



► **Frauen wählen MINT –
Einflussfaktoren bei der Berufswahl
und der Entscheidung für eine
Aufstiegsfortbildung**

Auswertung der qualitativen
Interviews von Auszubildenden und
weiblichen Fachkräften

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114-116
53113 Bonn

Mehr Informationen unter:
www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

1.	Intention des Forschungsprojektes, Untersuchungsgruppe und methodisches Vorgehen.....	5
1.1	Untersuchungsgruppe.....	6
1.1.1	Forschungsleitende Fragestellungen.....	7
1.2	Methodisches Design.....	9
1.2.1	Telefonische Interviews mit Auszubildenden	9
1.2.2	Telefonische Interviews mit weiblichen Fachkräften	11
2.	Ergebnisse aus den Befragungen der Auszubildenden	14
2.1	Berufswahlfördernde und -hemmende Faktoren	14
2.1.1	Einflüsse in der Kindheit und während der Schulzeit	14
2.1.2	Einflüsse auf die Berufswahl.....	17
2.1.3	Selbsteinschätzung der Berufswahl.....	24
2.1.4	Reaktionen auf die Berufswahl	24
2.1.5	Alternativen zur Berufswahl	25
2.2	Erfahrungen in der beruflichen Realität und zukünftige Entwicklungen.....	26
2.2.1	Zufriedenheit mit der Berufswahl und der betrieblichen Praxis in der Ausbildung.....	26
2.2.2	Unterschiede bei der Behandlung von Frauen und Männern	28
2.2.3	Zukunftspläne und Karriereaussichten.....	31
3.	Ergebnisse aus den Befragungen weiblicher Fachkräfte	33
3.1	Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsalltag.....	33
3.2	Arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen	34
3.3	Persönliche Eignung für die Ausübung des Berufes	35
3.4	Fortbildung und Karriere	36
3.5	Empfehlungen zur Gewinnung von weiblichen Auszubildenden sowie Fach- und Führungskräften für MINT-Berufe.....	40
3.5.1	Schule und Berufsorientierung	40
3.5.2	Schnuppertage und betriebliche Praktika.....	42
3.5.3	Berufliche Weiterentwicklung und Karriere	43
3.5.4	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	44

Abkürzungsverzeichnis

MT	Medientechnologe/Medientechnologin	Druck
MG	Mediengestalter/-in	Digital und Print
KMU	kleinere und mittlere Unternehmen	
FeMINT	Frauen wählen MINT	
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik	
IKT-Berufe	Berufe in der Informationstechnik und Telekommunikation	
MATSE	Mathematisch-technische/r	Softwareentwickler/-in
FI	Fachinformatiker/-in	FR Systemintegration
FR	Fachrichtung	
IT SK	IT-Systemkaufmann/-frau	
CH	Chemikant/-in	
CL	Chemielaborant/-in	
PH	Pharmakant/-in	
TP	Technische/r	Produktdesigner/-in
IM	Industriemechaniker/-in	} Diese drei Berufe werden zusammengefasst zu den sog. „Werkstattberufen“
WM	Werkzeugmechaniker/-in	
ZM	Zerspanungsmechaniker/-in	

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ausgewählte Zitate aus der qualitativen Erhebung	4
Abbildung 2: Anzahl der realisierten Interviews mit weiblichen und männlichen Auszubildenden.....	10
Abbildung 3: Anzahl der realisierten Interviews mit weiblichen Fachkräften.....	12

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick über die gewählten Berufspaare	7
-----------------------------------------------------------	---

Abbildung 1: Ausgewählte Zitate aus der qualitativen Erhebung

	<p>""Und dann hat er [Vater] mich oft mitgenommen. [...] Da bin ich so ein bisschen ins Technische reingerutscht" (TP-LJ3-w_2)</p>		<p>"Weil Büro ist mir ein bisschen zu langweilig. weil ich bin eher so ein Typ, dass ich, ja viel mit den Händen machen will und auch sehen will, was ich gemacht habe" (IK-FK-w_22)</p>
<p>„[...] bei den älteren Facharbeitern, die haben eher noch ein anderes Denken, weil die das halt nicht gewohnt sind, dass Frauen in dem Beruf sind, weil es damals halt nicht so war" (IK-LJ3-w_27)</p>			
	<p>"[...] bei uns auf dem Gymnasium wurde halt nur in die Richtung informiert, dass man halt nachher studieren geht" (CL-LJ1-w_1)</p>		<p>"[...], dass man nicht so aufmerksam darauf gemacht wird als Frau oder Mädchen [...] Sondern mal einfach auf die Mädels zugehen und sagen: probiers mal aus" (IK-LJ3-2-10)</p>
<p>"Ja, also es ist halt immer so: Ja, heb das jetzt nicht an. Ich mach dir das. Oder [...] ich mach das, lass das stehen [...]" (MT-LJ1-w_1)</p>		<p>"Ich habe mich wirklich sehr, sehr durchbeißen müssen. Die Unterstützung durch männliche Kollegen erfahre ich erst jetzt [...]" (FI-FK-w_6)</p>	

1. Intention des Forschungsprojektes, Untersuchungsgruppe und methodisches Vorgehen

In den letzten Jahren hat das Thema Frauen in Berufen der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) nochmals stark an Bedeutung gewonnen. Sowohl in der Praxis und Wissenschaft als auch in der Politik wird diskutiert, wie sich die Frauenquote in diesen Berufsfeldern steigern lässt. Nicht zuletzt auf Grund des erhöhten Fachkräftemangels in diesen Bereichen gibt es Einigkeit, mehr Frauen für diese Berufe zu gewinnen, da sie entscheidend zu einer Minderung der Fachkräftelücke beitragen könnten.

Betrachtet man die Auszubildendenzahlen von Berufen, die im MINT-Bereich angesiedelt sind genauer, lässt sich erkennen, dass Frauen dort nicht grundsätzlich in geringem Maße vertreten sind. Ein tiefergehender Blick weist darauf hin, dass es auch im MINT-Bereich frauentypische Berufe gibt, d. h. Berufe, die von Frauen häufig gewählt werden. Während der Männeranteil in „produktionstechnischen“ Ausbildungsberufen deutlich überwiegt, ist in anderen MINT-Berufen, die z. B. einen gestalterischen oder kaufmännischen Schwerpunkt haben oder aber im Labor bzw. in der Konstruktion zu verorten sind, das Verhältnis zwischen Männern und Frauen weitaus ausgewogener; teilweise liegt die Frauenquote in diesen Berufen sogar bei über 50 Prozent.

Ausgehend von doch teilweise großen quantitativen Differenzen des Frauenanteils innerhalb der MINT-Berufe stellt sich die Frage, weshalb Frauen bestimmte MINT-Berufe verstärkt wählen, andere jedoch in der Berufswahl für Frauen kaum eine Rolle spielen. Ein wesentliches Ziel des Projektes „Frauen wählen MINT – Einflussfaktoren bei der Berufswahl und der Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung“ (FeMINT) ist es daher, sowohl die sozialen und individuellen als auch die kontextuellen Faktoren zu identifizieren, die Frauen positiv in ihrer Entscheidung für einen MINT-Beruf beeinflussen.

Schließlich soll im Rahmen des Projektes auch der Zugang zum nächsten Bildungsniveau betrachtet werden. Denn in fast allen Branchen zeigt sich, dass der Anteil von Frauen an Fortbildungsabschlüssen deutlich unter dem der Ausbildungsabsolventinnen liegt. Um nähere Erkenntnisse über mögliche Ursachen dafür zu bekommen, soll eine tiefergehende Analyse von möglichen fördernden und hemmenden Faktoren bei der Entscheidung über einen weiteren beruflichen Aufstieg und dem Weg zum Fortbildungsabschluss erfolgen.

Ziel des Projektes ist es, Handlungsempfehlungen für eine gezieltere Berufsorientierung und

für Personalentwicklungsmaßnahmen zu erarbeiten, um den Frauenanteil in MINT-Berufen, insbesondere in den „produktionstechnischen“ Berufen, und bei den weiblichen Führungskräften steigern zu können. Ebenso sollen Erkenntnisse über Möglichkeiten der Optimierung von Ordnungsmitteln für die Aus- und Fortbildung gewonnen werden.

In diesem Teilbericht werden die Ergebnisse der qualitativen Befragung von insgesamt 120 weiblichen und männlichen Auszubildenden sowie 26 weiblichen Fachkräften aus ausgewählten MINT-Berufen zusammengefasst. Auf eine abschließende Bewertung wurde in diesem Bericht verzichtet, da diese mit der Auswertung der anderen Teilprojekte im Abschlussbericht erfolgt.

1.1 Untersuchungsgruppe

Im Rahmen des FeMINT-Projektes wurden Ausbildungsberufe aus den Bereichen Medien¹, IT, Chemie und Technik untersucht. Dazu wurden jeweils ein „produktionstechnischer“ Beruf, der eher in Produktionshallen und Werkstätten ausgeübt wird, sowie ein „komplementärer“ Beruf, der im Bereich der Gestaltung, der Konstruktion, im Labor oder im kaufmännischen Bereich angesiedelt ist, gegenübergestellt. Im Laufe des Projektes wurden für den IT-Bereich noch die Berufe Mathematisch-technische/-r Softwareentwickler/-in als „produktionstechnischer“ Beruf und für den Chemiebereich der Beruf „Pharmakant“ ebenfalls als „produktionstechnischer“ Beruf hinzugenommen.

¹ Da es im dualen Ausbildungssystem keine Berufe aus dem Bereich Mathematik gibt (Ausnahme MATSE, der hier den IT-Berufen zugeordnet wurde), wurden Berufe aus der Medienwirtschaft in die Untersuchung einbezogen.

Tabelle: Überblick über die gewählten Berufspaare

Ausbildungsberuf	Medientechnologie/-technologin Druck	Mediengestalter/-in Digital und Print, FR Gestaltung und Technik	Mathematisch- technische/-r Softwareent- wickler/-in	Fachinfor- matiker/-in, FR Systeminte- gration	IT-System- kaufmann/-frau
Zuordnung MINT	Medientechnik	Medientechnik	Mathematik Informatik	Informatik	Informatik
Neu abgeschl. Ausbildungsver- hältnisse 2016	822	2.667	201	6.909	1.314
Frauenanteil Neuabschlüsse 2016	12,4 %	59,7 %	17,9 %	6,3 %	15,5 %

Ausbildungsberuf	Chemikant/-in	Pharmakant/-in	Chemie- laborant/-in	Werkzeug- mechaniker/-in	Tech. Produkt- designer/-in, FR Maschinen- und Anlagen- konstruktion
Zuordnung MINT	Naturwissen- schaften	Naturwissen- schaften	Naturwissen- schaften	Technik	Technik
Neu abgeschl. Ausbildungsver- hältnisse 2016	1.986	276	1.587	3.189	1.884
Frauenanteil Neuabschlüsse 2016	14,2 %	46,79 %	55,8 %	8,6 %	33,1 %

1.1.1 Forschungsleitende Fragestellungen

Folgende forschungsleitende Fragestellungen des Projektes standen bei den qualitativen Interviews von Auszubildenden und weiblichen Fachkräften im Mittelpunkt:

1. Welche individuellen, sozialen und kontextualen Faktoren führen zu einem Interesse von Schulabsolventinnen an einer Ausbildung in MINT-Berufen?
2. Welche Gründe begünstigen aus Sicht von weiblichen Auszubildenden MINT-Berufe aus dem Labor- bzw. Konstruktionsbereich oder mit einer kreativen oder kaufmännischen Komponente gegenüber „produktionstechnischen“ Berufen?
3. Welche Gründe fördern oder hemmen die Entscheidung von Frauen für einen „produktionstechnischen“ MINT-Ausbildungsberuf?
4. Welche Erfahrungen machen weibliche Auszubildende während ihrer Berufsausbildung mit ihrem gewählten Ausbildungsberuf? Decken sich diese mit ihren Erwartungen vor Beginn der Berufsausbildung?

5. Welche Einschätzungen treffen weibliche Auszubildende über den jeweiligen Komplementärberuf am Ende ihrer Ausbildung?
6. Käme für die weiblichen Auszubildenden zum Ende der Ausbildung retrospektiv auch eine Ausbildung im jeweiligen Komplementärberuf in Frage? Wenn nicht, welche Gründe sprechen gegen den Komplementärberuf?
7. Welche Erwartungen und Wünsche haben ausgebildete weibliche Fachkräfte an mögliche berufliche Karrieren als Fachkräfte mit erweiterter Verantwortung bzw. als Führungskräfte?
8. Welche individuellen, sozialen und betrieblichen Faktoren fördern oder hemmen die Entscheidung von weiblichen Fachkräften in MINT-Berufen für eine geregelte Fortbildung nach BBiG auf DQR-Level 5 oder 6?
9. Welche Rolle spielen weibliche Bezugspersonen (Rollenvorbilder) im betrieblichen Kontext bei der Entscheidung für eine geregelte Fortbildung?
10. Steht die berufliche Fortbildung für weibliche Fachkräfte in Konkurrenz zu akademischen Qualifizierungsmöglichkeiten?
11. Welche Rahmenbedingungen begünstigen die Vorbereitung von weiblichen Fachkräften auf die Abschlussprüfung einer geregelten Fortbildung?
12. Welche Faktoren stehen der Gleichwertigkeit und Chancengleichheit der Geschlechter bei der beruflichen Karriere aus der Perspektive von weiblichen Fachkräften entgegen?

Diese forschungsleitenden Fragestellungen wurden für die Interviews der Auszubildenden und weiblichen Fachkräfte aufbereitet und im Rahmen von Interviewleitfäden für die entsprechenden Zielgruppen operationalisiert. In Kapitel 2 werden die Ergebnisse der Befragungen von Auszubildenden und in Kapitel 3 die Ergebnisse der Befragungen von weiblichen Fachkräften vorgestellt und abschließend in Kapitel 4 zur vorläufigen Beantwortung der forschungsleitenden Fragestellungen zusammengeführt.

1.2 Methodisches Design

1.2.1 Telefonische Interviews mit Auszubildenden

Zur Ermittlung von Ursachen und Faktoren, durch die sich die Wahl von Schulabsolventinnen für ihren Ausbildungsberuf begründen lässt, sollten betriebliche Fallstudien mit leitfadengestützten Interviews von weiblichen Auszubildenden in Unternehmen durchgeführt werden. Die Fallstudien waren für Mitte des Jahres 2020 geplant. Aufgrund der Corona-Pandemie war es nicht möglich, diese tatsächlich in Präsenz durchzuführen. Deshalb wurden die Auszubildenden überwiegend telefonisch in Einzelinterviews befragt; der Zeitraum der Befragung verschob sich aufgrund des erhöhten Aufwandes der Gewinnung von Interviewpartner/-innen auf das Jahr 2021. Pro Beruf wurden mit jeweils zwei weiblichen Auszubildenden im ersten und dritten Lehrjahr leitfadengestützte Interviews geführt, im Rahmen derer sie – eingebettet in eine teilweise biografische Erzählung, teilweise durch standardisierte Fragen – ihre Beweggründe für ihre Berufswahl, ihre Erwartungen an den Beruf sowie ihre Erfahrungen mit dem Beruf schildern sollten. In Anlehnung an das Vorgehen von GRANATO/MATTHES/SCHNITZLER (2016)² bezüglich der Ermittlung von Gründen der Bevorzugung eines Berufs gegenüber einem verwandten Beruf sollte im Rahmen der Interviews sowohl das vorwiegende Selbst- als auch das Berufskonzept der jeweiligen Befragten ermittelt werden. Um zusätzlich Faktoren ermitteln zu können, die eventuell frauentypisch sind, sollte für jeden Beruf zusätzlich je ein männlicher Auszubildender im ersten sowie im dritten Lehrjahr befragt werden. Insgesamt konnten folgende Interviews realisiert werden:

² Granato; Matthes; Schnitzler et al.: Warum nicht „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ anstelle von „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ (2016)

Abbildung 2: Anzahl der realisierten Interviews mit weiblichen und männlichen Auszubildenden

Zuordnung MINT	Ausbildungsberuf	weibliche Azubis	männliche Azubis	Gesamtsumme
Medientechnik	Medientechnologe/-technologin Druck (MT)	9	4	16
	Mediengestalter/-in Digital und Print (MG)	9	4	17
Informatik	Fachinformatiker/-in – FR Systemintegration (FI)	6	5	16
	IT-Systemkaufmann/-frau (IT SK)	7	3	12
	Mathematisch-technische Softwareentwickler/-in (MATSE)	3	2	9
Naturwissenschaften	Chemikant/-in (CH)	7	3	14
	Pharmakant/-in (PH)	5	1	7
	Chemielaborant/-in (CL)	7	3	14
Technik	Werkstattberufe/ Produktionsberuf	15	5	22
	Zerspanungsmechaniker/-in (ZM)			
	Industriemechaniker/-in (IM)			
	Werkzeugmechaniker/-in (WM)			
	Technische/r Produktdesigner/-in (TP)	8	4	16
Summe gesamt:		76	34	143

Die Interviews wurden als Audiodatei aufgezeichnet und im Anschluss transkribiert. Die anschließende Auswertung erfolgte mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse, unterstützt durch die Software MAXQDA.

Der Interviewleitfaden für Auszubildende umfasste folgende Themenbereiche:

- Narrativer Teil zur Berufswahl bzw. Berufsfindung
- Reaktionen auf die Berufswahl aus dem Umfeld
- Selbstkonzept: Wird der Beruf selbst und von anderen als passend angesehen?

- Präferierte Spielzeuge in der Kindheit
- Berufsbezogenes Wissen und Vorerfahrungen bzgl. des ausgewählten Berufs und möglicher Arbeitgeber
- Alternativen zur Berufswahl, inklusive Fragen zur Bekanntheit und Erwägungen zum „komplementären“ Beruf
- Erfahrungen in der Ausbildung, insbesondere hinsichtlich möglicher Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern
- Neuentscheidung für den eigenen Ausbildungsberuf oder mögliche Alternativen
- Weitere berufliche Pläne

1.2.2 Telefonische Interviews mit weiblichen Fachkräften

Zusätzlich zu den Auszubildenden sollten im Rahmen der Fallstudien aus jedem MINT-Bereich mindestens jeweils zwei weibliche Fachkräfte zu ihrer beruflichen Laufbahn interviewt werden. Dies war aufgrund der Pandemie ebenfalls nicht in den Unternehmen möglich. Deshalb wurde auch diese Personengruppe im Rahmen von telefonischen Interviews befragt. Leider gelang es nicht in allen Berufsbereichen, die geplante Anzahl an Befragungen tatsächlich zu realisieren, da die Fachkräfte zu dieser Zeit teilweise sehr schlecht zu erreichen waren (deshalb sind bei dieser Thematik die Ergebnisse der im Jahr 2022 durchgeführten Online-Befragung von besonderer Bedeutung). Die Befragten gaben anhand standardisierter Fragen sowie im Rahmen freier Erzählungen Auskunft über ihre Erfahrungen und Erwartungen.

Abbildung 3: Anzahl der realisierten Interviews mit weiblichen Fachkräften

Zuordnung MINT	Ausbildungsberuf	Fachkräfte weiblich
Medientechnik	Medientechnologe/-technologin Druck (MT)	3
	Mediengestalter/-in Digital und Print (MG)	4
Informatik	Fachinformatiker/-in – FR Systemintegration (FI)	5
	IT-Systemkaufmann/-frau (ITSK)	2
	Mathematisch-technische Softwareentwickler/-in (MATSE)	4
Naturwissen- schaften	Chemikant/-in (CH)	4
	Pharmakant/-in (PH)	1
	Chemielaborant/-in (CL)	4
Technik	Werkstattberufe/Produktionsberuf	2
	Zerspanungsmechaniker/-in (ZM) Industriemechaniker/-in (IM) Werkzeugmechaniker/-in (WM)	
	Technische/r Produktdesigner/-in (TP)	4
	Summe gesamt:	33

Auch diese Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und softwareunterstützt analysiert.

Der Interviewleitfaden für die weiblichen Fach- und Führungskräfte gliederte sich in folgende Bereiche:

- Narrativer Teil zur Entwicklung der Berufswahl bzw. Berufsfindung vor der Ausbildung
- Entwicklung der bisherigen Berufstätigkeit nach Abschluss der Ausbildung
- Erfahrungen im Beruf, insbesondere auch hinsichtlich möglicher Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern
- Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen
- Erwartungen an die berufliche Tätigkeit und Abgleich mit der Realität, z. B. hinsichtlich der Arbeitsinhalte, Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten, Einkommen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Persönliche Faktoren, die für die berufliche Tätigkeit als Fachkraft für die tägliche Arbeit sowie bei einem beruflichen Aufstieg für wichtig erachtet werden
- Stellenwert gesellschaftlicher Ansichten über Frauen in MINT-Berufen und Frauen in Führungspositionen für die (eigene) berufliche Entwicklung
- Stellenwert der Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte für die (eigene) berufliche Entwicklung
- Fördernde oder hemmende arbeitsorganisatorische und familiäre Rahmenbedingungen für die berufliche Weiterentwicklung
- Empfehlungen und Hinweise hinsichtlich
- der Steigerung des Interesses von Mädchen und Frauen an MINT-Berufen
- der Unterstützung der beruflichen Karriere von Frauen durch die Unternehmen
- gesellschaftlicher Faktoren, die die Chancengleichheit von Frauen auch in Führungspositionen erhöhen könnten.

2. Ergebnisse aus den Befragungen der Auszubildenden

2.1 Berufswahlfördernde und -hemmende Faktoren

Ein erster Fragenkomplex bezog sich auf die Einflussfaktoren bei der Berufswahl. Hier kann zwischen sozialen, individuellen und kontextualen Faktoren unterschieden werden. Diese Differenzierung sollte jedoch keine Trennschärfe implizieren, vielmehr handelt es sich um Bereiche, die sich teilweise überschneiden. Zu den sozialen Faktoren gehören insbesondere Einflüsse von Familien, Peergroups und Rollenvorbildern. Individuelle Faktoren können persönliche Interessen, wie z. B. Hobbies, oder Erfahrungen mit Schnuppertagen oder längeren betrieblichen Praktika sein. Die kontextualen Einflussfaktoren schließen das weitere berufliche Umfeld ein und beziehen sich u. a. auf die Arbeitsinhalte, das Unternehmen, die Bezahlung oder die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

2.1.1 Einflüsse in der Kindheit und während der Schulzeit

Spielzeuge und Hobbies der Kindheit

Insgesamt scheint es auf Grundlage der Befragungen in den Medienberufen keine eindeutige Aussage zu favorisierten Spielzeugen und Hobbies zwischen den Geschlechtern als auch zwischen den Berufen zu geben. Bevorzugt haben die Befragten als Kinder mit Lego oder Playmobil gespielt und waren gerne in der Natur unterwegs. Lediglich einige MT gaben an, früher auch gerne mit Puppen oder Barbies gespielt zu haben. In den naturwissenschaftlichen Berufen zeichnet sich ein ähnliches Bild ab. Mehrheitlich geben die Frauen an, dass sie sich schon immer gerne in der Natur aufgehalten haben und Kontakt mit Tieren und Pflanzen hatten.

Insbesondere bei den CH fallen die frühen handwerklichen und technischen Interessen bei den Mädchen und Frauen auf. Sie übernahmen handwerkliche Verrichtungen, bauten und reparierten gerne eigenständig und unterstützten die meist männlichen Familienmitglieder bei diesen Aufgaben. Mit Blick auf frühere Berufswünsche ist hier auffällig, dass sich diese ebenfalls im naturwissenschaftlichen bzw. technischen Bereich befinden: so wurden Berufe genannt wie Ärztin, Pilotin, Mechatronikerin etc.

Analog dazu berichten Frauen, die einen Werkstattberuf in der Produktion³ erlernten, dass

³ Aufgrund der Ähnlichkeit der drei Berufe IM, WM und ZM wird im Folgenden zwischen den drei Berufen nicht unterschieden. Sie werden mit dem Überbegriff „Werkstattberuf“ dem Beruf TP gegenübergestellt.

sie schon in der Kindheit nicht die typischen Mädchenspielzeuge wie Barbies oder Puppen bevorzugt haben. Vielmehr schilderten die meisten, dass sie gerne draußen unterwegs waren oder mit Lego gespielt haben.

Gefragt nach den in der Kindheit favorisierten Hobbies zeichneten sich in den Medienberufen insgesamt eher geschlechterspezifische Unterschiede ab. So gaben die männlichen Auszubildenden in überwiegender Mehrheit an, Ballsportarten betrieben zu haben, insbesondere Fußball. Die weiblichen MG nannten hingegen häufiger kreative Tätigkeiten wie etwa Basteln, Malen, Sport und Musik.

Diese kreative und handwerkliche Affinität zeigte sich ebenfalls bei den weiblichen TP; sie haben schon früh Interesse an Technik erworben und sind zudem gerne kreativ tätig. So haben sie z. B. gerne gemeinsam mit den männlichen Familienmitgliedern im Haus und Garten gewerkelt.

Anders verhält es sich in den IT-Berufen in Bezug auf Hobbies, die eher auf ein früheres Interesse bei Männern im MINT-Bereich hinweisen. Die männlichen Befragten berichteten, dass sie schon frühzeitig Interesse an Computern entwickelt haben.

In den Werkstattberufen gaben die Auskünfte zu favorisierten Spielzeugen und Hobbies aus der Kindheit hingegen kaum Hinweise auf eine Neigung bei der Berufswahl. So gab es nur wenige Angaben zu einem schon früh vorhandenen Interesse an Technik und Informatik.

Bedeutung von Schule und Schulfächern

Gerade in Bezug auf eine spätere Wahl von MINT-Berufen kann vermutet werden, dass Kinder und Jugendliche bereits in der Schule eine Affinität für entsprechende Fächer entwickeln. Die Befragung bestätigte, dass bei der Mehrheit der Auszubildenden berufsübergreifend bereits während der Schulzeit ein deutliches Interesse an Naturwissenschaften und Technik bestand. Insbesondere die schulischen Erfahrungen mit dem Informatikunterricht, verbunden mit den Vorlieben in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern, üben einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Berufswahl von Frauen aus, insbesondere in den stärker technisch ausgeprägten IT-Berufen. Und dies umso mehr, wenn (männliche) Lehrkräfte an diesen Fächern interessierte Schülerinnen fördern und bestärken.

„[...] Wirtschaftsinformatik nannte sich das, da hatte man eigentlich auch eher nur in Excel ein bisschen rumgeklickt, [...], ich meine, mein Lehrer damals hat erkannt, dass ich mich für mehr interessiere und dass mir das auch ganz gut liegt, also ich war auch ganz gut in dem Fach. Und der hat mir dann sogar empfohlen, mich einfach mal zu bewerben in so einem Ausbildungsberuf. Ich meine, ich hatte ihm damals auch darüber erzählt, [...] dass der Ausbildungsberuf für mich ganz interessant klang.“ (FI-Lj2-w_3)

Typisch für den Arbeitsort Labor und Büro favorisierten MG neben ihrem Interesse an der Informationstechnik das Fach Kunst in der Schule. Dagegen liegen die schulischen Stärken im technischen Büroberuf TP überwiegend in den naturwissenschaftlichen Fächern, insbesondere bei Mathematik und Physik. Gute schulische Leistungen sowie die Begeisterung für Technik und Naturwissenschaften tragen dazu bei, dass sich die Mädchen bei der späteren Berufswahl verstärkt an ihren schulischen Leistungen orientieren.

„Ja, und wenn ich jetzt an die Schule denke, wieso ich mich überhaupt für diesen Beruf entschieden habe: Meine Mama hat mir einen Rat gegeben, dass ich auf meine Noten schaue und auf Fächer, die für mich so am einfachsten sind und die mir am meisten Spaß machen. (...) Und tatsächlich waren das Fächer Mathe und Informatik. Da habe ich Eins, also in beiden Fächern. Und deshalb habe ich mir schon gedacht, dass ich etwas in technischer Richtung machen würde oder etwas, was mit Informatik oder Mathematik zu tun hat.“ (TP-LJ2-w_9)

Frauen in technischen Werkstattberufen sowie MT berichten dagegen teilweise von einer gewissen Abneigung zu den mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern. Somit lassen sich hieraus zunächst nur wenige Anzeichen für ein Interesse an MINT-Berufen ableiten.

„Aber diese Mathe-Schiene, sage ich mal, war dann nicht so meins (...) Also ich habe tatsächlich immer gerne Kunst gehabt und Sport und das (lachend) passt ja dann eigentlich hier nicht so hin. Also durch die Schulfächer nein, eigentlich nicht, nein. Also so Chemie war auch nicht so mein Fach [...] Aber ich glaube nicht, dass ein Schulfach mich da jetzt beeinflusst hat.“ (MT-FK-w_2)

Dagegen ergab die Befragung der Auszubildenden in den naturwissenschaftlichen Berufen, dass in der Schule das Interesse an Naturwissenschaften bereits vorhanden war. Dabei stand

Chemie zwar im Vordergrund, doch auch die anderen naturwissenschaftlichen Fächer sowie Mathematik und Informatik waren beliebt.

Neben den Inhalten der Fächer können auch die Lehrkräfte selber bei der Berufswahl eine wichtige Rolle spielen:

„Also vieles was ich an der Chemie liebe, hat mir meine Lehrerin beigebracht, meine Chemielehrerin. Und wenn man im Unterricht dafür sensibilisiert wird, mit der Chemie und Naturwissenschaften, dann kriegt man auch die Freude daran.“
(CL-LJ3-w_11)

2.1.2 Einflüsse auf die Berufswahl

Viele der befragten Auszubildenden haben sich bereits vor der endgültigen Entscheidung für einen Beruf über diesen informiert und teilweise auch über mögliche Arbeitgeber recherchiert. In einigen Fällen hat dabei der Bekanntheitsgrad eines Unternehmens im örtlichen Umfeld mit zur Entscheidung beigetragen.

Insbesondere in den naturwissenschaftlichen Berufen haben sich viele der Befragten schon vor der Ausbildung gut informiert und sich somit ein entsprechendes Vorwissen über den potentiellen Ausbildungsberuf angeeignet:

„Ich habe mich vor dem Bewerbungsgespräch, ich sage mal, vier, fünf Tage lang im Internet nur damit beschäftigt. Und ich wusste jetzt, dass ein Chemikant auf jeden Fall Rohrleitungen bauen muss oder bauen können muss, sage ich mal so, dass wir sehr viel in der Messwarte sitzen, dass wir halt auch die Arbeitskleidung tragen müssen, auch bei Hitze. Dass wir Dichtungen ab- und anbauen müssen. Dass wir auch, sage ich mal, Tankwagen am Anfang schon (unv.) müssen. Was noch? Also ich habe mich da eigentlich sehr gut informiert.“ (CH-LJ1_w_4)

Auch in den anderen Berufsgruppen wurden häufig ausgiebige Recherchen zu den in Frage kommenden Berufen und möglichen Arbeitgebern durchgeführt. Auffällig dabei war, dass insbesondere Frauen viel Zeit darauf verwendeten, um Informationen zu erhalten und auch teilweise schon über das Internet in Kontakt mit den Unternehmen getreten sind oder sich über Chats in einschlägigen Foren ausgetauscht haben.

Bedeutung von betrieblichen Praktika und Schnuppertagen

In den vergangenen Jahren rückte die Bedeutung des Einblicks in die berufliche Praxis für Schülerinnen und Schüler stärker in den Fokus der Berufsorientierung. Durch betriebliche Praktika oder Schnuppertage wie den Girls' Day können sie Einblicke auch in berufliche Bereiche erhalten, die für sie eventuell bislang noch nicht in Betracht gekommen sind. Dies gilt in besonderem Maße für die MINT-Berufe. Hinzu kommt, dass Jugendlichen i. d. R. nur eine kleine Auswahl an Berufen, Lebens- und Zukunftsentwürfen zur Verfügung stehen, weil sie sich häufig ihre Vorbilder eher aus dem persönlichen engen Umfeld aussuchen (Stangl, 2022⁴).

„Also, wenn man sich jetzt mit seinen Freundinnen damals in der Schule unterhalten hat, haben die auch gesagt: ‚Ich möchte gerne Biologie studieren. Ich möchte gerne Lehramt studieren. Ich möchte gerne Sozialpädagogik studieren.‘ Keiner sagt ja: ‚Ich habe jetzt Lust, Industriemechanikerin zu werden‘. Das war ja irgendwie nie Thema. Deswegen. Da erstmal drauf zu kommen, das war dann auch erstmal die Erleuchtung, würde ich sagen.“ (IK-LJ3-w_10)

Viele Jugendliche sind sich zudem in der Berufswahlfindung noch sehr unsicher und wissen vom Berufsalltag noch relativ wenig. Die Interviews der Auszubildenden machten deutlich, dass betriebliche Praktika über alle untersuchten MINT-Berufe hinweg eine wichtige Rolle spielen – auch dann, wenn es nur darum geht, bestimmte Berufe ausschließen zu können. Nahezu alle Befragten verfügten berufe-übergreifend über entsprechende Erfahrungen. Sie berichteten von Schnuppertagen, Tagen der offenen Tür von Unternehmen und mehrtägigen oder -wöchigen Praktika.

Insbesondere viele der weiblichen Auszubildenden der IT-Berufe informierten sich sehr genau über mögliche Ausbildungsbetriebe:

„Und bei meinem dritten Praktikum, welches dann bei der Berufsorientierung war, habe ich das dann hier gemacht, wo ich jetzt auch meine Ausbildung mache. Weil dort habe ich dann bewusst das Unternehmen hier ausgewählt, also hier mein Praktikum zu machen, weil ich wusste, dass ich mich hier auch als Auszubildende bewerben möchte.“ (FI-Lj1-w_14)

⁴ Stangl (2022). Das soziale Umfeld in der Berufswahlfindung – Die Berufswahlhelfer. <https://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/BERUFSSINDUNG-Soziale-Umfeld.shtml> (2022-01-28).

Grundsätzlich werden Praktika in den IT-Berufen als wichtig und sinnvoll betrachtet, da sie Einblicke in die Inhalte der Ausbildung aber auch die Arbeitsabläufe und Anforderungen geben. Zugleich haben Praktika in fachfremden Bereichen eine ebenso wichtige Bedeutung, solange noch Unsicherheit bezüglich der Berufswahl besteht, wie das folgende Zitat einer Fachkraft deutlich macht:

„Durch diesen Girls Day und das Praktikum, wo man speziell auch mit den Leuten reden konnte, das hat dann halt wirklich nochmal so geholfen, dass man da drüber mal nachdenkt, ob das dann doch der Weg für einen ist.“ (ZM-LJ3-w_16)

Auch in den technischen und naturwissenschaftlichen Berufen spielen Praktika eine wichtige und unterstützende Rolle bei der Berufswahl. So hat die überwiegende Mehrheit dieser Befragten vor der Ausbildung ein Praktikum absolviert, um die Berufe und die Branche kennenzulernen und erste Erfahrungen im Arbeitsalltag sammeln zu können. Dies wurde immer wieder als Entscheidungshilfe genannt.

Einfluss von Freundinnen und Freunden

Die Meinung von Peergroups kann einen großen Einfluss auf die spätere Berufswahl nehmen. Im Gegensatz zu den Eltern, die häufig schon früh klarere Vorstellungen davon haben, was ihr Kind lernen oder studieren soll, sind Freundinnen und Freunde vielfach eher unvoreingenommen. Sie kennen die Vorlieben und Hobbies, die Stärken und die Schwächen der Gleichaltrigen und eignen sich daher als Diskussionspartner/-innen.

In den Medienberufen wurde sowohl von positiven Reaktionen der Freundinnen und Freunde berichtet als auch von ablehnenden Meinungen. Wenn aus den Reihen der Peergroup bereits Erfahrungen mit dem Beruf bestanden haben, dann gab es durchaus Bestärkungen:

„Also ich hatte ja mein Abitur gemacht. Und ich hatte keine Ahnung, was ich studieren soll oder was ich machen soll und war ziemlich planlos. Und mein bester Freund, der auch Medientechnologe Druck gelernt hat, der hat mich dann so ein bisschen draufgebracht. Ich habe mich über den Beruf dann näher beschäftigt.“ (MT-lj3-w_1

Jedoch berichten andere weibliche MT davon, dass sie teilweise auf eine gewisse Skepsis in Bezug auf den gewählten Beruf gestoßen sind. So erzählten sie von Vorurteilen aus dem Freundeskreis, dass es in den Produktionshallen oft schmutzig und laut sei und man dort körperlich schwer arbeiten müsse.

Diese Erfahrung deckt sich auch mit den Eindrücken der weiblichen Auszubildenden in den Werkstattberufen.

Der Einfluss von Freundinnen und Freunden innerhalb der IT-Berufe ist unterschiedlich stark ausgeprägt. Ein Drittel der Befragten im Ausbildungsberuf Fachinformatiker/-in – Fachrichtung Systemintegration sowie die Fachkräfte in diesem Beruf geben an, dass diese einen nicht unerheblichen Einfluss hatten. Zudem spielen den Auskünften der Befragten zufolge (männliche) Peers bei Männern häufiger eine Rolle als dies bei Frauen der Fall ist.

„Das hat sich dann fortgesetzt damit, dass viele meiner Freunde, so wie es bei uns üblich war, Computerspiele gespielt haben. Und da wollte man natürlich auch immer selber mitspielen, einen eigenen Computer haben. Und das ist dann auch so geworden. Ich habe dann meinen eigenen Computer zusammengebaut. Ja und dann über die Jahre hinweg hat man sich dann mehr interessiert für den Computer selber.“ (FI-Lj2-m_30)

Einige der Befragten nannten auch die Studienwahl ihrer Freunde als Einfluss auf die eigene Berufswahl, auch wenn sie selbst das Studium vorzeitig aufgaben und sich umorientierten:

„Ich wusste erstmal gar nicht, was ich machen soll. Dann haben ein paar meiner Freunde angefangen Informatik an der Fachhochschule (...) zu studieren. Das war halt zulassungsfrei und dann habe ich gesagt, ja, das mache ich erstmal. Ich war zwar drei Semester eingeschrieben, aber wirklich studiert habe ich nur zwei Semester.“ (FI-Lj2-m_37).

Im Chemiebereich spielen Peer groups eine größere Rolle. Hier gaben mehr als die Hälfte der Befragten an, durch Freundinnen und Freunde über den Beruf informiert und zu einer Ausbildung in diesem Bereich motiviert worden zu sein.

Einfluss der Familie auf die Berufswahl

Eine zentrale Rolle bei der Berufswahl spielen die Eltern, die ihre Kinder durch ihre Kenntnisse, Erlebnisse und Vorstellungen von einem Beruf positiv und negativ, bewusst und unbewusst beeinflussen können. So zeigten sich in den Interviews Beispiele, indem sie ihre Töchter aufgrund eigener Erfahrungen unterstützten, z. B. dann, wenn sie selber im entsprechenden Beruf tätig waren. Oft spielten hier männliche Mitglieder der Familie eine zentrale Rolle, insbesondere die Väter, aber auch Brüder oder Großväter. Beispiele dafür fanden sich in allen untersuchten Berufsbereichen:

„Da mein Vater auch Offsetdrucker ist und mich das eigentlich so von klein auf interessiert hat und auch schon seit klein auf so dabei bin, habe ich dann gesagt, gucken wir halt mal, welches Unternehmen hier im Umkreis halt ausbildet. Und dann bin ich halt auf die Firma gekommen, hatte dann auch direkt nach dem ersten Tag nach der Bewerbung mein Vorstellungsgespräch und dann habe ich mich halt dazu entschieden.“ (MT-lj3-w_3)

„Und keine Ahnung, ich weiß nicht, so auf das Technische bin ich eher durch meinen Vater gekommen, weil der auch in der IT ist, aber in einem anderen Unternehmen.“ (FI-lj2-w_3)

„Also dadurch, dass meine Eltern auch beide in dem Beruf gearbeitet haben oder auch noch arbeiten, hatte ich irgendwie immer schon viel Kontakt auch mit Chemie und Naturwissenschaften.“ (CL-lj3-w_13)

„Und in der Familie, mein Opa ist Schlosser und mein Onkel ist KFZ-Mechaniker und das heißt, ich wurde schon von klein auf ein bisschen mit so in das eingewiesen, praktisch was die handwerklichen Sachen angeht.“ (IK-lj3-w_27)

Eher seltener wurde jedoch von weiblichen Rollenvorbildern in den Familien berichtet, die Einfluss auf die Berufswahl genommen haben. Eine Ausnahme bilden die Werkstattberufe: IM, ZM und WM wiesen mehrfach darauf hin, dass für sie insbesondere die Möglichkeit sich mit anderen Frauen aus dem Beruf auszutauschen, eine große Bedeutung für die Berufswahl hatte.

Einfluss von Berufsberatungen und Ausbildungsmessen

Sehr differenziert werden die Rollen der Berufsberatung bzw. berufsorientierende Veranstaltungen eingeschätzt. Eine MT berichtete davon, dass ihr geraten wurde, als Kindergärtnerin zu arbeiten oder in einem anderen Beruf, der auch etwas mit Menschen zu tun hat. Die weiblichen MG erzählten hingegen, dass ihnen meist schon von der Berufsberatung empfohlen wurde, etwas Kreatives zu machen. Positive Einschätzungen gab es über Ausbildungsmessen. Insbesondere MG haben sich teils auf mehreren Messen über verschiedene Berufe erkundigt und dort auch schon Kontakte zu Unternehmen geknüpft. MT hatten solchen Erfahrungen nicht gemacht.

In den IT-Berufen half die Berufsberatung bzw. die Berufsorientierung bei der Entscheidungsfindung:

„Da habe ich tatsächlich in der Berufsvorbereitung mit meinem Betreuer gesprochen, habe gesagt: ‚Ich möchte etwas, was diese Organisation, also dieses strukturierte Arbeiten und Technik zusammenbringt‘. Und hat er gesagt: ‚Mach doch IT-Kauffrau. Da organisierst Du, da planst Du, da kommunizierst Du mit verschiedenen Stellen, Du bist Schnittstelle für ganz viele Leute, Ansprechpartner. Aber Du hast halt auch den großen technischen Aspekt, in dem Du dich halt mental so ausleben kannst. Da kannst Du immer wieder neue Herausforderungen finden, Du wirst immer etwas Neues finden, was neu erfunden wurde oder was neu entwickelt wurde, was Du lernen kannst. Und es ist eine unendliche Vielfalt an Lernstoff‘. Und dann habe ich das gemacht und ich fühle mich pudelwohl.“ (IT-SK -Lj1-w_32)

Andere Erfahrungen gab es in den Chemieberufen, denn die Mehrheit der Befragten nahm die Berufsberatung und Ausbildungsmessen als nicht existent oder zumindest als defizitär wahr. So berichtete eine Auszubildende im ersten Lehrjahr:

„Diese Berufsorientierung und Berufsberatung, das hatten wir gar nicht. Also bei uns wurde es nicht angeboten damals. Und ich wusste auch, ehrlich gesagt, nicht bis zu dem ersten Tag, was mein Arbeitsinhalt so richtig ist.“ (PH-LJ1-w_6)

Einige Auszubildende in den Technikberufen berichteten von geschlechtsabhängiger Beratung: Während Jungen auf Grund ihrer Interessen MINT-Berufe in der Berufsberatung empfohlen wurden, bekam keine der befragten Frauen einen MINT-Beruf in der Produktion

nahegelegt.

Kritisiert wurde von den Auszubildenden mit Abitur, dass die gymnasiale Berufsberatung viel zu sehr auf die akademische Ausbildung ausgerichtet sei und die Option einer dualen Ausbildung nicht in den Blick genommen würde:

*„Also bei uns an der Schule sind wohl öfter Leute vorbeigekommen. Entweder halt aus bestimmten Firmen direkt, die dann ihre Berufe da vorgestellt haben oder auch so Studienwahl und sowas. Nur ich fand halt bei uns auf dem Gymnasium wurde halt nur in die Richtung informiert, dass man halt nachher studieren geht.“
(CL-LJ3-w_4)*

Bedeutung der Ausbildungsinhalte und des Einkommens

Für viele Auszubildende waren die Inhalte der Ausbildungsberufe ein wichtiges Kriterium für ihre Entscheidung. Die meisten Auszubildenden hatten sich bereits frühzeitig über die Tätigkeiten informiert, insbesondere mit Hilfe des Internets oder durch Erzählungen aus dem privaten Umfeld. In den Medien- und IT-Berufen waren es jedoch eher die weiblichen als die männlichen Auszubildenden, die vor ihrer Bewerbung bereits zum Beruf recherchiert hatten. Viele der Befragten berichteten mit einer gewissen Begeisterung von ihrem Beruf:

„Also grundsätzlich finde ich, ist der Systemintegrator vom Spektrum her deutlich besser aufgestellt als ein Anwendungsentwickler. Also mit Systemintegration kann ich mehr machen: kann ich in den Netzwerkbereich, in den Serverbereich, bin jetzt im End-Point-Bereich oder grundsätzlich irgendwelche Systeme betreuen, während bei Anwendungsentwicklung geht es schon häufig halt eben in die Richtung, dass ich nur programmiere und das.“ (FI-FK-w_10)

„Zum einen dieses Zeichnerische. Also man muss ja viel konstruieren, man muss zeichnen. Auch am Computer und alles. Das fand ich richtig interessant.“ (TP-LJ1-w_2)

Die Höhe des möglichen Einkommens war bei den meisten Befragten weniger entscheidend für ihre Berufswahl. Eine Ausnahme stellen hier die Produktionsberufe im Bereich Chemie und Pharma dar:

„Aber so genau kann ich das ja nicht sagen, weil Pharmakant war ja nicht von Anfang an das, was ich haben wollte. Ja, Verdienst spielt halt eine große Rolle. Am Anfang. Weil irgendwie muss ich ja mein Auto finanzieren.“ (PH-LJ3-w_7)

2.1.3 Selbsteinschätzung der Berufswahl

Über alle Berufe hinweg lässt sich erkennen, dass Frauen und Männer gleichermaßen die eigene Berufswahl als positiv und passend wahrgenommen haben und sich auch ein gewisser Stolz über die Wahl des Berufes zeigte. Keiner der Befragten hat es bislang bereut, den entsprechenden Beruf gewählt zu haben. Insbesondere von Frauen wird die Berufswahl dann als stimmig und passend geschildert, wenn die Arbeitsinhalte eigene Vorlieben und Interessen abdecken und sie ihre Affinität zu technischen Abläufen in den Beruf einfließen lassen können. Ferner werden auch Hilfsbereitschaft und die Herausforderung, in einem Männerberuf tätig zu sein, als wichtige Faktoren genannt.

„Ich glaube, weil es eben auch schon ein bisschen eine Herausforderung ist, so, dass man einfach mal über seine Grenzen hinausschaut und nicht nur denkt: ‚Ja, okay, typischer Männerberuf, kann ich gleich quasi aussortieren‘, sondern sich vielleicht auch mal denkt: ‚Okay, schau ich mir trotzdem an‘. Dass man einfach mal so ein bisschen aus seiner Komfortzone rauskommt.“ (IT-SK-Lj2-w_11)

Auch für männliche Befragte gaben überwiegend die Berufswahl dann als passend an, wenn die geforderten Tätigkeiten auf ihr Interesse und persönliche Vorlieben treffen.

2.1.4 Reaktionen auf die Berufswahl

Welche Reaktionen haben die Befragten auf die getroffene Berufswahl von der Familie, von Lehrkräften, dem Freundeskreis oder anderen Personen erhalten? Wurde der Beruf als passend für sie angesehen und stimmt die Wahrnehmung der anderen mit der eigenen überein?

Überwiegend machen die Antworten deutlich, dass sowohl die Mehrheit der Frauen als auch der Männer ein positives Feedback auf ihre Berufswahl aus der Familie erhalten haben. Teilweise gab es zunächst Vorbehalte und Bedenken, die aber mit der Zeit zerstreut wurden. Die Frauen fühlten sich von ihren Familien meist gut unterstützt. Insbesondere die Väter zeigten sich oft angetan über die Berufswahl ihrer Töchter:

„[...] mein Vater ist heute noch sehr stolz darüber, auch weil er sich auch austauschen kann über den Beruf und halt wie das Ganze so in der Zukunft ist. Da ja eigentlich jeder Zeit was Neues dazu kommt in der Druckbranche.“ (MT_LJ3-w_3)

Unterschiedlich dagegen fallen die Reaktionen der Peergroups auf die Berufswahl der Befragten aus. Während der Freundeskreis von Männern deren Wahl durchweg positiv aufnahmen, beschrieben Frauen die Reaktion ihrer Freundinnen und Freunde häufiger als neutral und in einigen Fällen auch als negativ.

„Aber das war eigentlich keine Frage, also die haben das auch direkt gesagt: ‚Das schaffst Du schon irgendwie, das wird schon‘. Also, das ist eigentlich recht gut aufgenommen worden. Aber es ist halt trotzdem, irgendwie war dieses Vorurteil da, was du als Frau machst im IT-Beruf. Das war schon auf jeden Fall da.“ (IT-SK-Lj2-w_26)

„Aber so von Freunden wirst du schon manchmal ein bisschen schief angeschaut, [...], vor allem aus dem männlichen Bereich des Freundeskreises, [...] wenn man sagt ja man will Informatik machen, dann sind die Männer immer so ein bisschen, würde ich sagen, sie haben diesen Blick, als wäre man so ein Alien, von Freunden: ‚Was? Die will IT machen? Warum?‘ Die Frage ist halt wirklich sehr oft: ‚Warum machst du das?‘ [...] Ja, keine Ahnung, macht mir halt Spaß. Das ist halt schon immer so.“ (FI-Lj2-w_3).

2.1.5 Alternativen zur Berufswahl

Die Auszubildenden wurde gefragt, ob zum Ende der Ausbildung retrospektiv auch eine Ausbildung im jeweiligen Komplementärberuf in Frage gekommen wäre. In der Gesamtschau über alle Berufe hinweg waren die Antworten ziemlich einheitlich. Unabhängig vom Ausbildungsjahr wurde dies in den Medienberufen in der Regel verneint. Auch in den IT-Berufen FI und IT konnten hier sehr eindeutige Ergebnisse gewonnen werden. FI SI entschieden sich ganz bewusst gegen einen kaufmännischen Beruf; umgekehrt wählten IT-Systemkaufleute ganz bewusst einen Beruf mit kaufmännischen Inhalten bzw. die spezifische Kombination.

„Ich wollte gar nichts mit Marketing zu tun, es ist für mich nicht interessant.“ (FI-Lj1-w_2)

Ähnlich sieht es in den naturwissenschaftlichen Berufen aus: Frauen, die sich für den CH entscheiden, haben grundsätzlich andere Ansprüche an den gewählten Beruf als die PH und CL. Die Gründe, welche die eine Gruppe gegen den Komplementärberuf aufführt, sind die Gründe, die die andere als positiv bewertet. Dies erklärt auch, warum keine am Ende der Ausbildung Befragten angibt, sich nun eher für den Komplementärberuf zu entscheiden. Und auch im Bereich Technik gehen die Antworten der Befragten in eine ähnliche Richtung: Der Wunsch, im Büro zu arbeiten und eben nicht in einer Werkshalle zu stehen, wird auch als Grund von einigen TP angeführt, weshalb sie sich nicht vorstellen könnten, in einem „komplementären“ Werkstattberuf zu arbeiten. Dafür spricht auch, dass der Beruf der/des TP nicht als männertypisch wahrgenommen wird. Vielmehr gilt er unter den technischen Berufen als frauentypisch. Dies wird durch die Antworten von TP ganz deutlich:

„Nein, weil ich wollte schon immer einen Büro-Job machen.“ (TP-LJ2-w_9)

*„Also ich würde sagen, TP ist auf jeden Fall mehr typisch als andere technische Berufe. Bei uns zum Beispiel gibt es mehr Frauen in dem Ausbildungsberuf[...].“
(TP-LJ3-w_4)*

Bei den Medienberufen waren die Aussagen ebenfalls sehr deutlich. MG hoben die Bedeutung der Gestaltung und die Arbeit am Computer als für sie wichtig hervor. Dies war für die MT eher unattraktiv, da diese angaben, gerne an Maschinen zu arbeiten und am Ende des Tages ein konkretes Produkt „in den Händen halten zu können“.

2.2 Erfahrungen in der beruflichen Realität und zukünftige Entwicklungen

In diesem Themenkomplex wurden die Auszubildenden nach ihren Erfahrungen in der bisherigen beruflichen Praxis gefragt. Decken sich diese mit ihren vorherigen Vorstellungen oder den Erwartungen, die sie z. B. durch Praktika erworben haben? Von Interesse war auch, ob es Erfahrungen hinsichtlich der Gleichbehandlung bzw. Ungleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz gibt.

2.2.1 Zufriedenheit mit der Berufswahl und der betrieblichen Praxis in der Ausbildung

Der überwiegende Teil der Befragten bestätigte, dass sich die Erwartungen an die Ausbildung bzw. ihre Berufstätigkeit insgesamt erfüllt haben und die Zufriedenheit mit der Berufswahlentscheidung entsprechend hoch ist. Immer wieder wurde in diesem Zusammenhang

die Bedeutung betrieblicher Praktika vor Beginn der Ausbildung betont, da diese einen guten Einblick in die berufliche Praxis ermöglicht haben, sodass die Auszubildenden keine Enttäuschung durch falsche berufliche Vorstellungen erfahren haben.

Etwas unterschiedlich ist die berufliche Zufriedenheit im Bereich der Medien: Während fast alle befragten MG angaben, dass Ihnen die Arbeit Spaß macht und sich die Erwartungen voll erfüllt haben, gab es von den MT kritischere Rückmeldungen. Im Fokus standen hier Berichte über Schwierigkeiten mit der Schichtarbeit, die unsichere Arbeitsmarktlage und damit verbunden teilweise Arbeitsmangel und auch die im Vergleich zu anderen Berufen sinkenden Löhne. Trotzdem gab mehr als die Hälfte der MT uneingeschränkt an, dass die Erwartungen erfüllt wurden, teilweise jedoch erst nach einer gewissen Einarbeitungszeit:

„Also ich muss sagen, am Anfang, da war ich schon ein bisschen enttäuscht. Also so die erste Zeit. Weil, ich glaube, man darf halt noch nicht viel selber machen. Und es war halt sowas, was mich immer so ein bisschen genervt hat, dass ich nicht wirklich selber machen durfte. Aber mittlerweile hat sich das komplett gewendet das Blatt. Und ich gehe so gerne hin. Also ich darf halt viel selber machen, darf viel mit rumprobieren. Und ja, das macht mir sehr Spaß.“

(MT-lj1-w_1)

Die Befragten in den IT-Berufen geben mehrheitlich an, dass sich die Erwartungen an ihre Ausbildung bzw. ihre Berufstätigkeit erfüllt haben. Über alle drei IT-Berufe hinweg finden sich weder nennenswerte Unterschiede zwischen Frauen und Männern noch deuten sich diesbezüglich Unterschiede zwischen den betrachteten IT-Berufen an. Wenn sich die Erwartungen nicht voll erfüllt haben, so betrifft dies in der Regel die Ausbildungsinhalte bzw. Tätigkeiten und manchmal auch die Anleitung im Betrieb. Dies gilt in relativ ähnlicher Weise für Frauen und Männer, obgleich Frauen schon auffallend häufiger davon sprechen, dass sich die Aufgaben und Tätigkeiten nicht ganz mit ihren Erwartungen decken.

Auch in den naturwissenschaftliche Berufen zeigt sich ein ähnliches Bild: Die Auszubildenden berichteten fast ausnahmslos von positiven Erfahrungen in ihrer Ausbildung und stellten fest, dass ein hoher Deckungsgrad zwischen ihren Erwartungen und dem dann tatsächlich Erlebten besteht.

*„Keine Überraschungen. Ich wusste, was auf mich zukommt. Und ja, es passt eigentlich alles, würde ich sagen.“*CL-LJ1w_10

„Also für mich ist hier eigentlich alles mehr als prima. Weil ich war vorher noch nicht in einem Labor so richtig, sondern habe jetzt die ersten Erfahrungen im Labor gemacht. Und ich finde das wirklich alles mehr als einfach nur gut.“ CL-LJ1w_14

Abschließend wurden die Befragten gebeten anzugeben, ob sie den gleichen Ausbildungsberuf mit ihrem jetzigen Wissensstand noch einmal wählen würden. Hier zeichnet sich durchaus ein positives Bild ab: Von 26 befragten Auszubildenden in den Medienberufen würde lediglich ein männlicher MT diese Wahl nicht mehr treffen wollen. Ähnlich ist das Bild in den IT-Berufen, denn auch hier würden fast alle Befragten sich erneut wieder für ihren Ausbildungsberuf entscheiden. Vergleichbare Ergebnisse gab es bei den naturwissenschaftlichen und technischen Berufen.

2.2.2 Unterschiede bei der Behandlung von Frauen und Männern

In diesem Fragenkomplex wurden die Auszubildenden gebeten von ihren subjektiven Erfahrungen in der Ausbildung, insbesondere hinsichtlich möglicher Gleichbehandlung bzw. Ungleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, zu berichten.

Interessant sind hier die Parallelen in den Medien- und in den technischen Berufen und hier speziell die Unterschiede in den „produktionstechnischen“ und den „Komplementärberufen“. Während es in den Büroberufen, so beim MG und beim TP scheinbar keine Unterschiede in der Behandlung von Frauen und Männern zu geben scheint, sieht das Bild in den Produktionsberufen deutlich anders aus. So berichteten MT, dass es schon zu Beginn der Ausbildung sehr deutliche Unterschiede in der Behandlung gab. Die Frauen schilderten Vorbehalte bei ihrer Einstellung und dass ihnen häufig von den männlichen Kollegen nicht zugetraut wurde, die Arbeit kräftemäßig genauso gut erledigen zu können.

„Ja, also es ist halt immer so: ‚Ja, heb das jetzt nicht an. Ich mach dir das.‘ Oder da kommen dann halt auch welche an: ‚Ja, ich mach das. Lass das stehen.‘ Oder sowas halt.“ (MT-lj1-w_1)

Für die meisten Auszubildenden in den Medienberufen hat sich die Situation im Laufe der weiteren Ausbildung verbessert. Sie berichteten, dass sie stolz auf ihre Arbeit sind und an Selbstbewusstsein gewonnen haben.

Ähnlich sieht es in den technischen Berufen aus. Die TP nehmen weniger Ungerechtigkeiten in ihrem Beruf auf Grund ihres Geschlechts wahr, auch berichten sie seltener von verbalen Entgleisungen der Kollegen. Sie erlebten in der Regel einen freundlichen und kollegialen Umgang. Unterschiede in der Behandlung von Männern und Frauen nehmen sie nicht wahr. Anders dagegen die Frauen in den Werkstattberufen. So erwähnten einige, dass insbesondere Ausbilder Männer und Frauen ungleich behandeln. Auch am Ende ihrer Lehrzeit haben diese weiblichen Auszubildenden den Eindruck, sich als Frau mehr beweisen zu müssen, besonders gegenüber älteren Kollegen:

„Ja, also ich denke, es kommt auf das Alter der Facharbeiter an. Also ich habe das Gefühl, so bei den älteren Facharbeitern, die haben eher noch ein anderes Denken, weil die das halt nicht gewohnt sind, dass Frauen in dem Beruf sind, weil es damals halt nicht so war. Und da muss man sich dann schon ein bisschen mehr beweisen. Aber die Jüngeren sind recht offen und machen da jetzt keine großen Unterschiede.“ (IM-LJ3-w_27)

In der IT-Branche berichteten die Befragten zunächst überwiegend von einer Gleichbehandlung.

„[...] bisher auch überhaupt nicht, auch in den einzelnen Teams in der Abteilung ist es sehr ausgeglichen. Frauen und Männer machen hier die gleichen Tätigkeiten. Wir haben auch ganz normal Frauen als Führungskräfte, genauso wie Männer, ja.“ (IT-SK-Lj1-w_5)

Im Verlauf der Interviews kristallisierte sich dann jedoch heraus, dass Frauen häufiger Ungleichbehandlung thematisierten als Männer. Dabei zeigt sich jedoch eine große Spannweite: Einerseits gibt es sehr moderne Arbeitgeber, die hohen Wert auf Diversifizierung und gute Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden legen. Auf der anderen Seite aber gibt es häufig noch kleinere und mittlere Betriebe, in denen die Arbeitgeber Frauen allein aufgrund ihres Geschlechts schlechtere Chance einräumen:

„Ich glaube, dass schon noch relevant ist, was für Bilder in den Köpfen der Lehrer - dazu hatte ich ja schon was gesagt - aber auch der Chefs sind. Auch wenn ich von meinem Chef weiß, dass er im Herzen ein guter Mensch ist, aber zurzeit suchen wir wieder einen Azubi fürs nächste Jahr, aber da habe ich jetzt schon gehört: ,Frauen können sich zwar bewerben, aber es ist doch unwahrscheinlich,

dass sie den Job bekommen‘ und das ohne Angabe von Gründen, außer, dass sie halt Frauen sind oder auch Leute, die einen ausländisch klingenden Namen haben.“ (FI-Lj2-m_37)

Oder es gibt direkte Erfahrungen in der Ungleichbehandlung von Aufgaben, die Männer und Frauen zugeteilt werden:

„Weil es ist mir, zum Beispiel, schon sehr häufig passiert, dass man vergessen hat mich vorzustellen in irgendwelchen Runden, dass man einfach da nicht erwähnt wird. Oder dass es dann heißt, wenn es so Tätigkeiten sind, also es gibt wirklich ja klischeehafte Frauenaufgaben, so die wurden automatisch dann immer hergeschoben und so. Also: ‚Verschicke mal bitte ein paar Kalender‘, ‚Verschicke mal bitte ein paar Stifte [...]‘.“ (IT-SK-FK-w_13)

In den naturwissenschaftlichen Ausbildungsberufen ist die Antwort über alle Berufe hinweg ziemlich eindeutig: von insgesamt 35 befragten Auszubildenden berichtete lediglich ein männlicher Auszubildender, dass mit Männern härter umgegangen würde. Alle anderen Befragten fühlen sich in der Ausbildung gleichbehandelt. Insgesamt vermitteln die Antworten den Eindruck, dass sich die Diskriminierung derzeit vor allem mit einer neuen Generation Fachkräften verringert.

„Aber ich sage jetzt mal, so auch von den Kollegen her, die müssen halt auch offener dafür sein. Also ich denke mal, das wird sich mit den Generationen jetzt ändern. Viele Alte gehen ja, ne? Viele neue Junge kommen, ne? Die sind natürlich dann schon offener dafür, was (unv.). Aber halt auch so vom Betrieb her einfach.“ (CH-FK-w_2)

Ein sehr häufig genanntes Problem, was sich wie ein roter Faden durch fast alle „produktionstechnischen“ Berufe zieht, ist der diskriminierende und teilweise sexistische Umgangston während der Arbeit, der einigen weiblichen Auszubildenden begegnete und sie auch oft belastete:

„Einige von den älteren Kollegen, die stecken wirklich noch sehr in diesem ‚das ist ein Männerberuf‘ fest. Und das merkt man dann auch. (...) Aber man merkt schon von Einigen, dass es halt wirklich so ist, dass die sagen: ‚eine Frau hat da nichts zu suchen.“ (MT-lj3-w_4)

„Und dann, wenn die mir manchmal Sprüche geben, denke ich mir dann auch nur so: Würdet ihr das auch euren Kindern so ins Gesicht sagen? Also so wirklich, die nicht witzig sind, was man hier macht: ‚Wieso bist du hier?‘ und: ‚Geh mal wieder weg‘, so ungefähr. (...) die Älteren sind schon mehr eingenommen, dass Frauen hinter den Herd gehören oder zuhause bleiben und dass so ein Männerberuf nichts für die ist, das ist einfach so.“ (IM-FK-w_29)

Andere schilderten ihren Arbeitsplatz als eine Art „Kampfplatz“, wo sich die Frauen mal durch zupackende Art, mal durch Schlagfertigkeit beweisen müssen, bevor sie in den Kreis der dort arbeitenden Männer aufgenommen und von diesen als gleichwertig akzeptiert werden. Die meisten Frauen berichteten über sich selbst, dass sie die speziellen Umgangsformen am Arbeitsplatz zwar wahrnehmen würden, aber aufgrund ihrer Disposition in der Lage wären, die Herausforderungen zu bewältigen. Sie schilderten sich selbst als zupackend und durchsetzungsstark:

„Ja. Ich war aber auch die erste Frau bei den Herren auf Schicht. Und ich hatte alle Altersgruppen. Aber ich muss auch persönlich sagen, ich bin in dem Fall eher eine toughe Frau und mich hat das nicht beeindruckt. Ich hatte auch Kolleginnen bei mir in der Ausbildung, wo ich gedacht habe, okay, vielleicht sollten die lieber ihre Fingernägel machen und in das Labor gehen, gefühltermaßen.“ (CH-FK-w_9)

Die Interviews zeigten somit deutlich, dass gerade in den „produktionstechnischen“ MINT-Berufen Frauen deutlich häufiger Ungleichbehandlung und Geringschätzung erlebten als Frauen in den jeweiligen „Komplementärberufen“.

2.2.3 Zukunftspläne und Karriereaussichten

Die Auszubildenden, insbesondere des dritten Ausbildungsjahres, wurden zu ihren weiteren Plänen bezüglich ihres weiteren beruflichen Werdegangs befragt. Wollen sie im Unternehmen und im erlernten Beruf verbleiben oder streben sie einen Wechsel, eine höhere Qualifizierung oder ein Studium an?

Der überwiegende Teil der Befragten in den Medienberufen gab an, zunächst im Unternehmen Berufserfahrungen sammeln zu wollen; eine spätere Fortbildung oder ein Studium wurden jedoch meist nicht ausgeschlossen: von insgesamt 26 Befragten gaben nur zwei explizit an, kein Interesse an einer Höherqualifizierung zu haben. Viele Auszubildenden im

dritten Lehrjahr lag zum Zeitpunkt der Befragung auch schon ein entsprechendes Angebot ihres Unternehmens vor. Weitere Pläne bezogen sich auf Auslandserfahrungen, eine berufliche Veränderung, eine geplante Selbständigkeit oder auch eine mittelfristige Familienplanung. Ein Unterschied zwischen den Geschlechtern konnte hier nicht erkannt werden.

In den IT-Berufen scheinen Frauen einem Studium gegenüber eher aufgeschlossen zu sein als Männer:

„Also mein nächstes Ziel ist es auf jeden Fall meine Ausbildung zu Ende zu machen, klar. Und ich bin aktuell dabei daran zu arbeiten vielleicht ein Stipendium zu bekommen für ein berufsbegleitendes Studium. [...]. Und ich möchte halt gerne, weil ich halt aktuell im Lernen schon drin bin, mein Studium direkt nach der Ausbildung dranhängen, neben meinem Vollzeitjob.“ (IT-SK-Lj2-w_26)

Männer hingegen sehen öfter gute Chancen in der IT-Branche mit einer Weiterbildung voranzukommen, z. B. in Form von Kursen, dem Erwerb von Zertifikaten etc. Einige lehnen ein Studium – teilweise sogar explizit – ab. Grundsätzlich waren sich die Befragten aber recht bewusst darüber, dass es Weiterbildungen in der IT nicht zwingend braucht, da dieses berufliche Feld prinzipiell attraktive und vielfältige Arbeitsmöglichkeiten bietet.

Ein ähnliches Bild zeigte sich in den naturwissenschaftlichen Berufen: hier beabsichtigte die Mehrheit der Auszubildenden, sich künftig weiterzubilden, entweder in Form einer Meisterausbildung oder eines Studiums. Nur sieben der 35 Befragten geben an, noch keine Pläne zu haben und erst einmal als Fachkraft arbeiten zu wollen.

3. Ergebnisse aus den Befragungen weiblicher Fachkräfte

Grundlage dieses Kapitels bilden die insgesamt 33 durchgeführten Interviews mit weiblichen Fach- und Führungskräften aus den Bereichen Medienwirtschaft, IT, Naturwissenschaft und Technik.

3.1 Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsalltag

Die Fachkräfte MG berichteten überwiegend von positiven Erfahrungen in Bezug auf die Zeit nach der Ausbildung sowie auf die Gleichbehandlung im Unternehmen, auch wenn immer noch mehr Männer dort in Führungspositionen tätig sind als Frauen. Auch in den IT-Berufen erzählten die Fachkräfte beiderlei Geschlechts zunächst von gleichen Karrierechancen. Allerdings gibt es in diesem Tätigkeitsfeld noch wenig Frauen in Führungspositionen. Aus dem Grund sind diesbezügliche Aussagen der Befragten eher als Annahmen denn als Erfahrungsbericht zu betrachten. Doch insbesondere in Betrieben des öffentlichen Dienstes und größeren Unternehmen wurde von positiven Entwicklungen berichtet:

„Es ist ein großes Unternehmen, ich glaube, in großen Unternehmen ist es immer ein bisschen einfacher Gleichberechtigung auch wirklich durchzusetzen.“ (MATSE-FK-w_4)

In den naturwissenschaftlichen Berufen lassen sich den Interviews keine besonders relevanten Erkenntnisse entnehmen. Die Mehrheit der Frauen berichtet von einer Gleichbehandlung der Geschlechter bei der Unterstützung bzw. Anregung zur Fortbildung.

„Und ich hatte einen sehr guten Meister da und der hat mich im Nachhinein halt ein bisschen, ne: ‚Du kannst das und ich sporn dich jetzt mal an und das kann was werden mit Weiterbildungsmöglichkeiten‘. Und ja, daraufhin habe ich dann irgendwann gesagt: ‚okay, so ganz auf dein Köpfchen gefallen bist du ja doch nicht, dann machste jetzt das Beste daraus‘. Ja, und dann habe ich mit meinem Meister angefangen.“ (CH-FK-w_8)

Im technischen Bereich lassen sich aufgrund der geringen Anzahl der geführten Interviews mit Fachkräften zu dieser Fragestellung keine validen Aussagen treffen.

3.2 Arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen

Zu den arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen zählen u. a. die Schichtarbeit, das Einkommen und die Sicherheit am Arbeitsplatz. Das Thema Schichtarbeit findet bei den Befragungen in den Produktionsberufen im IT-Bereich, in den naturwissenschaftlichen und technischen Berufen keine Erwähnung. Daher lassen sich hier keine validen Aussagen treffen. In den Medienberufen berichten die MT von bestehenden Problemen mit der Schichtarbeit, da dieses Arbeitszeitmodell wenig Flexibilität in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Freizeit sowie auf die Wahrnehmung von Fortbildungsmöglichkeiten zulässt. Auch bereitet vielen Befragten in den Medienberufen die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes Sorgen. Hier haben schon mehrere der Befragten aus betriebsbedingten Gründen den Arbeitsplatz wechseln müssen bzw. haben teilweise auch schon Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit und Harz IV-Bezug gemacht. So berichtet eine weibliche Fachkraft:

„Also bei dem Druckereisterben der letzten Jahre würde ich jetzt nicht unbedingt erzählen, dass es ein sicherer Beruf ist (...), auch gerade jetzt hier (...), wo ich als Digitaldruckerin gearbeitet habe, wird jetzt zum Ende des Jahres geschlossen der Standort. Also viele produzieren oder gehen mit ihrer Produktion ins Ausland, weil es billiger ist, noch billiger als billig. Also klar, wenn man sich spezialisiert hat, glaube ich, ist es sicher in dieser Firma, aber ich glaube, so richtig sicher kann man sich da nicht mehr sein. Ich bin gespannt, wie sich der Markt entwickelt.“

(MT-FK-w_1)

Die Einkommensmöglichkeiten werden generell als gut bis sehr gut bezeichnet. Dies hängt natürlich auch davon ab, ob tarifgebunden bezahlt wird oder von der wirtschaftlichen Situation der jeweiligen Branche bzw. des Unternehmens. In der IT-Branche scheinen hingegen weder das Einkommen noch Ansehen oder aber Angst vor Arbeitslosigkeit eine Rolle zu spielen.

„Also ich kenne jetzt keinen in der Branche, der sagt, dass sein Arbeitsplatz nicht sicher sei. Was ich auch mitbekomme ist, dass so viele Firmen Admins suchen und auch Auszubildende. Also das ist schon, ich würde fast behaupten, jeder der seinen Ausbildungsabschluss macht, egal in welcher Firma hat seinen Arbeitsplatz sicher. Denn wenn man auch diese Stellenausschreibungen sieht, wie viele Firmen da was suchen – da gehe ich eigentlich von aus, dass man immer sicher einen Arbeitsplatz hat, es sei denn es ist alles falsch.“ (IT-SK-FK-w_7)

In den naturwissenschaftlichen und den technischen Berufen scheint dagegen das Einkommen und auch die Sicherheit des späteren Berufes schon bei der Berufswahl eine entscheidende Rolle zu spielen, so zeigte die Befragung der Auszubildenden. Nähere Aussagen von Fachkräften liegen hierzu nicht vor.

3.3 Persönliche Eignung für die Ausübung des Berufes

Die Fachkräfte wurden nach ihrer Einschätzung gefragt, welche Eigenschaften aus ihrer Sicht wichtig wären, um ihren Beruf ausüben zu können. Hier unterscheiden sich die Meinungen der Beschäftigten in „produktionstechnischen“ gegenüber den „komplementären“ Berufen deutlich. So betonten Fachkräfte in den Produktionsberufen die Bedeutung von Kraft und körperlicher Ausdauer, engagiertem Handeln, Dickfelligkeit, Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen.

*„Aber man muss auf jeden Fall auch eine ultradicke Haut haben, weil es ist klar, dass über einen geredet wird, dass man entweder zickig ist oder dass man blond ist und blöd ist und was auch immer es da alles so für schöne Aussagen immer gibt. Also man muss einfach ein bisschen echt eine dicke Haut haben und über einige Sachen auch einfach hinwegsehen und einfach mal professionell bleiben.“
(IT-SK-FK-w_13)*

Während in den technischen Berufen die TP die weiblich konnotierten Eigenschaften und Ansprüche an ihre Arbeit in den Vordergrund rücken, heben die anderen Fachkräfte eher hervor, dass man nicht „so etepetete“ sein darf:

„... das passt halt gar nicht, würde ich halt jetzt mal so sagen. Weil man darf sich halt auch nicht zu schade für irgendwas sein oder zu bequem so, weil man muss ja schon anpacken ein bisschen.“ (IM-FK-w_22)

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die von Fachkräften als notwendig für den Beruf erachteten Eigenschaften in Verbindung mit den jeweiligen MINT-Berufen:

3.4 Fortbildung und Karriere

Dieser Fragekomplex umfasst zunächst die Karriereaussichten und Zukunftspläne der Fachkräfte: Wie hat sich die Berufstätigkeit der Fachkräfte seit Beginn und vor allem nach dem Abschluss der Ausbildung entwickelt? Welchen Einfluss hatten das Unternehmen und die Kollegen/-innen darauf? Welche Faktoren haben die Karriereplanung befördert oder gehemmt? Haben Frauen und Männer gleiche Chancen des beruflichen Aufstiegs?

Fort- und Weiterbildung ist in der Medienwirtschaft generell ein wichtiges Thema, da die Innovationszyklen in der Branche sehr kurz sind und allein zum Erhalt der Qualifikation ein ständiges Lernen erforderlich ist. In den Interviews konnten fünf Fachkräfte über ihre Fortbildungen berichten; drei verfügten über eine Fortbildung auf DQR-Level 6, zwei über einen Studienabschluss. Alle gaben an, ihre Qualifizierung auf eigene Initiative gestartet zu haben und nicht von Unternehmensseite auf eine berufliche Karriere angesprochen worden zu sein.

Ähnlich sieht es bei den naturwissenschaftlichen Berufen aus. Die Mehrheit der befragten Frauen beabsichtigt, sich weiterzubilden oder hat diese Absicht bereits realisiert. Bezüglich der Weiterbildungsabsichten lassen sich Unterschiede zwischen Berufen feststellen: CL und PH erwägen eher die Option eines Studiums am Ende ihrer Ausbildung. CH beabsichtigen meist eine berufliche Weiterbildung, in der Regel die Meisterausbildung. Diese möchten sie in der Regel im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung beginnen.

Dagegen spielt das IT-Weiterbildungssystem, d. h. die anerkannten Aufstiegsfortbildungen, in der Branche bisher nur eine marginale Rolle⁵. Nur in einem Interview wurde eine Aufstiegsfortbildung als konkreter Weiterqualifikationsplan angesprochen:

„Ich habe mich gegen ein Studium entschieden, weil ich mir dachte, irgendwie ist es dann doch unnütz, man hat drei Jahre lang die Ausbildung gemacht, es wird einem kaum was angerechnet. Ich habe mich jetzt eher bei der IHK umgeschaut, und es gibt ja die Möglichkeit so einen Art Techniker zu machen. Hatte ich jetzt eigentlich auch angestrebt vor Corona. Jetzt mit Corona hat sich das alles ein bisschen für mich jetzt eher in den Hintergrund gestellt.“ (MATSE-FK-w_4).

⁵ Schwarz, Conein, Tutschner et al. (2016). Projekt 4.2.497 Voruntersuchung IT-Berufe. Abschlussbericht - Teil A, S. 109.

Auf Grund der geringen Anzahl der geführten Interviews mit Fachkräften in den Technik-Berufen, lassen sich zu den Fragestellungen, die die Entscheidung von Frauen für eine geregelte Fortbildung beleuchten, keine validen Aussagen treffen. Zudem waren die Fachkräfte überwiegend noch sehr jung, d. h. kurz nach Beendigung der Ausbildung und auf Grund der zum Befragungszeitraum angespannten Lage in der Industrie (Corona-Pandemie) vorwiegend bemüht, sich zunächst beruflich abzusichern. Die Überlegungen bezüglich einer möglichen Fortbildung waren daher kaum präsent.

Befragt nach persönlichen Eigenschaften, die eine berufliche Karriere von Frauen begünstigen könnten, gaben die Fachkräfte in den Medienberufen an, dass ein sicheres persönliches Auftreten, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Selbstbewusstsein, Eigeninitiative und Selbstorganisation wichtige Voraussetzungen seien, um die Fortbildung erfolgreich absolvieren und anschließend mit dieser Qualifikation im beruflichen Alltag bestehen zu können. Keine der befragten Fachkräfte in den Medienberufen konnte jedoch über eine gezielte Personalentwicklung in den Unternehmen berichten, die ihre berufliche Weiterentwicklung begünstigt hätte. Es bestätigte sich, dass gerade in KMU dies eher selten und in der Regel nicht systematisch erfolgt. Deshalb gaben die Fachkräfte mit einer Höherqualifizierung an, dass dies auf Grund eigener Initiative geschah und nicht durch betriebliche Führungskräfte forciert wurde. Einige berichteten jedoch davon, dass sie durch ihre Kolleginnen und Kollegen ermutigt wurden, sich fortzubilden oder zu studieren. Dass sich Eigeninitiative positiv auf die berufliche Karriere auswirkt zeigt das Beispiel der fünf Befragten, die eine Fortbildung oder ein Studium absolviert haben: drei der Frauen haben höherwertige Fachaufgaben erhalten, zwei sind nun in Führungspositionen tätig. Als hemmende Faktoren wurde insbesondere von den MT die Schichtarbeit angeführt, die oft wenig Flexibilität für eine Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen bieten würde. Aber auch der Einschichtbetrieb in KMU kann Schwierigkeiten bringen, wenn z. B. Überstunden erforderlich sind, um Aufträge noch fristgerecht fertigzustellen.

In den IT-Berufen dagegen nehmen Frauen ihr Unternehmen bzw. die Vorgesetzten häufiger als fördernd wahr, wenn es um ihre weitere berufliche Entwicklung geht. So gab es einige Beispiele für gezielte Weiterqualifikationen, die den Fachkräften unternehmensseitig empfohlen wurden; zumeist handelte es sich dabei um akademische Weiterbildungen. Dabei wurde auch von Unterstützung durch Vorgesetzte bzw. die Unternehmen berichtet:

„Also ich wollte eigentlich nur die Ausbildung machen und dann, sag ich mal, so Geld verdienen. Und dann, das Studium wird hier angeboten, es gibt quasi eine Art Stipendium, die man von dem Arbeitgeber bekommt. (...) Und habe mich dann dazu entschieden das zu machen, auch im Zusammenhang mit diesem Stipendium. Also zum Beispiel die Kosten werden übernommen und was für mich der ausschlaggebende Punkt eigentlich war, ist, dass man auch mal freigestellt wird. Also solange das Semester läuft habe ich quasi nur eine Vier-Tage-Woche und werde immer einen Tag in der Woche freigestellt, damit ich eben lernen kann, Aufgaben machen kann etc. Und das war mir eigentlich mit am Wichtigsten, also das war der Grund, weswegen ich das gemacht habe. Sonst weiß ich nicht, ob ich es gemacht hätte, muss ich gestehen.“ (FI-FK-w_12)

In anderen Fällen bestand die Unterstützung aus arbeitsorganisatorischen Regelungen, wie z. B. Bildungsurlaub zu Prüfungszeiten sowie weiterer Modelle, die flexible Arbeitszeiten gewährleisten, damit diese besondere Belastung auch bewältigt werden kann.

Ein weiterer Aspekt für Fachkräfte sich beruflich weiter zu qualifizieren ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Insbesondere in den Medienberufen wurde dies jedoch eher als hemmender Faktor genannt. Wenn schon während der Tätigkeit als normale Fachkraft die Erfahrung gemacht wird, dass dies nur mit Problemen möglich ist bzw. einen erhöhten Organisationsaufwand erfordert, dann erschwert dies auch die Entscheidung für eine berufliche Weiterentwicklung. Dagegen spielte in den IT-Berufen dieser Aspekt als Einflussfaktor keine große Rolle:

„Also ich habe eher den Eindruck, dass es in meinem Umfeld besonders leicht ist (lachend), dadurch, dass ich Gleitzeit habe, und zum Glück nur eine 35-Stunden-Woche und ich es auch von anderen Kolleginnen tatsächlich kenne, also, in meiner Ausbildung habe ich ja auch verschiedene Abteilungen durchschritten und da waren auch Kolleginnen dabei.“ (MATSE-FK-w_4)

Im Ausblick auf die Zukunft machen sich die Frauen generell jedoch relativ wenig spezifische Sorgen, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft. Dies wird eher als generelle Herausforderung wahrgenommen, die auch im IT-Bereich gilt, wobei hier im Vergleich zu anderen Branchen unter Umständen sogar bessere Bedingungen vermutet werden, z. B. durch umfangreiche und aufgrund der Pandemie nun erweiterte Möglichkeiten zum

Homeoffice, flexiblere Arbeitszeitmodelle, den Fachkräftemangel, der auch zu erhöhten Bestrebungen der Unternehmen führt, die Bedingungen für ihre Mitarbeitenden zu verbessern.

„Wir haben jetzt auch gesagt, aufgrund von Corona machen wir auch wieder verstärkt Homeoffice. Im Lockdown waren wir auch bloß fünf Leute im Büro. Das war ich mit drei Azubis und noch einer fürs Rechenzentrum. Da muss ja immer jemand da sein, wenn was ist.“ (IT-SK-FK-w_7)

In den naturwissenschaftlichen und technischen Berufen lassen sich aufgrund der Datenlage zu diesem Thema keine verlässlichen Schlüsse ziehen⁶. Lediglich zwei Frauen berichteten über familiäre Probleme, insbesondere die Kinderbetreuung, die eine Weiterbildungsmaßnahme erschwert haben:

„Aber es ist halt nach der Ausbildung doch nochmal eine relativ lange Zeit, die so eine Fortbildung dauert. Und entweder man sagt dann eben wie ich, dass man irgendwie beides hinkriegt. Oder man muss sich eben entscheiden: Familie oder Fortbildung. Ich habe jetzt im Kolleginnenkreis jemanden, die sagt: ‚Meine Kinder sind jetzt so groß, dass ich jetzt wieder darüber nachdenke, den Techniker zu machen. Weil die Kinder langsam alleine klarkommen‘. Aber dann ist es eben schon relativ spät.“ (CL-FK-w_7)

Wenn Frauen tatsächlich eine Fort- oder Weiterbildung absolviert haben, die ihnen eine betriebliche Karriere ermöglicht haben, dann berichteten einige von Akzeptanzproblemen in ihrer Führungsrolle. Die in den Interviews befragten weiblichen Führungskräfte in den Medienberufen äußerten einvernehmlich, dass in ihren Betrieben ein häufig noch sehr traditionelles Rollenverständnis vorherrschen würde. So gibt es ihrer Ansicht nach immer noch Vorurteile und sie machten häufiger negative Erfahrungen, wie z. B. das Anzweifeln ihrer Kompetenzen durch männlichen Kollegen und Vorgesetzte sowie die Konfrontation mit (anzüglichen) Witzen oder Sticheleien. Von den Befragten der IT-Berufe wurden ebenfalls Probleme mit der Akzeptanz genannt. Hier führen Geschlechterstereotype dazu, dass Frauen – zwar selten aber nach wie vor – konkrete Diskriminierungserfahrungen während der Arbeit

⁶ Eine Ausnahme bilden hier die TP, die sich auch auf Grund der guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf für den Beruf entschieden zu haben.

machen. Auch in den naturwissenschaftlichen Berufen wurde vereinzelt von herabwürdigendem Verhalten gegenüber Frauen berichtet: Hoffnung besteht jedoch, dass sich dies im Laufe der nächsten Jahre ändern wird:

„Aber ich sage jetzt mal, so auch von den Kollegen her, die müssen halt auch offener dafür sein. Also ich denke mal, das wird sich mit den Generationen jetzt ändern. Viele Alte gehen ja, ne? Viele neue Junge kommen, ne? Die sind natürlich dann schon offener dafür, was (unv.). Aber halt auch so vom Betrieb her einfach.“
(CH-FK-w_2)

3.5 Empfehlungen zur Gewinnung von weiblichen Auszubildenden sowie Fach- und Führungskräften für MINT-Berufe

3.5.1 Schule und Berufsorientierung

Auf die Frage nach Empfehlungen bzw. Ansatzpunkten, wie der Anteil von Frauen in den MINT-Berufen im Allgemeinen erhöht werden könnte, wurde von den befragten Fachkräften sehr häufig das Thema Schule angesprochen:

„Ich weiß es halt auch nur von mir aus der Schule. Wir hatten das Fach Informatikstechnologie und da bastelt man halt ein bisschen in Word rum und macht Zehn-Finger-Schreiben und macht technisches Zeichnen und das hat überhaupt nichts mit den IT-Berufen zu tun. Man müsste halt viel mehr über diese Berufe schon in der Schule beigebracht bekommen. Man hat halt überhaupt keine Vorstellung, was man sich darunter vorstellen soll. Ich glaub, das ist auch oft das große Problem. Beim Schreiner, kann man sich vorstellen, was der macht, aber bei IT, weiß keiner, was der macht oder was in dem Beruf überhaupt stattfindet und dann ist der Beruf auch noch so breit gefächert, und das ist ein Problem.“
(IT-SK-FK-w_7)

Angeregt wurde auch eine getrennte Beschulung von Mädchen und Jungen in MINT-Fächern, speziell auch in Informatik.

„Im Schulbereich ist es dann häufig so, durch dieses Klischee in den Köpfen, ist es dann häufig so, dass ich Mädchen, wenn sie gemeinsam mit Jungen in Informatik unterrichtet werden, dass sie sich dann eher zurücknehmen. Die Jungs tun sich

dann hervor. (...) Wenn man das wirklich auseinanderdividiert und sagt, so, wir haben jetzt wieder unsere entspannte Damenrunde und die Mädchen begreifen den Mathematikunterricht als Entspannung, weil eben nicht irgendwelche Besserwisser daneben sitzen, sondern weil sie eben in ihrem Thema ganz entspannt und nicht beeinträchtigt sind. (...) Wenn man das in der Schule entsprechend auch schon dafür sorgen würde, dass Frau sich nicht dagegen wehren muss, sondern einfach so als Mensch da sein kann, das wäre einer der wichtigsten Punkte, denn da fängt es wirklich schon an.“ (FI-FK-w_6)

Aber auch eine zu frühe Differenzierung der Fächer kann aus Sicht der Befragten dazu führen, dass Schülerinnen der Zugang zu bestimmten Fächern erst gar nicht ermöglicht wird:

„Ich sag aber auch immer, das Problem ist aber auch teilweise, dass man sich auch schon in der fünften Klasse, glaub ich, schon festlegen muss, in welchen Zweig man will. Das ist halt in so jungen Jahren auch blöd, denn dann geht man dahin, wo die beste Freundin hinwill und geht daher doch in den Französisch-Zweig. Ich glaub da müsste man besser in den späteren Jahren nochmal entscheiden können, wo man hinwill.“ (IT-SK-FK-w_7)

Einigkeit besteht bei den Fachkräften dahingehend, dass es zu einem späteren Zeitpunkt, also in der Ausbildung und im Studium, wichtig sei, wenn gemischtgeschlechtliche Teams zusammenarbeiten würden. So könne die Chance bestehen, Normalität in der Zusammenarbeit zu entwickeln und damit auch Geschlechterstereotype abzubauen.

Von vielen der befragten Fachkräfte wird empfohlen, dass über berufliche Möglichkeiten und Perspektiven, insbesondere in den MINT-Berufen, viel früher und aktiver auf unterschiedlichen realen und virtuellen Plattformen informiert wird. Aus ihrer Sicht wäre es wichtig, Frauen die MINT-Berufe schon frühzeitig durch Lehrer/-innen oder Berufsberater/-innen näherzubringen damit diese besser im Berufswahlprozess präsent sind.

„Also ich glaub, dass man da einfach viel früher anfängt, den Mädels bewusst zu machen, dass es auch andere Berufe gibt.“ (MT-FK-w_3)

„Oder, dass die Unternehmen sich in Schulen vorstellen und einfach auch mal sagen, was gemacht wird und da auch einfach mal Mädchen mit dran arbeiten lassen.“ (MG-FK-w_1)

„Informieren, informieren, informieren, informieren. Tag der offenen Tür, in die Schulen gehen und darüber erzählen. Also ich wusste damals nicht, dass es den Beruf Drucker gibt. [...] Was mir gerade jetzt noch einfällt: soziale Medien nutzen. Gerade junge Menschen, auch junge Mädchen, nutzen ja soziale Medien unheimlich viel und damit [...] die positiven Aspekte irgendwie voranbringen und Visionen vermitteln.“ (MT-FK-w_1)

„Ich bin ja auch auf Messen und in Schulevents mit. Also es ist immer noch eine Sache als junges Mädchen zu werten: ‚Ja, ich finde Mathematik und Naturwissenschaften cool und das ist mein Ding‘. Das ist immer noch eine Besonderheit. Diejenigen, die das wissen, wenn man die Frage stellt: ‚Du magst Mathe?‘, fangen die Augen sofort an zu leuchten. (...) Ich glaube es ist eine Frage des Selbstwerts und des Selbstbewusstseins, ob sie sich auf diesen Weg trauen.“ (MATSE-FK-w_20)

3.5.2 Schnuppertage und betriebliche Praktika

Berufeübergreifend empfehlen Fachkräfte Mädchen generell, Schnuppertage wie z. B. den Girls' Day zu besuchen und auch längere Praktika zu absolvieren. Dadurch könnten Schülerinnen den betrieblichen Alltag in Unternehmen kennenlernen, insbesondere auch in „produktionstechnischen“ Berufen. So hätten sie die Möglichkeit, mit anderen – im Idealfall weiblichen - Auszubildenden oder Fachkräften ins Gespräch zu kommen und sich vor Ort über die Berufe und das Unternehmen tiefergehend zu informieren. Auch wenn sich später herausstellen würde, dass der Beruf doch nicht den eigenen Vorstellungen entsprechen würde, so wäre das auch eine wichtige Erkenntnis für die spätere Berufswahl und könne zur Vermeidung von späteren Abbrüchen der Ausbildung beitragen. Insbesondere in den IT-Berufen beklagten die Fachkräfte aber die aus ihrer Sicht zu spät einsetzenden allgemeinen Maßnahmen zum Abbau von Zugangsbarrieren. Wichtig wäre hingegen, frühzeitig mit Maßnahmen in der betrieblichen Praxis zu beginnen, die dazu beitragen können, Selbstvertrauen in die eigenen fachspezifischen Fähigkeiten zu gewinnen.

3.5.3 Berufliche Weiterentwicklung und Karriere

Viele der befragten Frauen gaben an, dass sie in ihrem beruflichen Umfeld keine Personalentwicklungsmaßnahmen erlebt hätten und empfahlen deshalb, dass in den Unternehmen die Beschäftigten – und hier insbesondere die weiblichen Beschäftigten – gezielt auf eine weitere berufliche Entwicklung angesprochen werden müssten, indem ihnen z. B. auch entsprechende Fort- und Weiterbildungen angeboten werden müssten.

Frauen sollten darüber hinaus Perspektiven im Unternehmen aufgezeigt werden und sie sollten bei der Umsetzung ihrer beruflichen Vorstellungen viel mehr unterstützt werden. Dazu gehöre, ihnen deutlich zu machen, dass Frauen den Aufstieg schaffen können und sie entsprechend in ihrem Selbstbewusstsein zu bestärken.

„Also es wird sich nicht die Zeit genommen, diese Fachkompetenzen, die ja schon vorhanden sind, anzusehen. Wenn man das machen würde, würden Frauen viel mehr zum Zuge kommen oder viel öfters zum Zuge kommen. Man würde sehen, was da für Kompetenzen dahinterliegen, was da für Erfahrungen, was da für Interessen dahinterstehen. Da würden die Frauen zeigen können, dass sie bereit dazu sind, bestimmte Sachen vorzubereiten, um vielleicht noch einen anderen Weg aufzuzeigen (...) Da sind Frauen sehr kreativ oder sind Frauen sehr gut drin. Und vor allen Dingen denken sie oft auch über die Grenzen hinaus.“ (MG-FK-w_3)

Als problematisch gestaltet sich aus Sicht der Befragten auch die Möglichkeit, Frauen in Führungspositionen als Rollenvorbilder wahrnehmen zu können. Viele Fachkräfte berichteten, dass sie in ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn dort überwiegend Männer erlebt haben:

„Ich glaube, dass viele Unternehmen erst mal an diesem Bild noch arbeiten müssen. Also auch bei X sind viele Führungspositionen noch männlich besetzt. Und auch aus meinen Praktika und meiner Bachelorarbeit, da waren viele Führungspositionen männlich besetzt. Und ich glaube auch, dass damit einfach viel auch einhergeht, so, eine Frau kann schwanger werden, eine Frau ist vielleicht nicht so belastbar wie ein Mann. Und das sind, glaube ich, tatsächlich so festgefahrene Ansichten von Unternehmen, das erfordert eine generelle Umdenkungsphase. Also das müssten die endlich mal verstehen, irgendwie kapieren.“ (MT-FK-w_3)

3.5.4 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Work-Life-Balance, zu der auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit gehört, ist die Möglichkeit, Arbeitszeiten flexibel gestalten zu können und auch den Arbeitsort in gewissem Rahmen wählen zu können. So können Arbeitsbedingungen auch im Bedarfsfall an die familiären Gegebenheiten angepasst werden. Problematischer zeigt sich hier hingegen die Situation von Frauen, die im Schichtdienst tätig sind und für die es keine oder kaum Möglichkeiten der freieren Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort gibt.

Immer noch erweist sich die Gründung einer Familie für Frauen als Karrierehemmnis:

„Das ist eine schwierige Frage, weil ich denke, dass das Problem, was Frauen oder was auch ich habe, ist einfach, dass man sich mehr Gedanken machen muss, wenn man plant eine Familie zu bekommen, weil man einfach auch mal ein Jahr weg ist oder vielleicht auch länger, und vielleicht auch mehr in Teilzeit gedrängt wird, als ein Mann. Ich glaube, das ist eher das Problem.“ (MATSE-FK-w_4)

Vorgeschlagen wurde deshalb von einigen der Befragten, generell die Frage der Arbeitszeit im gesellschaftlichen Rahmen neu zu diskutieren:

„[...] also ich finde eigentlich mal diese Debatte mit der Arbeitszeit, ich finde das unheimlich wichtig, wenn man das irgendwie, diese... Man muss sich mal überlegen, die 40-Stunden-Woche ist jetzt schon irgendwie hundert Jahre alt. Und auch mal im Rahmen der Digitalisierung etc. es heißt immer die Arbeitsplätze entfallen, warum bleibt man dann immer diesen 40-Stunden-Wochen? Damit würde man ja halt auch diese Gleichberechtigung von Mann und Frau fördern, dass die Frau nicht immer in Teilzeit gehen muss etc. Also das würde ich echt cool finden, wenn ich das vielleicht noch erlebe in meiner Arbeits-Lebenszeit, bevor ich in Rente gehe.“ (IT-SK-Lj3-m_34)

Auch die gesellschaftliche Unterstützung bei der Betreuung der Kinder ist aus Sicht vieler Befragter noch verbesserungswürdig. So wären die Betreuungszeiten in den Kitas oder von Ganztagsbetreuungsangeboten häufig nicht kompatibel mit den Arbeitszeiten in den Betrieben. Und auch die Gestaltung der Schulferien ist für viele Familien eine Herausforderung, da diese in der Regel doppelt so lang sind wie die betrieblichen Urlaubsansprüche. So fordern viele der befragten Fachkräfte, dass hier das Thema der Kinderbetreuung sowohl im gesellschaftlichen als auch im betrieblichen Rahmen anders gestaltet werden müsse. So müsste u. a. auch über Betreuungsangebote für Kinder von Schichtarbeitenden und die Ferien- und Freizeitgestaltung von schulpflichtigen Kindern außerhalb der Urlaubszeit ihrer Eltern nachgedacht werden.