann vielleicht deutlich größer.“ Interview_10_S

Schmutz

Auch wenn heutzutage Produktionshallen bei weitem nicht mehr so dreckig sind wie noch vor ein paar Jahren, darf man sich als MINT-Fachkraft trotzdem nicht davor scheuen, auch mal ein bisschen schmutzig zu werden. Interessanterweise scheinen junge Frauen vor dieser Art von Schmutz zurückzuschrecken, während andere Arten von Dreck, wie z. B. Pferdemist, für junge Frauen kein Problem darzustellen scheinen – so die Beobachtungen eines Expertens.

„Beispiel, was mechanisch ist und wo man arbeitet, dabei wird man dreckig. Wenn die Mädels die Pferdeäpffel von dem Hof sauber machen müssen und den Stall ausmisten müssen, den Teil von Dreck den nimmt man gerne im Kauf im Gegensatz zu dem, wie dreckig wird man eigentlich als Zerspanerin oder auch nicht.“ Interview_06_S_P

Interessanterweise berichtet auch eine Expertin aus ihrem eigenen Werdegang, dass die Vorstellung, dreckig zu werden sie davon abgehalten hat, einen Technikberuf zu erlernen. Stattdessen wählte sie den akademischen Weg, da hierbei Dreck wiederum keine Rolle spielt.

„Mein Bild von Mint- Ausbildungsberufen ist jetzt nicht das schlechteste, weil ich Technik ganz gern mag, aber ich hätte überhaupt keine Lust irgendwo in einer Werkstatt eine Mechanikerausbildung zu machen, weil ich dann die ganze Zeit dreckig werde. Allein die Vorstellung widerstrebt mir schon. Also ich könnte mir vorstellen, dass das tatsächlich auch viele Frauen die dann auch noch sehr viel Wert auf ihr Äußeres und Maniküre und all sowas legen, dass die sowas abschreckt.“

Interview_06_S_P_Teil2

Sonstige Gründe

Neben den bereits aufgezeigten Gründen, könnte auch die Notwendigkeit von Schichtarbeit, die in vielen MINT-Berufen gegeben ist, junge Frauen eher darin hindern, einen MINT-Beruf zu erlernen. Allerdings stellt sich diesbezüglich wieder die Frage, weshalb dann gerade soziale und Pflegeberufe bei Frauen so beliebt sind.

Ein weiterer Grund – so Experten und Expertinnen – könnte jedoch auch in einem ganz anderen Punkt liegen, der nur selten thematisiert wird. So kann es z. B. sein, dass sich viele

der jungen Frauen nicht ausreichend vorstellen können, was sie mit einem MINT-Beruf bewirken bzw. erschaffen können.

„Aber ich glaube die Berufe sind zu abstrakt und nicht bildlich genug. Ich glaube ganz viele können sich einfach schlichtweg nicht vorstellen was sie mit ihren Händen erschaffen können. Ich glaube das ist eher das Hauptproblem.“ Interview_06_S_P

Zudem steht für viele Frauen der „Spaßfaktor“ im Vordergrund. Sie wollen Freude an ihrem Beruf haben und etwas bewirken.

Zum Schluss weist eine Expertin noch auf einen weiteren interessanten Aspekt hin, der ebenfalls dazu führen kann, weshalb Frauen sich gegen einen MINT-Beruf entscheiden. So haben sie zwar arbeitstechnisch auf Grund der technischen Ausstattung meist keinen körperlichen Nachteil mehr, jedoch könnte die Befürchtung, auf Grund der körperlichen Unterschiede zu einem Mann in unangenehme Situationen geraten zu können, ebenfalls dazu führen, dass Frauen sich eher gegen MINT-Berufe entscheiden.

„Frauen haben rein körperlich auch schon einen Nachteil. Und dann kann es eben zu einer Situation kommen, in der man sich als Frau nicht ganz so wohl fühlt. Und tatsächlich auch vielleicht doch an der einen oder anderen Stelle dann auch nochmal Erfahrungen, wo eben Männer sich vielleicht nicht so verhalten haben, wie man sich das als Frau wünschen würde. Auch wenn ich glaube, dass es in der Regel nicht mit Absicht geschieht, in der Tat. Aber ja, es fällt halt schon immer nochmal auf. Man ist meistens körperlich kleiner, dann hat man so diese väterliche Hand auf der Schulter und so Sachen, die bei Jungs selten passieren, die nicht böse gemeint sind. Aber, wenn man das so ein bisschen beobachtet und nicht kontaktaffin ist, solche Dinge spielen da sicher auch nochmal rein.“ Interview_08_W/P

Überdenkt man die hier aufgezeigten, möglichen Motive, die gegen eine MINT-Berufswahl sprechen, lassen sich daraus wiederum Maßnahmen und Initiativen ableiten, die junge Frauen dazu motivieren könnten, einen MINT-Beruf zu erwählen.

4.2.7 Initiativen und Maßnahmen zur Steigerung von Frauen in MINT-Berufen

Frühzeitige Förderung von MINT-Interessen und gendersensible Berufsorientierung

Viele der Experten und Expertinnen sind der Meinung, dass der Grundstein für das Interesse an Naturwissenschaften, Informatik und Technik bereits in frühen Kinderjahren gelegt werden sollte. Denn wenn das Interesse nicht geweckt wird bzw. Jungen wie Mädchen gleichermaßen über ihre beruflichen Möglichkeiten unterrichtet werden, fallen von vornherein bestimmte Berufe oder Berufsbereiche aus der Berufswahl heraus. Somit lässt sich oftmals gar nicht sagen, ob sich junge Frauen gegen einen MINT-Beruf entscheiden – vielmehr denken sie häufig über eine derartige Option gar nicht nach. Das Gleiche lässt sich auch über junge Männer sagen: auch sie entscheiden sich laut Experten- und Expertinnenmeinung weniger bewusst gegen Erziehungs- oder Pflegeberufe. Vielmehr haben sie diese Berufe erst gar nicht vor Augen, wodurch sie aus ihrem Entscheidungsfeld von vornherein herausfallen. Genau das, so Experten und Expertinnen, sollte sich ändern. Hier sollte angesetzt werden, denn um überhaupt mehr junge Frauen in MINT-Berufe zu bekommen, müssen sie diese erst als gleichwertige Option zu den eher frauentypisch geltenden Berufen ansehen.

„Also ich sage ja, es muss nicht jeder oder jede irgendwas Technisches beruflich machen. Aber ich möchte, dass die jungen Menschen sich bewusst gegen die Technik entscheiden und sagen: „Ich kann eben Sprachen besser.“, oder: „Mir liegt dieses oder jenes besser.“ Und nicht, weil sie gar nicht daran gedacht haben, dass Frauen auch einen technischen Beruf oder diese Spezialisierung angreifen können.“ Interview_08_W/P

Ein Problem, weshalb MINT-Berufe aber häufig eben nicht in Betracht gezogen werden, sehen Experten und Expertinnen in der Schule und der frühen MINT-Bildung von Kindern und Jugendlichen begründet. So haben Schüler und Schülerinnen auf Grund der teilweise sehr theoretischen Vermittlung des Schulstoffs kaum eine Möglichkeit, die Verbindung der MINT-Fächer zur Praxis zu erkennen bzw. ein praktisches Interesse zu entwickeln.

„Und selbst in Physik, muss ich sagen, ist alles zu sehr theoretisch. Das heißt Mädchen, die von Haus aus nicht mit Experimenten in Berührung kommen, weil sie als Kind vielleicht nicht gebastelt haben, weiß der Teufel, haben an der Schule keine Chance das nachzuholen. Da wäre es einfach schön, wenn man sagt, okay, wir können dort experimentieren. Wir können Interesse wecken, und zwar praktisch, an der praktischen

Seite. [...] Das fängt an in der Grundschule, da fehlt die praktische Ausbildung. Das geht weiter in der weiterführenden Schule, wo es fehlt. Und bis zum Abitur ist es sowieso total theoretisch. Das heißt, wann sollten denn die jungen Menschen mit solchen praktischen Dingen in Verbindung kommen?“ Interview_01_Pd

Zudem sollten Schülerinnen und Schüler bereits frühzeitig im Unterricht mit unterschiedlichen Berufsbildern und Tätigkeiten in Kontakt kommen.

„...sozusagen ein cleveres Format zu finden, in den Schulen unterschiedliche Berufsbilder darzustellen.“ Interview_08_W/P

Ziel hiervon sollte sein, ein Bewusstsein bei Jugendlichen für ihre vielfältigen Möglichkeiten zu entwickeln. Eine Bewusstseinsbildung ließe sich, laut Experten und Expertinnen, bereits durch eine ausreichende und neutrale Reflexion über Berufe in der Schule erreichen. Läuft Berufsberatung bzw. Berufsorientierung in Schulen jedoch nur wenig gendersensibel ab, kann sie mehr kaputt machen, als bewirken. Nur durch eine neutrale Reflexion haben Jugendliche die Chance, sich umfassend zu informieren und kein verzerrtes Bild von Berufen zu erhalten.

Die Bewusstseinsweckung für MINT-Berufe bei Mädchen oder jungen Frauen sollte jedoch nicht alleine Aufgabe von Schulen und Lehrkräften sein. Ebenso ist es Aufgabe der Eltern, so Experten- und Expertinnenmeinung, ein Interesse der Kinder an MINT-Fächern hervor zu rufen. Es kann schon ausreichen, wenn Eltern ihren Kindern Entfaltungsspielraum geben und sie einfach mal ausprobieren lassen. Das kann alleine dadurch gelingen, wenn Eltern ihre Kinder bei Alltagsdingen, wie z. B. Möbelaufbauen, Schrauben oder Reparieren helfen und mitmachen lassen. Nur so kommen Kinder mit alltäglicher Technik in Berührung und können überhaupt erst entscheiden, ob es ihnen gefällt oder nicht.

Bereits existierende Maßnahmen im und von Unternehmen

Dadurch, dass viele Mädchen bzw. junge Frauen zu wenig an Technik oder MINT im Allgemeinen im Alltag oder in der Schule herangeführt werden, hat nach Ansicht der Experten und Expertinnen die Folge, dass auch die Maßnahmen, die es bereits zur Gewinnung von weiblichen MINT-Fachkräften gibt, noch viel zu wenig greifen. Als bekannteste Maßnahme insbesondere im Hinblick auf MINT-Ausbildungsberufe, kann hier

der Girl's Day genannt werden. Zahlreiche Unternehmen öffnen an diesem Tag ihre Türen für junge Mädchen, um ihnen die MINT-Berufe, die sie ausbilden, näher zu bringen. Doch wer nimmt normalerweise an eben so einem Girl's Day teil? Noch dazu, wenn er nicht verpflichtend ist! Das sind nicht die Mädchen, die mit MINT nichts zu tun haben – das sind viel mehr genau die junge Frauen, die sowieso schon ein Interesse an diesen Berufen haben. Somit ist der Girl's Day weniger eine Maßnahme, durch die Interesse geweckt wird, als vielmehr die Möglichkeit für potenzielle Bewerberinnen, auszuloten, ob der Beruf tatsächlich etwas für sie wäre.

„Und wer geht denn dahin? Das sind doch die, die sowieso schon wieder so eine Idee haben, es könnte möglicherweise was für mich sein. Da gehen ja nicht die hin, die das schon von vorneherein ausgeschlossen haben.“ Interview_07_W

Ganz allgemein betrachtet sind viele der Meinung, dass es in Bezug auf MINT-Ausbildungsberufe viel zu wenige Initiativen gibt, durch die junge Frauen für eben diese Berufe gewonnen werden sollen bzw. ihr Interesse geweckt werden kann. Hier ist tatsächlich der Girl's Day das fast einzige wirklich bekannte Instrument, auch wenn die meisten Unternehmen unabhängig von offiziellen Initiativen Schnuppertage oder Schülerpraktika anbieten.

Im akademischen Bereich gibt es dagegen mittlerweile viel mehr Möglichkeiten und Angebote, durch die potenzielle MINT-Fachkräfte gewonnen werden sollen.

„... wir haben gar keine vergleichbaren Kampagnen in den Ausbildungsberufen. Also wir machen relativ viel, so im Bereich der Studiengänge, wo wir auch so viele Aktivitäten haben für Sommeruniversitäten und so weiter. Wo wir wirklich eine große Gruppe an Mädchen auch gewinnen können. Also sich das anzugucken. Das haben wir aber analog in den Ausbildungsberufen nicht.“ Interview_07_W

Dennoch lässt sich sagen, dass es bei den meisten Unternehmen intern sehr viele Bemühungen gibt, junge Frauen für MINT-Ausbildungsberufe zu gewinnen. Diese können sehr unterschiedlich ausfallen: Von ganzen Werbekampagnen, bei denen Frauen in MINT-Berufen als Rolemodels vorgestellt werden.

„Also was wir machen ist, dass wir versuchen Auszubildende, die schon in Ausbildung sind, dass wir versuchen die mit potenziellen Auszubildenden, also mit Schülern in

Kontakt zu bringen [...]. Und da sehen die Jugendlichen aha, jemand, der vor drei Jahren an meiner Stelle saß hat sich da und dafür entschieden. Da und da ist er hingekommen, die und die Erfahrung hat er gemacht. Und wenn er es natürlich positiv darstellt, ist das durchaus ein Vorbild, was dann entsprechend dem nachgeeffert werden kann oder was man als Vorbild nimmt.“ Interview_10_S

Über den bewussten Einsatz von Sprache oder Bildern auf Werbeflyern oder auf Websites:

„Wir machen aber auch so Sachen, dass wir jetzt ganz gezielt unsere ganzen Werbebotschaften, wenn wir so unsere Berufe beschreiben nochmal von Fachleuten scannen lassen, ist denn das frauengerechte Sprache? Oder haben wir diesen Gender ... weil halt irgendein Mann das wieder mal geschrieben hat?“ Interview_04_P

Bis hin zu der Festlegung einer internen Frauenquote. Auch wenn die Quote teilweise selber von Frauen umstritten ist, so erläutern Expertinnen und Experten aus der Praxis, dass die Einführung einer Quote unumgänglich ist, um das Bewusstsein für das Problem bzw. die Ungleichheit zu schärfen. Denn die Quote führt unumgänglich dazu, dass z. B. schon im Bewerbungsprozess anders hingeschaut werden muss, um potenzielle weibliche Kandidaten nicht zu übersehen oder womöglich zu schnell beiseite zu legen.

„So, jetzt hat dieses Jahr die Deutschland Vertriebsgesellschaft sozusagen, also unsere Niederlassungswelt hat schon gesagt wir wollen Frauen, wir wollen die und die Quote. Wenn ihr die Frau, die sich beworben hat nicht wollt, möchte ich die schriftliche Begründung warum. Das hat die Oberpersonalerin gesagt.“ Interview_04_P

„Ja, ich bin immer so ein bisschen hin- und hergerissen bei der Quote. Aber ich glaube tatsächlich, die Quote bewirkt was in der Suche nach Kandidatinnen und sich Gedanken zu machen, wie muss ich meine Ausschreibung gestalten, damit sich Frauen melden. [...] Also dieses Bewusstsein in den Unternehmen und bei den Vorgesetzten, nochmal bewusst zu gucken, was haben wir bisher übersehen, um Frauen zu rekrutieren.“ Interview_08_W/P

Auch hat es vielerorts zur Folge, dass bei denjenigen, die vielleicht keine Zusage für den gewünschten Ausbildungsberuf bekommen, geschaut wird, ob es vielleicht alternative Einsatzmöglichkeiten im MINT-Bereich für sie gibt. Gibt es keine Quote, besteht nicht die Notwendigkeit genauer hinzuschauen, weshalb mögliche Potenziale durchrutschen können.

„Ich mache mal ein Beispiel, wenn sich eine junge Frau als Elektronikerin beworben hat beispielsweise und nicht zum Zuge kommen kann in diesem Berufsfeld jetzt gerade aus unterschiedlichsten Gründen. Sie dann als Zerspaner sozusagen einzusetzen...“

Interview_06_S_P

Interessanterweise haben manche Unternehmen auch erkannt, dass Frauen nicht nur anders angesprochen werden müssen als Männer, sondern auch die Arbeitsbedingung auf Frauen angepasst werden sollte. So berichtet ein Experte, dass in seinem Unternehmen z. B. die Arbeitskleidung für Frauen der weiblichen Figur angepasst wurde. Alleine das, so seine Meinung, wirkt auch beim Tag der offenen Tür ganz anders auf junge Mädchen und signalisiert ihnen, dass Frauen auch in der Produktionshalle willkommen sind.

„Und mittlerweile ist das so, dass es auch speziell für Frauen halt auch Arbeitskleidung dann halt gibt, die den entsprechen Dingen dort entsprechen, was da halt so ist.“ Interview_06_S_P

Zusätzliche Maßnahmen

Doch trotz aller Maßnahmen und Bemühungen, die sowohl von der Politik als auch von den Unternehmen selber durchgeführt werden, um mehr junge Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen, ist die Anzahl derer, die tatsächlich einen MINT-Ausbildungsberuf wählen, sehr gering.

Zusätzlich zu den bereits ausgeübten Aktivitäten glauben Experten und Expertinnen, dass eine geänderte bzw. auf Frauen abgestimmte Ansprache sowie Darstellung der Berufe, die Anzahl an Frauen, die sich für MINT-Berufe interessieren, erhöhen könnte. So sind z. B. einige der Meinung, dass sich nur wenige der jungen Frauen wirklich vorstellen können, was sich hinter dem einen oder dem anderen Beruf verbirgt oder was sie mit dem Beruf bewirken. Insbesondere Letzteres könnte für Frauen sehr wichtig sein. Denn viele Experten und Expertinnen nehmen an, dass bei Frauen stärker als bei Männern der Wunsch mitschwingt, etwas in ihrem Beruf bewirken zu können.

„Also Frauen wollen- das würde ich auch wieder nicht für alle unterschreiben- aber häufig sozusagen stärker nachdenken, auch über die Wirkung oder die Effekte, die von dem, was sie machen, ausgehen. (...) Das glaube ich schon, dass da von der

Perspektive ein bisschen eine andere Herangehensweise ist und es einfacher ist, Frauen für Berufsfelder zu begeistern, wo man sozusagen das Ergebnis der Arbeit und dessen Nutzen für gewisse Gruppierungen leichter sehen kann.“ Interview_08_W/P

„Das heißt die jungen Frauen, wenn sie einen Technikberuf machen möchten sie Bezug dazu und zwar dann diesen Helferbezug. Sie möchten sehen, dass sie Nutzen stiften. Und auch wieder für Menschen da sind. Das heißt wenn man es so bewirbt und wenn man es so positioniert, dann geht es auch wieder.“ Interview_04_P

Daher sollten die Berufe viel bildhafter beschrieben werden, damit sich junge Frauen auch was darunter vorstellen können. Zusätzlich sollte hervorgehoben werden, für was die Berufe wichtig sind, welche gesellschaftliche Aufgabe sie erfüllen oder was man mit ihnen bewirken kann.

„...ob ich das große Thema Umwelt, Nachhaltigkeit, Umwelt, Fridays for Future und wie das Thema also ob ich das nicht in Bezug setzte mit wirklich als Ingenieur einen Nutzen stiften. Ingenieurin, Entschuldigung, Nutzen stiften. Das würde ich tun. Da in die Richtung müsste was fliegen. Und dann einfach wirklich mal jungen oder überhaupt Frauen zeigen, wo sie quasi für die Umwelt was bewirken. Damit das fliegt, das fliegt heutzutage.“ Interview_04_P

Selbstkritisch erkennen viele der Experten und Expertinnen aus der Praxis, dass sie ihre MINT-Berufe noch nicht genug oder auf Frauen ausreichend angepasst bewerben. Denn würden sie alles richtig machen, so eine Expertin, dann hätten sie schon 50 Prozent Mädchen in der technischen Ausbildung.

Viel stärker noch als bisher, sollten nach Meinung vieler Experten und Expertinnen Unternehmen auch direkt in Schulen gehen und ihre Berufe vorstellen. Die unterschiedlichen Maßnahmen und Angebote sollten viel stärker mit einander verknüpft werden, so dass auch eine kontinuierliche Berufsorientierung stattfindet und eben nicht nur an einem Tag oder 3 Wochen in der 7. oder 9. Klasse.

„Also idealerweise wäre eine Begleitung über den ganzen Schulbildungsweg hinweg, immer mal wieder mit Technik und auch mit unterschiedlicher Technik in Kontakt zu kommen, aus unterschiedlichen Perspektiven, aus Studium, aus Beruf, mal eher was Handwerkliches, mal eher was mit Programmieren, oder so. [...] Wir haben viele

schöne Einzelprogramme die auch alle im direkten Umfeld, oder für eine gewisse Zeitspanne einen Effekt haben, aber eine Berufsentscheidung, wenn ich immer sagen würde „Die treffe ich in der dritten Woche des siebten Schuljahres“, dann würde ich die Mädchen da den ganzen Tag mit Technik bespielen. Aber die wächst ja länger. Und auf dem Weg sozusagen immer mal wieder: „Hallo, da gibt es auch Technik. Und da ist-. Und das ist spannend.“. Und das ist, glaube ich, noch was, wo wir alle zusammenarbeiten müssen und schauen, wie wir da ein gutes Konzept hinbekommen. Und, wie gesagt, auch, wie wir das Umfeld miteinbinden. Also tatsächlich Eltern, Bekannte, auch Lehrkräfte.“ Interview_08_W/P

Zu einer stärkeren Verzahnung gehört nach Meinung der Experten und Expertinnen auch insbesondere die stärkere Einbindung der Eltern. So wäre z. B. eine Art Girl's oder Boy's Day für Eltern auch wünschenswert, an dem den Eltern aufgezeigt wird, wie interessant die jeweiligen Berufe für ihre Kinder sein könnten.

„Aber wir bräuchten eigentlich den Girls- oder auch den Boys-Day für die Eltern.“

Interview_08_W/P

Dies ist insbesondere im Ausbildungsbereich sehr wichtig, da viele potenzielle Auszubildende noch sehr jung sind und in ihrer Berufswahl stark von ihren Eltern beeinflusst werden (vgl. auch Kapitel 4.2.1).

Letzen Endes ist es einfach wichtig, sich als offener und attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren, der alle Geschlechter in allen Bereichen willkommen heißt und sich für Wünsche und Ziele seiner Mitarbeiter einsetzt. Dies sollte man als Unternehmen sowohl in Werbefilmen, auf der Homepage oder Veranstaltungen ausstrahlen. Denn von alleine, da sind sich die Experten und Expertinnen einig, kommen junge Frauen selten in Unternehmen, um einen MINT-Beruf zu erlernen.

„Unternehmen sollten sich viel mehr in der Region auch als interessanter AG präsentieren. Das ist für kleine Unternehmen häufig schwierig. Aber nichts tun, ist keine Lösung.“ Interview_07_W

4.2.8 Aufstiegsfortbildung und Karriere von Frauen

Im Rahmen der Experten- und Expertinnen Gespräche wurde ersichtlich, dass die Rekrutierung von Frauen für MINT-Berufe mittlerweile bei sehr vielen Unternehmen einen hohen Stellenwert einnimmt und zahlreiche Maßnahmen und Initiativen angestoßen werden, um die Anzahl der Frauen im MINT-Ausbildungsbereich zu erhöhen. Umso erstaunlicher ist es jedoch, dass auch in den MINT-Berufen, in denen mittlerweile viele Frauen vertreten sind, nur wenige Frauen eine Aufstiegsfortbildung absolvieren und eine Führungsposition einnehmen. Es scheint, als ob Frauen auch – oder insbesondere – im MINT-Bereich an eine gläserne Decke stoßen. Doch wie lässt sich dies erklären, wo doch auch zahlreiche Frauenförderprogramme existieren und das Thema sowohl in Unternehmen als auch in der Öffentlichkeit stark diskutiert wird? Im Rahmen der Experten- und Expertinnen Gespräche wurden einige Aspekte angesprochen und diskutiert.

Das gesellschaftliche Bild von Frauen in technischen Fach- und Führungspositionen im Wandel

Die Sozialisation in der deutschen Gesellschaft ist häufig noch durch das klassische Familienbild geprägt, dass sich in den 1950er Jahren entwickelte. Demnach wurde der Frau die Familienarbeit und dem Mann die Erwerbsarbeit zugeschrieben. Bis heute wirkt dieses Bild noch fort, denn es sind häufiger die Frauen, die Elternzeit nehmen oder längerfristig für Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen aus dem Berufsleben aussteigen. Heute ist es zwar normaler geworden, dass auch Männer Elternzeit nehmen, jedoch meist nur für wenige Wochen:

„Mittlerweile ist das Thema Elternzeit hier bei uns eigentlich sehr gut angekommen. Es ist ganz normal, dass junge Männer mal für zwei, drei Monate Elternzeit nehmen. Viel mehr ist es dann aber auch nicht, so dass die Hauptlast dann noch weiter auf der Frau liegt.“ Interview_06_S_P_Teil1

„Mit jedem Jahr zu Hause wird es schwieriger wieder reinzukommen und den Anschluss gleich zu halten. Es ist ein Handicap, wenn man zu lange draußen ist.“ Interview_04_P

Hinzu kommt, dass Frauen in vielen Bereichen immer noch weniger verdienen als Männer, so dass sie auch aus ökonomischen Gründen eher die Berufstätigkeit unterbrechen. Auf

diese Weise wird das traditionelle Familienbild fortgeführt und so auch auf die nächste Generation übertragen. Gefördert wird dieses Verständnis auch noch dadurch, dass Firmen immer wieder den Bezug von Geschlecht mit Möglichkeiten der Unterbrechung der Berufstätigkeit oder Teilzeitangeboten herstellen, indem sie dies z. B. bei Stellenangeboten ausdrücklich weiblichen Bewerberinnen anpreisen. Diese Zuschreibung von Zuständigkeiten ist jedoch nicht nur für Frauen problematisch:

„Also diese Offenheit für vielfältige Lebensentwürfe, wenn die nicht sichtbar ist, ist es ja auch für die jungen Männer blöde, die in eine andere Rolle wollen.“ Interview_07_W_Teil2

Auch hier gilt, dass einzelne Beispiele von Männern in (längerfristiger) Elternzeit noch keine Wirkung erzielen. Erst wenn eine kritische Masse erreicht ist, kann es selbstverständlicher werden.

Obwohl junge Frauen heute durchaus beruflich gut qualifiziert sind, wird die weitere Entwicklung häufig durch die Familienphase gebremst. Auf den Punkt bringt dies das Zitat eines Chefarztes einer Klinik, der von einer der Befragten zitiert wird:

„Die Paare gehen als modernes Paar in den Kreißsaal rein und kommen als Fünfzigerjahrepaar wieder heraus.“ Interview_07_W_Teil2

Ein weiteres Klischee in der Gesellschaft ist immer noch, dass Männer eher ein technisches Interesse haben und Geld verdienen wollen um auch als Familienversorger bestehen zu können – Frauen wird dies nicht zugeschrieben. Dazu gehört auch, dass prestigeträchtige und gutbezahlte Berufe immer noch männlich konnotiert werden:

„Es herrscht häufig noch das Bild vor, dass Männer die Macher sind, die dann auch entsprechend entwickelt und gefördert werden.“ Interview_08_W/P

Deutlich wird diese tradierte Rollenzuweisung insbesondere, wenn Frauen aus anderen Kulturkreisen, z. B. osteuropäischen Ländern, für die die Erwerbstätigkeit von Frauen und auch die Karriere in MINT-Berufen durchaus üblich war, in den deutschen Arbeitsmarkt kommen. Auch Frauen mit einer DDR-Sozialisation haben ein anderes Rollenverständnis; für sie war die Berufstätigkeit von Frauen selbstverständlich. Zwei der befragten Experten und Expertinnen konnten dazu aus ihrer eigenen Biografie berichten:

„Viele ostdeutsche Frauen erlebten deshalb eine Art Kulturschock als sie in die westlichen Bundesländer kamen (...) Als ich hierherkam, bin ich das erste Mal damit

konfrontiert worden, dass ich das Gefühl bekam, ich bin eine Rabenmutter, weil ich ein kleines Kind habe und arbeiten gehe und nach einer Tagesstelle suche, wo das Kind unterkommt. Und das war irritierend.“ Interview_05_P_Teil2

Nach dem Zusammenschluss der beiden deutschen Staaten war die wirtschaftliche Lage in den östlichen Bundesländern sehr problematisch und die Frauen verloren als erste ihre Arbeit, insbesondere die in technischen Berufen; die Arbeitslosigkeit der Frauen war sehr hoch. Nun waren es, wie so oft in der Geschichte, wieder die Frauen, die aus dem Arbeitsmarkt zurück in die Familien geschickt wurden. Von führenden Politikern wurde versucht, das als positiv darzustellen:

„Frauen, jetzt müsst ihr nicht mehr arbeiten gehen.“ Interview_05_P_Teil2

Die Reduzierung auf die Familienarbeit war für viele dieser Frauen jedoch sehr problematisch und führte häufig zu einem Verlust an Selbstwertgefühl.

Eine Voraussetzung für berufliche Entwicklung ist auch die Unterstützung von Familien mit Kindern. Viele Unternehmen wollen nicht mehr, dass ihre Fachkräfte, und hier meist die Frauen, drei Jahre oder länger zu Hause bleiben. In den letzten Jahren haben sich deshalb die Betreuungsangebote für Kinder deutlich ausgeweitet. Doch gibt es in vielen Regionen immer noch nicht ausreichende Kita-Plätze und auch die Öffnungszeiten erweisen sich häufig als problematisch. So fordern die Experten und Expertinnen die Anpassung der zeitlichen Angebote an die Arbeitsrealitäten junger Familien, die eventuell auch in Schichtmodellen arbeiten. Ebenso müssten Ferienbetreuungen für alle Kita- und schulpflichtigen Kinder geschaffen werden, da durch die Begrenzung der Urlaubstage berufstätiger Eltern eine durchgängige Betreuung in den dreizehnwöchigen Schulferien nicht gewährleistet werden kann. Einige Unternehmen haben hier bereits Angebote von Betriebskindergärten, Kooperationen mit Kitas und Freizeitangebote für Kinder in den Ferien geschaffen. Das ist aber noch die Ausnahme.

Um mehr Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen herzustellen und auch Frauen realistischere Chancen auf Führungspositionen bieten zu können, muss von dem traditionellen Verständnis der vollzeitarbeitenden jederzeit verfügbaren Führungskraft Abstand genommen werden. Hier sollten Beispiele öffentlich gezeigt werden, wie es gelingen kann, Leitungsaufgaben auch in Teilzeit zu erfüllen und somit auch in Führungspositionen Familie und Beruf vereinbaren zu können. Diese Möglichkeiten sollten

sowohl für Männer als auch Frauen geschaffen werden, denn nur, wenn Männer ebenfalls mehr familiäre Aufgaben übernehmen, wird es Frauen wahrscheinlich eher zugetraut, eine leitende Position auszufüllen, trotz familiärer Verpflichtungen. Gerade in männerdominierten Berufen, wie den MINT-Berufen, ist dies besonders wichtig.

Von den Experten und Expertinnen wurde daraufhin gedeutet, dass Frauen in MINT-Berufen häufig noch als Exotinnen wahrgenommen werden. Sie werden auch in der Gesellschaft durchaus gerne gesehen, zeigt es doch, wie offen, aufgeschlossen und ermöglichend die Gesellschaft schon ist. Dieser Exotinnenstatus ist jedoch sehr gefährlich, rückt er diese Frauen doch besonders ins Blickfeld und macht damit auch Stärken und Schwächen der Person sichtbarer. Deshalb darf es nicht bei Einzelfällen bleiben, sondern es müssen mehr Frauen in diese Berufe und Positionen, damit es Normalität wird und nicht länger im Fokus steht. Dann könnte sich auch auf gesellschaftlicher Ebene etwas ändern.

Auch heute noch spielen Vorurteile in der Gesellschaft gegenüber Frauen mit Interesse an Technik eine Rolle. Dabei finden sich sowohl positive wie auch negative Formen der Diskriminierung. So sorgt das Stereotyp, dass Frauen in der Regel weniger technikaffin sind, dazu, dass Frauen häufiger mehr Leistung erbringen und bei Prüfungen besser abschneiden. Denn wenn ihre Ergebnisse schlechter wären, würden sie befürchten, damit das Vorurteil „Frauen und Technik...“ zu bestätigen. Umgekehrt kann auch eine besondere Würdigung von einzelnen Ereignissen, z. B. die Teilnahme von Schülerinnen am Girls' Day in der Produktion, dazu führen, dass dieses als besondere Situation herausgestellt und eben nicht als normal wahrgenommen wird. Wichtig ist nicht eine einmalige, punktuelle oder anlassbezogene Bestärkung, sondern es muss kontinuierlich und selbstverständlich werden, dass Frauen in technischen Bereichen arbeiten.

Die Experten und Expertinnen wünschen sich für die Zukunft, dass sich in der Gesellschaft das Bewusstsein dafür, dass die Zuordnung eines Geschlechts zu einem Beruf ein soziales Konstrukt darstellt und keiner Natürlichkeit folgt, stärker entwickelt. Bedenkt man dies, fällt auf, wie absurd die Tatsache ist, dass jedoch eben ein solches soziale Konstrukt die Berufswahl vieler Jugendlicher beeinflusst. Der Analyseansatz des Doing Gender zeigt, wie sehr Frauen bei der Identitätsfindung beeinflusst werden:

„Es dient maßgeblich dazu zu erlernen, was als geschlechtsadäquat gilt, wenn man eine Frau in dieser Gesellschaft ist. Und das beeinflusst die Interessensentwicklung auch in Bezug auf die Berufswahl und weitere Karriere.“ Interview_03_W

Spätestens in der Berufsorientierung sollte deutlich gemacht werden, zu welchen Konsequenzen diese soziale Konstruktion bei der Berufswahl von Frauen und Männern führt und wie dies geändert werden kann. Es muss die Frage gestellt werden, in welchen beruflichen Kontexten das Geschlecht überhaupt noch von Bedeutung ist und wo eben auch nicht mehr:

„Häufig wird sich noch daran orientiert, was im Allgemeinen als geschlechtsadäquat gilt. Das ist aber kein fester Maßstab, sondern je nach historischer, gesellschaftlicher und sozialer Situation durchaus unterschiedlich, mal breiter und mal weniger breit.“

Interview_03_W

Perspektivisch muss sich dadurch auch die Zuordnung, was als geschlechtsadäquat gilt, verändern:

„Denn etwas, das konstruiert wurde, kann man auch wieder dekonstruieren.“

Interview_03_W

Wenn das nicht geschieht, dann werden sich die Stereotype immer wieder reproduzieren.

Gefordert wird, dass in der Gesellschaft in vielen Bereichen eine neue Form der Multiperspektivität eingenommen werden muss. Dazu gehört, dass Menschen sich in die Rolle anderer versetzen sollten, um so nachzuvollziehen, wie es diesen Menschen in der Gesellschaft ergeht:

„... eine andere Perspektive von einem anderen Geschlecht versucht wahrzunehmen, einem Menschen anderer Hautfarbe oder einer anderen sozialen Schicht. Zu erkennen, dass die eigene Perspektive in Ordnung ist, aber auch die des anderen. (...) so kann auch mit Klischees und Rollenverständnissen aufgeräumt werden. Wenn man da eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und des Respekts stärker fördert und etabliert, fördert man auch stärker Frauen oder die Gleichberechtigung.“ Interview_10_S_Teil2

Initiativen und Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen in Unternehmen

Aus den Interviews geht hervor, dass – wie bereits weiter oben beschrieben – sowohl Unternehmen als auch Verbände in zunehmendem Maße Rollenvorbilder für die Ansprache von Frauen nutzen. Insbesondere Frauen, die in produktionstechnischen Berufen arbeiten und/oder als Führungskraft tätig sind, werden in der internen und externen Kommunikation vorgestellt. Das geschieht z. B. auf der Website der Unternehmen, insbesondere den Karriereseiten, oder indem Frauen zur Betreuung von Praktikant/-innen, bei Besuchen in Schulen oder auch als Mentorinnen für Frauen, die sich für eine Fortbildung oder Karriere interessieren, eingesetzt werden. Wichtig dabei ist Interessentinnen zu zeigen, dass es möglich ist, Eigenschaften und Verhaltensweisen als Frau beibehalten zu können, dabei gleichzeitig technisch ambitioniert zu sein und in diesem Gesamtbild als Kollegin akzeptiert zu werden. Authentische Vorbilder können verdeutlichen, dass diese Frauen

„individuelle Persönlichkeiten sind, die einen Beruf oder eine Funktion ausfüllen. Und das ein Teil dieser individuellen Persönlichkeit das Geschlecht ist – aber eben nur ein Teil.“ Interview_10_S_Teil2

Als wichtiges Instrument zur Förderung von Frauen erweisen sich regelmäßige und institutionalisierte Gespräche der Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Diese sollten mit einer von beiden Seiten kritischen Analyse der Arbeitssituation und -leistungen beginnen, im weiteren Verlauf dann einen Ausblick auf Entwicklungsmöglichkeiten sowie konkrete Vorschläge von beruflichen Perspektiven geben. Die Ergebnisse der Mitarbeiter/-innengespräche müssen in eine abrechenbare Festlegung von Zielen münden, z. B. notwendige Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei ist es durchaus hilfreich, dass Vorgesetzte nicht nur fragen, ob Frauen z. B. eine Teamleitung übernehmen wollen, sondern ausdrücklich sagen, dass sie das der Frau zutrauen und möchten, dass sie den Job übernimmt im Sinne eines positiven Reinforcements. Ähnliches gilt für Aufstiegsqualifizierungen. Oft wird es von Seiten der Vorgesetzten dabei belassen, die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme zu loben und anzudeuten, dass damit vielleicht in Zukunft eine höhere Position erreichbar wäre. Die Experten und Expertinnen fordern, dass es hier nicht nur bei einer Ermutigung von Seiten der Vorgesetzten bleiben dürfe, sondern direkt auch eine entsprechende berufliche Position angeboten werden solle:

„Die Ermutigung zur Fortbildung ist sicher gut, aber es muss auch die Ermutigung kommen, dass damit eine höhere Position übernommen werden kann. Also der Weg: wir bieten dir eine höhere Position an, dafür brauchst du aber diese Fortbildung.“

Interview_10_S_Teil2

Auf diese Weise können Frauen auch weiteres Selbstbewusstsein entwickeln und erkennen, dass Vorgesetzte sie aktiv fördern und unterstützen wollen.

In einigen Unternehmen, insbesondere den größeren, werden spezielle Programme zur Förderung von Frauen entwickelt. Dadurch sollen Frauen im Unternehmen ermutigt werden, eigene Vorstellungen über ihre Berufskarriere zu entwickeln und diese auch aktiv voranzutreiben. So werden Frauen mit einer entsprechenden beruflichen Perspektive Projekte in Eigenverantwortung übertragen, die sie entwickeln, koordinieren und leiten sollen. Im Rahmen solcher Nachwuchsprogramme können so erste Führungsaufgaben übernommen werden, die auch dazu ermutigen sollen, eine entsprechende Karriere anzustreben. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass in den meisten Fällen Frauen von Seiten des Unternehmens gezielt auf solche Programme angesprochen werden müssen, da sie oft noch nicht über das entsprechende Selbstbewusstsein verfügen. Auch das ist eine wichtige Aufgabe der Vorgesetzten.

In Hinblick auf die Frage, wie sich mehr Frauen in Führungspositionen bringen ließen, besteht bei den befragten Experten und Expertinnen über die Notwendigkeit von Quoten für Frauen in leitenden Positionen auf allen Hierarchieebenen überwiegend Einigkeit:

„von der Meisterin, über die Abteilungsleitung bis zum Management.“ Interview_06_S_P_Teil2

Die Vergangenheit zeigt, dass es ohne eine entsprechende Quote kaum Frauen in Führungspositionen gäbe, insbesondere nicht in Vorständen oder Aufsichtsräten. Ohne festgelegte Quoten gibt es in vielen Bereichen keinen Bedarf, etwas zu ändern; Willensbekundungen alleine haben in den letzten Jahren nichts bewirkt:

„Wissen Sie, ich war ja nie für die Quote. Ich war auch immer stolz darauf, dass ich es ohne Quote geschafft habe. Aber nach so vielen Jahren ohne Quote sage ich, vielleicht brauchen wir sie doch. Insofern bin ich mittlerweile Erfahrungsfeministin.“ Interview_04_P

Dass Quoten tatsächlich auch Effekte bringen, zeigen die Erfahrungen in skandinavischen Ländern. Es bedarf festgelegter Regeln und deren Kontrolle über eine entsprechende

Förderung von Frauen. Dann sehen Frauen auch, dass sie eine echte Chance auf Beteiligung haben. Zu einer erfolgreichen Quotierung gehört jedoch auch, dass Vorgesetzte Rechenschaft über ihr Engagement im Bereich Frauenförderung ablegen müssen:

„Wenn das nicht in der Zielvereinbarung stehen würde, meinen Sie, dass tatsächlich die Führungskräfte (...) nach Frauen schauen würden? Oder ist es dann so, dass das eher vergessen wird? Es wäre nicht das Top-Thema, machen wir uns nichts vor. (...) Wenn man das nicht permanent reflektiert, dann gerät das Thema wieder in Vergessenheit.“

Interview_06_S_P_Teil2

Einige der Experten und Expertinnen fordern sogar, dass ein Nichterreichen der Quote für Vorgesetzte auch monetäre Auswirkungen haben sollte, z. B. bei Bonuszahlungen. Eine Quote für alle betrieblichen Hierarchien solle jedoch nicht unbedingt als Zwang empfunden werden, sondern auch zum Nachdenken über das eigene Verhalten und die Unternehmenskultur anregen. Außerdem muss das Thema Diversity und Frauenförderung auf der höchsten Hierarchiestufe des Unternehmens angesiedelt sein, um seine Bedeutung zu unterstreichen.

Es gibt jedoch auch immer noch die Erfahrungen, dass Frauen auf leitenden Stellen sich dem Vorurteil ausgesetzt sehen, dass sie diese Position nur aufgrund der Quote erreicht hätten und nicht aufgrund ihrer Leistung. Dem wird entgegengehalten, dass Männer schon immer gefördert wurden, besonders durch Protegieren durch andere Männer („Männer fördern Männer“). Um solchen Vorurteilen entgegenzuwirken sollte darauf geachtet werden, dass nicht nur einzelne Mitarbeiterinnen eine entsprechende Förderung bekommen:

„Eine Vorzeigefrau reicht überhaupt nicht, weil das ist die Ausnahme.“ Interview_07_W_Teil2

Stattdessen sollte Frauenförderung in den Unternehmen breit angelegt sein. Frauen können nur aus dem Exotinnenstatus herauskommen, wenn vielen Frauen der Aufstieg ermöglicht wird:

„Es muss in der Gesellschaft und in den Betrieben ein anderes Verständnis von Frauen in Führungspositionen entwickelt werden. Es nutzt nichts, wenn nur vereinzelt Akteure sich engagieren, es braucht eine entsprechende Kultur. Wenn Frauen bei ihren Karrieren permanent an die gläserne Decke stoßen und für jeden sichtbar ist, dass sie nicht vorankommen, dann ändert sich das gesellschaftliche Bild auch nicht.“

Unternehmen müssen vielmehr vermitteln, dass jede und jeder, der sich engagieren und entwickeln will, herzlich willkommen ist“. Interview_07_W_Teil2

„Die Eignung für einen Beruf, der Spaß an diesem Beruf und der Erfolg in diesem Beruf ist unabhängig vom Geschlecht zu sehen, weil es die verschiedenen Persönlichkeitsaspekte sind, die für den Beruf wichtig sind. Und eben nicht das Geschlecht! Und das wird sichtbar, wenn es nicht nur eine Alibifrau gibt, die als Chefin vorne dran steht, sondern wenn es eben mehrere gibt: die eine mit einem autoritären Führungsstil, die andere mit einem kooperativen. Die eine blond, die andere rothaarig und die dritte schwarz. (...) Also, wenn diese Bandbreite sichtbar wird und deutlich wird, dass es Persönlichkeitsmerkmale sind, die da wirken. (...) Und dass deutlich wird: eine Frau in einer Führungsposition ist genauso schlecht oder genauso gut wie Männer auch. Es hängt immer von der jeweiligen Person ab.“ Interview_10_S_Teil2

Aus Sicht der Experten und Expertinnen muss es in Zukunft selbstverständlicher werden, dass Frauen technische Berufe ausüben und dort auch Karriere machen. Deshalb ist und bleibt die Quote aus ihrer Sicht weiterhin ein wichtiges Instrument.

Um Frauen in technischen Berufen zusammenzuführen, haben sich in einigen Bereichen Frauennetzwerke entwickelt, die teilweise von Seiten der Unternehmen auch aktiv unterstützt werden. Sie können dazu dienen, Frauen zu ermutigen, für sich berufliche Perspektiven zu entwickeln sowie Vorbilder und Mentorinnen für die weitere Karriere kennenzulernen, von deren Erfahrungen sie lernen können und die sie entsprechend unterstützen. Als geeignetes Instrument zur Förderung von Frauen wird dabei auch das Storytelling gesehen, indem Biografien von Frauen z. B. auf Websites oder im Intranet gezeigt werden, denen eine berufliche Karriere gelungen ist. Diese Geschichten – so Experten und Expertinnen – können andere Frauen ermutigen, ebenfalls einen solchen Weg einzuschlagen.

Hemmende Faktoren auf dem Weg zu Führungspositionen

Es gibt jedoch auch einige Faktoren, die dafür sorgen können, dass Frauen nicht in Führungspositionen aufsteigen können. So sind insbesondere für Frauen mit Kindern häufige Dienstreisen, auch eintägige, problematisch. Hier wirkt sich aus, dass in der Regel die Väter

ebenfalls berufstätig sind, der wesentliche Teil der Carearbeit nach wie vor bei der Frau liegt und Kinderbetreuungsangebote nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen.

Ebenfalls problematisch ist die bereits weiter oben erwähnte, noch vorherrschende Meinung der universellen Verfügbarkeit der Arbeitsleistung von Führungskräften, von denen erwartet wird, dass sie Vollzeit arbeiten und häufig auch außerhalb der festgelegten Arbeitszeiten erreichbar sind. So betonen einige Experten und Expertinnen, dass Teilzeitarbeit heute immer noch als Karrierekiller wahrgenommen wird, da die Akzeptanz für dieses Modell für Führungskräfte sowohl auf Seiten der Vorgesetzten als auch der Kollegen und Kolleginnen nicht sehr ausgeprägt ist:

„In Teilzeit entsteht eben auch nicht so viel Output wie in Vollzeit. Wenn da das Verhältnis von Arbeitszeit und Output von Seiten des Unternehmens nicht in Relation gesetzt wird, dann wird es für Teilzeitarbeitende schwierig.“ Interview_07_W_Teil2

Einhellig sind die Experten und Expertinnen der Meinung, dass alle genannten Maßnahmen der Frauenförderung nur dann wirken können, wenn die Unternehmenskultur entsprechend ist und diese Werte auch wirklich im Unternehmen gelebt werden:

„Diverse Teams kommen zu besseren Ergebnissen. Sie performen besser, sind kreativer und respektieren sich besser. Diese Kultur muss bewusst gepflegt werden. Dann kann man von einem frauenfreundlichen bzw. diversityfreundlichen Unternehmen sprechen.“

Interview_04_P

„Die Werte, die das Unternehmen nach außen zeigt, müssen jedoch auch nach innen gelebt werden, z. B. dass Frauen in der Produktion auch entsprechende Perspektiven haben, indem ein respektvoller Umgang miteinander herrscht. Junge Leute können heute schnell feststellen, ob es dem Unternehmen ernst ist oder ob es nur ein schöner Anstrich ist. Die Beweisführung erfolgt über die anderen Mitarbeiter, Kollegen, die im Bekanntenkreis entsprechend positiv oder negativ berichten, Arbeitgeberbewertungen wie Kununu, Kennzahlen wie Krankenstand oder Fluktuationsrate.“ Interview_10_S_Teil2

Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Karriereentwicklung

Von Seiten der Expert/-innen wurde immer wieder die Meinung geäußert, dass Frauen häufig nicht so offensiv für eine berufliche Karriere eintreten würden wie Männer. Nach der

Ausbildung haben sie meist noch nicht ihre weitere Entwicklung im Blick, sondern wollen erst einmal arbeiten und für sich Sicherheit schaffen. Bei Männern wird beobachtet, dass sie schon früher eine ausgeprägtere Aufstiegsorientierung haben.

Viele Frauen haben nicht immer das Selbstbewusstsein, von sich aus eine entsprechende Qualifizierung und einen beruflichen Aufstieg bei ihren Vorgesetzten anzusprechen. Sie warten eher, bis Ihnen von Unternehmensseite entsprechende Angebote gemacht werden und dann müssen sie oft auch erst überzeugt werden:

„Wenn bei einer Stellenbeschreibung die Frau einen Unterpunkt findet, den sie vielleicht noch nicht perfekt kann, dann bewirbt sie sich nicht. Und wenn der Mann einen Punkt findet, den er kann und der Rest passt nicht, dann bewirbt er sich. Das ist halt sehr klischeehaft, aber das merken wir halt immer noch.“ Interview_08_S/P

Erfolgt von Unternehmensseite kein Angebot zur weiteren beruflichen Entwicklung, dann belassen Frauen es meist dabei. Hingegen sind Männer eher bereit, wenn Angebote ausbleiben, auch den Arbeitgeber zu wechseln. Sie sehen für sich viel eher die Möglichkeit, eine Führungsposition einnehmen zu können, da sie die entsprechenden Rollenvorbilder haben und häufig auch in inoffiziellen Netzwerken agieren.

Von einigen der Befragten wurde jedoch auch beobachtet, dass Frauen durchaus früher eine Fortbildung oder ein Studium zur weiteren beruflichen Entwicklung in Erwägung ziehen. Dies ist jedoch nicht unbedingt mit Karriereabsichten verbunden, sondern soll der Erweiterung des beruflichen Tätigkeitsfeldes dienen:

„Frauen möchten eher ihr Arbeitsumfeld erweitern, ihre Arbeit besser gestalten, interessantere Aufgaben bekommen.“ Interview_10_S_Teil2

Frauen nehmen somit durchaus häufig an Fortbildungen teil, schlagen daraus aber weniger Kapital als die Männer, d. h. sie kommen anschließend weniger auf entsprechende Positionen.

Wenn Frauen eine Fortbildung oder ein Studium beginnen, dann sind sie häufig zielstrebig und benötigen weniger Zeit zur Absolvierung. Sie haben eine höhere Bereitschaft, für ihr Qualifizierung Kompromisse in ihrer Lebensgestaltung einzugehen:

„Leidensfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Fleiß sind bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern.“ Interview_09_P

Einige der Experten und Expertinnen haben die Erfahrung gemacht, dass Frauen nach dem Abschluss einer Fortbildung oder eines Studiums dann oft deutlich selbstbewusster sind und auch entsprechende Führungspositionen anstreben. Trotzdem entspricht der Anteil weiblicher Führungskräfte bei weitem noch nicht dem Anteil von Teilnehmerinnen an Fortbildungskursen. Das Potenzial ist also durchaus vorhanden, wird jedoch quantitativ und qualitativ von Seiten der Unternehmen noch nicht genutzt.

Uneinheitlich ist die Meinung dazu, ob es geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Entscheidung für eine Fortbildung oder ein Studium gibt. Einige der Befragten berichten, dass Frauen sich eher für ein Studium entscheiden, da sie risikobereiter wären. Hinzu kommt, dass sie häufig in den Berufen arbeiten, die eher von Schulabsolventen und Absolventinnen mit Hochschulzugangsberechtigung gewählt werden, während Männer eher in den Produktionsberufen sind, die meist von Schulabsolventen und Absolventinnen mit mittleren Schulabschlüssen gewählt werden¹.

Wichtig ist aus Sicht der Experten und Expertinnen die Unterstützung und Wertschätzung einer beruflichen Karriere von Frauen durch das betriebliche Umfeld. Vorgesetzte und Kollegen und Kolleginnen müssen deutlich machen, dass sie die weitere Qualifizierung von Frauen ernst nehmen und auch bereit sind, zeitweise Aufgaben der Kollegin zu übernehmen. Auch durch die Gestaltung der Arbeitsorganisation kann Unterstützung gegeben werden, z. B. Freistellungen für Prüfungen oder Schichtmodelle, die den Präsenzzeiten der Fortbildungen angepasst werden.

Aber auch persönliche Eigenschaften von Frauen können ihre berufliche Weiterentwicklung begünstigen. Nach Meinung der Experten und Expertinnen brauchen Frauen genauso viel Selbstbewusstsein, Durchsetzungs- und Durchhaltevermögen bei ihrer beruflichen Entwicklung wie Männer. Sie sollen zeigen, dass sie selbstständig Arbeiten und Lernen können, und das auch wollen. Dazu gehört, offen für neue Entwicklungen und neugierig zu sein, Fragen zu stellen und sich bei Bedarf auch helfen zu lassen. Auch der Mut, Fehler einzugestehen und daraus zu lernen, ist eine wichtige Eigenschaft:

¹ So lag im Jahr 2018 der Frauenanteil bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen Mediengestalter/-in Digital und Print bei 59 Prozent und der Anteil der Auszubildenden im 1. Jahr mit Hochschulzugangsberechtigung bei 66 Prozent. Beim Ausbildungsberuf Medientechnologe/Medientechnologin Druck betrug der Anteil der Frauen elf Prozent und der Anteil der Auszubildenden mit Hochschulzugangsberechtigung 21 Prozent.

„Ich finde es toll, wenn Menschen interessiert sind, wenn Frauen engagiert sind. Wenn sie ihren Job machen und darüber hinaus auch zeigen, dass sie neugierig sind und dass sie auch bereit sind (...), mehr Verantwortung zu übernehmen.“ Interview_06_S_P_Teil1

„Ich persönlich habe mir Ziele gesteckt und bisher in meinem Leben habe ich die Ziele auch fast alle sehr gut erreicht, einfach, weil ich als Person dann auch hartnäckig und hinterher bin. Eventuell muss man zwischendurch eine Zielkorrektur vornehmen bzw. ein Zwischenziel einbauen. Aber das was ich mir in meinem Leben vorgenommen habe, habe ich bisher alles erreicht.“ Interview_06_S_P_Teil2

Expertinnen, die selber die Erfahrung gemacht haben als Frau in Führungsposition in einem männerdominierten Umfeld geben anderen Frauen den Rat, selbstbewusst aufzutreten und auch den Mut zu haben, nach Fördermöglichkeiten und Aufstiegschancen nachzufragen. Denn keine Frau – da sind sich alle Befragten einig – muss sich hinter einem Mann verstecken.