

Mädchen und Frauen in technischen Berufen, Naturwissenschaft und Handwerk. Rosige Aussichten für Wirtschaft und Arbeitnehmer

Warum sollten die Unternehmen mehr Mädchen und Frauen in technischen Berufen einstellen? Wie können Mädchen und Frauen für technische Berufe begeistert werden? Warum sollten Mädchen und Frauen technische Berufe ergreifen? Was ist bei der Einstellung zu beachten?

POINTIERT!

Veröffentlichungsreihe
des Wirtschafts- und Sozialrates der DG

Veröffentlichung Nr°1 – August 2009

Herausgeber:

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft (WSR)

Quartum Center
Hütte 79/18
4700 Eupen

Tel.: + 32(0)87/56 82 06
Fax.: + 32(0)87/56 82 08
E-Mail: info@wsr-dg.be

© Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, 2009
Nachdruck, ganz oder auszugsweise, erlaubt mit Vermerk der Quellenangaben.

Inhalt

| | |
|--|----|
| Vorwort | 4 |
| 1. Frauen und technische Berufe | 5 |
| 2. Warum wir mehr Frauen und Mädchen in Technik und Handwerk brauchen | 7 |
| 3. Warum Mädchen selten technische Berufe ergreifen. Ein Erklärungsversuch | 10 |
| 4. Die Frau in technischen Berufen | 12 |
| 5. Der Unternehmer | 14 |
| 6. Schulen, Eltern und Erzieher | 17 |
| 7. Politik und Rahmenbedingungen | 19 |

Vorwort

Kennen Sie eine Schreinerin oder eine Maschinenbauerin? Wie viele Ingenieurinnen sind in Ihrem Bekanntenkreis, und wie viele Mechanikerinnen? Vermutlich täuscht Ihr persönlicher Eindruck nicht: Mädchen und Frauen sind in diesen Berufen immer noch selten.

Gleichzeitig klagen insbesondere Unternehmen technischer Wirtschaftszweige über Fachkräftemangel. Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass sich Wirtschaft und Politik nun näher mit der Rolle der Frau in Handwerk und Technik beschäftigen. Grund genug für den Wirtschafts- und Sozialrat der DG genauer hinzusehen.

Warum ist es wichtig, mehr Frauen und Mädchen für naturwissenschaftliche, technische oder handwerkliche Berufe zu interessieren? Dieser Frage werden wir im zweiten Punkt nachgehen. Danach erörtern wir unter Punkt drei, warum bisher kaum Mädchen und Frauen diese Berufe ergreifen. Unser Anspruch ist es dabei nicht, eine abschließende Antwort auf diese Fragen zu geben. Stattdessen werden wir auf den Stand der Wissenschaft hinweisen und gleichzeitig die Komplexität dieser Fragestellung aufzeigen.

Anschließend betrachten wir die Thematik aus der Sicht verschiedener Akteure; wir werden die Perspektive der Frau, des Unternehmers, der Erziehungsverantwortlichen und des Politikers annehmen. Für jeden Akteur zeigen wir kurz mögliche Chancen und Risiken und offene Handlungsspielräume. Zusätzlich stellen wir jeweils passende Beispiele guter Praxis und weiterführende Adressen vor.

„Von den Worten zu den Taten ist es ein weiter Weg“ – so lautet ein deutsches Sprichwort. Mit der Veröffentlichungsreihe **POINTIERT!** möchte der WSR diesen Weg verkürzen. Ziel ist es, Verantwortlichen aus Politik und Praxis einen kurzen aber fundierten Einstieg in die jeweilige Thematik zu ermöglichen. Dazu greift der WSR lokales, nationales und internationales Expertenwissen auf. Wir hoffen so einen konstruktiven Beitrag zur Planung und Umsetzung zu schaffen, und letztlich praktisches Handeln zu unterstützen.

Bernd Despineux
Präsident des Wirtschafts- und Sozialrates der DG

1. Frauen und technische Berufe

Technische und nicht-technische Berufe: fließende Übergänge

Was wird in diesem Rahmen unter einem technischen Beruf verstanden? Vorab: obwohl technischen Berufen große Aufmerksamkeit gewidmet wird, fehlt eine allgemein anerkannte Definition¹. Da Technik heute in fast jedem Beruf präsent ist, verschwimmt die Grenze zwischen technischen und nicht-technischen Beruf. Wir befürworten eine breite Definition von technischen und handwerklichen Berufen, wie sie auch in der Berufsnomenklatur des nationalen Statistikinstitutes vorgeschlagen wird. Demnach sind die Berufe, die in dieser Nomenklatur als handwerklich oder technisch ausgezeichnet sind, sowie die mathematischen und naturwissenschaftlichen Berufe, in unserem Blickfeld, wie etwa Ingenieur, Architekt, Physiker, Chemiker oder Biologe.

Technische und handwerkliche Berufe meist von Männern besetzt

Im Rahmen dieser Analyse gilt unser Augenmerk besonders den mathematischen, naturwissenschaftlichen, technischen und handwerklichen Berufen, die einen hohen Männeranteil aufweisen.

Ein Blick auf die häufigsten Berufe in Belgien zeigt, dass Männer in den meisten technischen, handwerklichen oder naturwissenschaftlichen Berufen stark überrepräsentiert sind.

| Die 30 technischen Berufe mit dem höchsten Männeranteil | | | |
|--|---------------|---|---------------|
| aus den TOP100 der Berufen in Belgien – 2006 | | | |
| | <i>Männer</i> | | <i>Männer</i> |
| 1 Maurer und Fliesenleger | >99,0% | 16 Elektromechaniker und Elektriker | 89,9% |
| 2 Bauschlosser, Mechaniker und Kfz-Mechaniker | >99,0% | 17 Metzger | 89,6% |
| 3 Klempner und Rohrschlosser | >99,0% | 18 Handlanger | 89,0% |
| 4 Dock- und Hafenarbeiter | >99,0% | 19 Vorarbeiter und ähnliche Arbeiter | 88,2% |
| | | 20 Ingenieure, Zivilingenieure, Industrieingenieure und Techniker | 86,9% |
| 5 Elektriker und Elektroreparateure | 99,6% | 21 Informatiker und Systemanalytiker | 86,4% |
| 6 Zimmermänner, Schreiner und Parkettleger | 98,7% | 22 Kork-, Plastik- oder Gummiverarbeiter | 84,7% |
| 7 Bauarbeiter | 98,7% | | |
| 8 Metallgerüstbauer und andere Gerüstbauer | 98,4% | 23 Lagerarbeiter | 84,6% |
| | | 24 Drucker und Druckmaschinenführer | 84,5% |
| 9 Maler und Tapezierer | 97,8% | 25 Bäcker, Konditoren und Süßwarenhändler | 83,9% |
| 10 Fahrer von Kränen und anderem Hebewerkzeug | 96,7% | 26 Zeichner | 79,8% |
| 11 Schweißer und Zerhacker | 96,5% | 27 Sonstige Handwerker, Facharbeiter und Produktionsarbeiter | 78,5% |
| | | 28 Architekten und Urbanisten | 70,3% |
| 12 Sonstige Fahrer von Fördergeräten | 96,1% | 29 Mediziner, Fachärzte und Chirurgen | 62,4% |
| 13 Sonstige Techniker | 95,9% | 30 Sonstige Arbeiter der Textilproduktion | 61,1% |
| 14 Justierer, Fahrer und Fahrer von Werkzeugmaschinen | 95,1% | | |
| 15 Sonstige Produktionsarbeiter und Metallverarbeiter | 91,5% | | |

Quelle: FöD Wirtschaft, Generaldirektion Statistik, 2008

Tabelle 1

¹ vgl. BIBB(Uhly): „Die Zukunftsfähigkeit technischer Berufe im dualen System. Empirische Analysen auf der Basis der Berufsbildungsstatistik Zukunft der technischen Berufe.“, 2005.

Neben den vielen handwerklich geprägten Berufen, in denen kaum Frauen tätig sind, fällt auch auf, dass es nur wenige Ingenieurinnen (13,1 % Frauenanteil) oder Informatikerinnen (13,6 % Frauenanteil) gibt. Aufgrund des in diesen Berufen vorherrschenden Fachkräftemangels wird deutlich, wie wichtig das Potential der Frauen für die Arbeitgeber ist, aber auch wie groß die Chancen der Frauen in diesen Berufen sind.

Die 20 Berufe mit dem höchsten Männeranteil – Belgien 2006

| | | | |
|--------------------------------------|--------|------------------------------------|--------|
| 1 Bau- und Erdarbeitsmaschinenführer | 100 % | 11 Maler, Tapezierer, Dekorateur | 95,6 % |
| 2 Bauarbeiter | 99,8 % | 12 Holzfäller und Waldarbeiter | 95,1 % |
| 3 Elektriker | 99,5 % | 13 Elektromechaniker | 93,9 % |
| 4 Zimmermänner und Parkettleger | 99,3 % | 14 Autobusfahrer | 90,7 % |
| 5 Klempner und Installateur | 98,8 % | 15 Metallarbeiter | 89,2 % |
| 6 Kfz-Mechaniker | 98,6 % | 16 Metzger | 88,5 % |
| 7 Schweißer und Zerhacker | 97,7 % | 17 Vorarbeiter und Montagemeister | 88,1 % |
| 8 Dock- und Hafenarbeiter | 97,1 % | 18 Ingenieur | 87,3 % |
| 9 Straßenarbeiter und Müllmänner | 96,8 % | 19 Informatiker, Programmanalysten | 83,9 % |
| 10 Möbelschreiner | 95,7 % | 20 Polizisten | 81,8 % |

Quelle: FöD Wirtschaft, Generaldirektion Statistik, 2008

Tabelle 2

Weibliche Lehrlinge in technischen Berufen

Um die Anzahl zu verdeutlichen, die weibliche Lehrlinge in technischen Berufen stellen, einige Zahlenbeispiele: Beim Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstands (ZAWM) in St. Vith sind im Schuljahr 2008-2009 27 weibliche Lehrlinge (Total Jungen und Mädchen: 91) in den drei Lehrjahren gemeldet. Der größte Teil, nämlich 23 (Total Jungen und Mädchen: 36) absolviert eine Lehre im Einzelhandel, einem eher weiblich geprägten Berufsfeld. Im technischen Bereich findet man lediglich 4 weibliche Lehrlinge in technischen Berufsausbildungen, 3 bei den angehenden Bauschreibern (Total Jungen und Mädchen: 38) und 1 bei den Möbelschreibern (Total Jungen und Mädchen: 17). Am ZAWM Eupen finden sich beispielsweise unter 28 Maschinenschlosserlehrlingen, 3 Mädchen wieder. Unter 22 Kfz-Mechatronikern befindet sich ein Mädchen.

POINTIERT:

- ➔ 42 der 100 häufigsten Berufe in Belgien sind technische, handwerkliche oder naturwissenschaftlich-mathematische Berufe
- ➔ bei 31 dieser Berufe liegt der Männeranteil über 60%.

INFO:

- ➔ Berufsnomenklatur des nationalen Statistikinstitutes:
http://statbel.fgov.be/downloads/prof_fr.xls
- ➔ Internationale Berufsnomenklatur ISCO:
<http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/>

2. Warum wir mehr Frauen und Mädchen in Technik und Handwerk brauchen

Fachkräftemangel - Frauen als Arbeitskräftereserve

Vorab: eine umfassende wissenschaftliche Analyse des Fachkräftemangels fehlt bisher, in der DG aber auch andernorts. Dennoch deuten die Aussagen einzelner Unternehmer darauf hin, dass zumindest bestimmte Sektoren Schwierigkeiten haben, geeignetes Personal zu finden. Auch die WSR-Analyse² der Stellenanzeigen der lokalen Presse zeugt von einem gewissen Arbeitskräftemangel: etwa 14 % aller Stellenanzeigen in der lokalen Presse werden noch ein zweites und ein drittes mal nach der Erstveröffentlichung geschaltet. Besonders häufig werden Stellen im Handwerk und Stellen für Niedrigqualifizierte³ wiederholt veröffentlicht, was darauf hindeutet, dass diese Stellen schwerer zu besetzen sind.

Einen weiteren Hinweis zum Fachkräftemangel gibt die sogenannte „Liste der Mangelberufe“. Sie umfasst vor allem Berufe des Bau- und Metallsektors, der Fleischverarbeitung, des Transportsektors, des Horecasektors und der Landwirtschaft, sowie IT- und Pflegeberufe. Auffällig: bis auf den Pflegebereich wird die Liste von Berufen dominiert, die eher als „männliche“ Berufe bezeichnet werden können.

Gleichzeitig bleibt die Jugendarbeitslosigkeit auf einem recht hohen Stand. Ein naheliegender Lösungsansatz wäre nun, Mädchen stärker in diese Mangelberufe zu bringen. Da man aber weder die typischen Mangelberufe, noch das typische Mädchen ausmachen kann, werden solche simplen Pauschallösungsansätze der komplexen Wirklichkeit des Arbeitsmarktes kaum gerecht. Durchdachte Lösungsansätze dürfen nicht nur auf die heutige Arbeitsmarktsituation ausgerichtet sein, sondern müssen zukünftige Entwicklungen mit einbeziehen. Sind die Mangelberufe von heute auch noch die von morgen? Dieser Frage werden wir uns im nächsten Absatz widmen. Dennoch mag es durchaus sinnvoll sein, Mangelberufe zumindest verstärkt in das Blickfeld weiblicher Jugendlicher zu bringen, und zum anderen die Attraktivität von bestimmten Berufsbildern oder Sektoren insgesamt, und im speziellen für Frauen zu prüfen, und gegebenenfalls zu steigern.

Zukunftsbranchen - Verstärkte Nachfrage

Besonders in boomenden Sektoren – die häufig technisch ausgebildetes Personal beschäftigen – fehlen Arbeitskräfte. Dazu gehören die großen Innovationsfelder wie Nano- und Biotechnologie, Maschinen- und Automobilbau, Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Umwelt- und Energietechnik. Hier bieten sich Mädchen gute Karrierechancen, wenn sie eine Ausbildung oder ein Studium in den sogenannten MINT-Berufen aufnehmen.⁴ Gemeint sind damit Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Bedingt durch den Mangel an Kandidaten dürften sich die Arbeits- und Aufstiegsbedingungen in diesen Branchen in Zukunft auch für Frauen weiter verbessern.

² Auswertung der Stellenanzeigen 2001-2005, WSR (2006)

³ Personen, die weder Abiturdiplom besitzen, noch eine Lehre/ berufliche Ausbildung beendet haben.

⁴ FAZ : Wirtschaft startet Initiative gegen Fachkräftemangel, 2008.

Arbeitsmarkt ab 2020 und der demografische Wandel

Mit Blick auf die Bevölkerungsvorausberechnungen ist erst ab dem Jahr 2020 mit einem Rückgang der Anzahl Personen im erwerbsfähigen Alter zu rechnen. Schon in 5 Jahren aber wird die Zahl der jungen Erwerbspersonen (18 - 35) rückläufig sein. Gleichzeitig wird die Zahl der Rentner kontinuierlich ansteigen, vorerst nur langsam, ab 2020 aber massiv. Damit die Kosten der sozialen Sicherheit auf möglichst viele Schultern verteilt werden können, wird von vielen Arbeitsmarktforschern und auch von Politikern gefordert, das Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen. Reserven werden dabei insbesondere bei Frauen, Älteren und Jugendlichen gesehen.

Technische Berufe – Schutz gegen Armut bei Frauen

Das Risiko zu verarmen ist für Frauen – insbesondere bei Alleinerziehenden – immer noch höher als für Männer. Dazu trägt nicht zuletzt die Tatsache bei, dass diese häufiger Teilzeit arbeiten oder ganz zu Hause bleiben. Doch selbst wenn dies nicht der Fall ist, verdienen Frauen im Schnitt weniger als Männer (in 2005 betrug der Unterschied in Belgien 15 %).⁵ Einen erheblichen Einfluss darauf hat die Berufswahl der Mädchen. Denn obwohl Mädchen in der Schule durchschnittlich bessere Leistungen erbringen, spiegelt sich dieser Vorteil später nicht in den beruflichen Positionen wider. Die Mädchen entscheiden sich häufig für sogenannte „frauentypische“ Berufe, in denen die finanziellen Ausgangsbedingungen jedoch oft schlechter sind als in den „männertypischen“ Berufen. Wenn nun mehr Mädchen für eine Karriere in einem technischen Beruf gewonnen würden, wäre ihre finanzielle Ausgangslage deutlich besser.⁶

Veränderte Berufsprofile – Anforderungen in zahlreichen technischen und handwerklichen Berufen nicht mehr von Körperkraft bestimmt

Während in der Öffentlichkeit technische Berufe oftmals noch mit schmutziger und körperlicher Arbeit assoziiert werden, entspricht dieses Bild nur noch selten der Realität. Durch die immer weiter fortschreitende Automatisierung der Arbeitsprozesse ist Körperkraft keine zwingende Voraussetzung mehr zum Erlernen eines technischen Berufes. Die Arbeitsbedingungen haben sich geändert, so dass viele Arbeitsplätze überaus ansprechend und sauber gestaltet sind.

Auch das traditionell „männertypische“ technikzentrierte Berufsbild eines Ingenieurs beispielsweise muss richtiggestellt werden. Für die Ausübung der Ingenieursaufgaben benötigt man nicht nur Kenntnisse der reinen Sachtechnik, sondern heute ebenso kommunikative wie soziale Kompetenzen, also die sogenannten „Soft Skills“.

⁵ SPF Economie PME, Classes moyennes et Energie: Les femmes restent plus souvent au foyer, travaillent davantage à temps partiel, gagnent moins et sont plus exposées à la pauvreté, 2008.

⁶ Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg: Neue Wege in Technik und Wissenschaften, 2004

Geschlechtervielfalt bringt das Unternehmen voran

Es ist für die Unternehmen wichtig, die Vorteile einer ausgewogenen Geschlechterverteilung zu erkennen. Dabei kommt es nicht darauf an Frauen zu integrieren, indem man sie genauso wie Männer behandelt. Vielmehr sollten die Vorteile, welche die Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitern bringen können, berücksichtigt werden. So werden Frauen z.B. Fähigkeiten wie Kreativität oder Teamfähigkeit zugeschrieben, während von Männern Konkurrenz- und Zielorientierung erwartet wird. Welche Eigenschaften man aber auch bei den verschiedenen Geschlechtern ausmacht, wichtig ist es für die Unternehmen, von den unterschiedlichen Erfahrungen, Werten und Perspektiven der Mitarbeiter zu profitieren, die sich aus ihren unterschiedlichen sozialen Rollen ergeben. Außerdem heißt dies, die individuellen Fähigkeiten und Kenntnisse der Frauen über Geschlechtsstereotypen hinaus zu erkennen und zu schätzen.

Auch um sich ändernden sozialen Trends und Konsumtrends folgen zu können, benötigen Unternehmen zunehmend Frauen in ihren Entscheidungsprozessen. Schließlich wächst der Einfluss von Frauen an den Kaufentscheidungen und somit die weibliche Kundschaft in allen Bereichen.

POINTIERT:

- Frauen in technischen Berufen sind ein Gewinn für alle
- Frauen sind durchaus in der Lage sogenannte „Männerberufe“ auszuüben.

INFO:

- Neue Wege in Technik und Wissenschaften
[http:// www.fortbildung-bw.de/wb/06_frauen/downloads/Berufswahl.pdf](http://www.fortbildung-bw.de/wb/06_frauen/downloads/Berufswahl.pdf)
- Weg mit den Geschlechtsstereotypen, her mit den Talenten
<http://www.businessandgender.eu/countries/de/toolkit-de>

3. Warum Mädchen selten technische Berufe ergreifen. Ein Erklärungsversuch

Als interessante Quelle zu diesem Kapitel hat sich eine Studie zu den Evaluationsergebnissen des Girl's Day in Deutschland erwiesen. Der Girl's Day bietet Schülerinnen die Möglichkeit, Einblick in die technischen Berufe zu erlangen.

Die Berufswahlfindung ist ein langer Prozess

Die Wahl eines Berufes darf nicht als spezifische Entscheidungssituation vor dem Schulabschluss verstanden werden. Im Gegenteil beginnt dieser komplexe Prozess während der Kindheit und verläuft parallel zur Lebensentwicklung des Menschen. Man kann die Wahl eines Berufes auch nicht mit bestimmten Informations- und Beratungsangeboten gleichsetzen, sondern muss die unmittelbare Lebensumgebung bestehend aus Eltern, gleichaltrigen Freunden, dem sozialen Umfeld und der Darstellung in den Medien berücksichtigen. Interessanterweise messen die Jugendlichen bei ihrer Berufswahl der Schule nur wenig Bedeutung zu.

Geschlechtsstereotype beeinflussen die Berufswahl

Technische Berufe werden auch heute noch oft als reine Männerdomäne angesehen und von längst überholten Vorurteilen beherrscht. Dieser Umstand macht es jungen Mädchen besonders schwer, sich für eine Ausbildung oder ein Studium in diesem Bereich zu entscheiden. Dafür gibt es viele Gründe.

Ein Grund liegt darin, dass die Mädchen sich gerade in dem Lebensabschnitt mit ihren Berufswünschen auseinandersetzen müssen, in dem sie auch insgesamt für sich einen eigenen Lebensentwurf bilden müssen. Bei dieser Suche nach einem Lebensentwurf spielen Geschlechtsstereotype eine wichtige Rolle. Die jungen Frauen werden in ihrer Suche von Vorstellungen und Normen beeinflusst, die ihnen ein Bild davon vermitteln, was eine richtige Frau ist. Ist es schon schwer genug, diesem Bild zu folgen, wird die Wahl einer Ausbildung oder eines Studiums im als „männertypisch“ angesehenen technischen Bereich, zu einer zusätzlichen Belastung. Wichtig für die Entscheidung von Mädchen für einen technischen Beruf ist das Vorhandensein von weiblichen Vorbildern, die erfolgreich in männertypischen Berufen ausgebildet werden oder arbeiten.

In diesem Sinne konnte anhand von Studien nachgewiesen werden, dass Mädchen mit zunehmendem Alter immer weniger Interesse an mathematischen und naturwissenschaftlichen Schulfächern zeigen, gleichzeitig aber auch ihre Fähigkeiten in diesen Bereichen immer geringer einschätzen. Dies kann dazu führen, dass ursprünglich technisch begabte Mädchen im Laufe der Sozialisation „frauentypische“ Rollenbilder übernehmen und sich trotz ihrer Begabung gegen die technische Richtung entscheiden, ja diese sogar ablehnen.⁷ Eine genetische

⁷ Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit: Ingenieurin statt Germanistin und Tischlerin statt Friseurin? Evaluationsergebnisse zum Girl's Day – Mädchen-Zukunftstag, 2007

Präferenz für technische Berufe bei Männern konnte jedenfalls bis heute nicht bewiesen werden.⁸

Technische Berufe erscheinen familienfeindlich

Ein weiterer Grund, der Mädchen davon abhalten kann technische Berufe zu ergreifen, ist, dass diese oft als familienfeindlich angesehen werden, z.B. in Bezug auf die Arbeitszeitregelung und die Arbeitsbelastung. Sie finden sich damit in einem Konflikt zwischen ihren familien- und berufsbezogenen Zielen wieder. Um dem zu begegnen, muss die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur gefördert werden, sondern die verschiedenen Möglichkeiten müssen auch ausreichend kommuniziert werden um evtl. veraltete Berufsbilder zu erneuern.

POINTIERT:

- Die Berufswahlvorbereitung muss zeitig begonnen werden
- Es müssen zeitgemäße Berufsbilder vermittelt werden

INFO:

- Evaluationsergebnisse zum Girl's Day
<http://www.kompetenz.de/schriftenreihe#aheft6>
Technik Club www.technopolis.be/technikclub

⁸ Die Zeit: Erbe und Erziehung, 2007.

4. Die Frau in technischen Berufen

Veränderte Frauenkarrieren

Bevor man versucht Frauen für technische Berufe zu begeistern, sollte man wissen, was sie überhaupt möchten. In einer vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und dem Institut für angewandte Sozialwissenschaften (infas) durchgeführten repräsentativen Studie über Frauen im Alter von 17-19 und von 27-29 Jahren wurde folgendes zentrale Ergebnis herausgefunden. Die Frau von morgen gibt sich selbstbewusst und stark. Sie strebt einen Beruf an und möchte auch Kinder. Den damit verbundenen Anstrengungen sehen sie sich gewachsen. Trotzdem entscheidet sich immer noch ein überwiegender Teil der Frauen für Berufe mit geringerer Bezahlung und schlechteren Aufstiegsmöglichkeiten. Bessere Möglichkeiten sehen Arbeitsmarktexperten aber gerade in den technischen Berufen. In der Praxis erweist es sich aber auch oft so, dass Frauen die Chance auf einen Aufstieg nicht erhalten, bzw. manche ihn gar nicht anstreben.

Um einen besseren Einblick in das Verhältnis von Frauen gegenüber technischen Berufen zu erhalten, unterhielten wir uns mit der Geschäftsführerin der Frauenliga. Die Frauenliga hat sich in der Vergangenheit bereits als Projektträger oder in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen mit dem Thema Frauenförderung in technischen Berufen (ITB-Projekt, Vorbereitungskurse in Netzwerktechnik, ...) beschäftigt.

Die Grundsatzfrage, ob Frauen ein Interesse an technischen Berufen haben, kann nicht allgemein beantwortet werden. So stellte man bei der Frauenliga fest, dass es besonders schwer ist, Wiedereinsteigerinnen und ältere Frauen für technische Berufe zu interessieren. Bei jüngeren Frauen besteht eine wesentlich größere Chance, doch muss deren Interesse stärker geweckt werden. Dies gilt ebenso für die Ausbildungsberufe, als auch für Studien im technischen Bereich. Das Beispiel des (mittlerweile wieder eingestellten) Vorbereitungskurses in Netzwerktechnik zeigt, dass bei vorhandenem Interesse durchaus erfolgreiche Aus- bzw. Weiterbildung betrieben werden kann. Wichtig ist aber, dass diese auch frauenspezifisch ausgelegt wird. Die Erfahrung aus dem o.g. Beispiel zeigt auch, dass einige Frauen die Weiterentwicklung ihrer technischen Fähigkeit durchaus als Beitrag zur Sicherung ihres bestehenden Arbeitsplatzes verstehen.

Ängste, in eine „Männergesellschaft“ einzutreten, stellen weniger ein Hindernis für das Erlernen von technischen Berufen dar, zumindest nicht bei den jüngeren Frauen. Einmal im Beruf, erweist sich aufgrund bestehender Vorurteile auf beiden Seiten vor allem der Anfang als schwierig. Diese Vorurteile lösen sich in der Praxis aber später zumeist auf. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nach Ansicht der Frauenliga zunächst kein primäres Hindernis für die Wahl einer technischen Ausbildung. Dieses Problem tritt eher später auf, wenn tatsächlich eine Familie gegründet wird. Deshalb müssen bestehende Mängel in der Kinderbetreuung (vorwiegend im Falle eines kurzfristig auftretenden Bedarfs) beseitigt werden.

Auf die Frage, wie die Förderung von Frauen in technischen Berufen und der dazu notwendige Bewusstseinswandel in der Gesellschaft besser gestaltet werden können, besteht der Vorschlag, die Vorgehensweise zwischen den

verschiedenen Ausbildungsträgern, Institutionen und den Frauen- und Jugendorganisationen besser abzustimmen. Außerdem sollten entsprechende, meist zeitlich befristete, Projekte bei Erfolg fortgeführt werden.

POINTIERT:

- Es muss eine stärkere Sensibilisierung von Frauen für technische Berufe stattfinden
 - Der Bewusstseinswandel wird seine Früchte eher bei jüngeren Frauen und Mädchen tragen
 - Bestehende Mängel in der Kinderbetreuung müssen beseitigt werden
-

INFO:

- Frauen und neue Technologien www.ada-online.be

5. Der Unternehmer

Ohne Frauen geht es nicht

Gerade im naturwissenschaftlich-technischen Bereich kämpfen viele Arbeitgeber mit dem Fachkräftemangel. Können die angebotenen Arbeitsplätze nicht besetzt werden, sieht sich das Unternehmen gezwungen Aufträge abzulehnen. Damit gerät langfristig die Konkurrenzfähigkeit und damit das Fortbestehen des Unternehmens in Gefahr. Allein die demografische Entwicklung zeigt, dass die Besetzung der technischen Berufe allein mit Männern in Zukunft nicht mehr möglich sein wird. Die Förderung von Frauen in technischen Berufen erfüllt damit aus unternehmerischer Sicht einen absolut notwendigen Zweck: das Überleben der Unternehmen für die Zukunft sichern.

Frauen einstellen ist schwierig?

Um es gleich vorweg zu nehmen, gesetzliche Hürden bei der Einstellung von Frauen in technischen Berufen gibt es keine. Im Gesetz über das Wohlbefinden und den Schutz am Arbeitsplatz wird lediglich verfügt, dass das Unternehmen über getrennte Umkleide- und Sanitärräume verfügen muss. Dies ist zumindest in den größeren Unternehmen meistens Standard, da im Verwaltungsbereich oft weibliches Personal beschäftigt wird.

Auf die Schülerinnen und Studentinnen zugehen

Für die Schülerinnen und Studentinnen ist die Wahl eines technischen Berufes nicht selbstverständlich. Es herrschen bedeutende Berührungängste vor. Um dem beizukommen, sollten die Unternehmen praktische Einblicke in das Berufsleben bieten. Dies kann durch Schnupper- und Informationstage, Praktika oder z.B. der Teilnahme am Girl's Day geschehen.⁹ Auch in die Berufswahlvorbereitung können Unternehmen aktiv eingreifen.

Für die Anwerbung von Studentinnen bieten sich Recruiting-Messen, Fachmessen oder Informationsveranstaltungen der Hochschulen und Universitäten an. Eine weitere Möglichkeit ist die Kooperation mit den Bildungsträgern, die den Studentinnen einen Einblick in die Arbeitswelt des Unternehmens und dem Unternehmen einen ersten Blick auf die potentiellen Bewerberinnen ermöglicht.

Als Unternehmen attraktiv für Frauen sein

Frauen sollten sich im Unternehmen wohlfühlen können. Dazu muss die gesamte Belegschaft der Einstellung von Frauen in technischen Berufen gegenüber positiv eingestellt sein.¹⁰ Dies zu erreichen setzt eine ausreichende Sensibilisierung voraus, die von der Personalverwaltung im Rahmen des Diversity Managements übernommen wird. In diesem Rahmen muss auch dafür Sorge getragen werden, dass Frauen im Unternehmen die gleichen

⁹ Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit: „Ich will das und das ist mein Weg!“ Junge Frauen auf dem Weg zum Technikberuf, 2008.

¹⁰ Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur „Ausweitung des Berufsspektrums für Frauen im gewerblich technischen Bereich“, 1987.

Aufstiegschancen und Fortbildungsmöglichkeiten erhalten wie ihre männlichen Kollegen.

Ein immer wiederkehrendes Thema ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu kann das Unternehmen einen wichtigen Beitrag leisten. Oft werden Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, der Heimarbeit oder das zur Verfügung stellen von Kinderbetreuungsangeboten von den Unternehmen gefordert. Wichtig ist es aber vor allem, die langfristige berufliche Laufbahn gemeinsam mit den Mitarbeitern zu planen. Wird diese mit Voraussicht gemeinsam von den Mitarbeitern und der Personalabteilung geplant und dabei neben der beruflichen Weiterentwicklung auch die familiäre Komponente berücksichtigt und z.B. durch entsprechende Wiedereinstiegsmöglichkeiten unterstützt, wird das Engagement der Mitarbeiterinnen nachhaltig gestärkt.¹¹

Die Einstellung von Frauen aus Sicht eines technischen Betriebs

Um einen Einblick in die Betriebspraxis zu erhalten, haben wir uns mit zwei mittelständischen Unternehmen unterhalten, die beide eine Auszubildende beschäftigen.

Die Schreinerei Ewald Gangolf in St. Vith und die Schreinerei Siegfried Meyer in Manderfeld beschäftigen seit dem Schuljahr 2008-2009 erstmals ein Lehmädchen. Erste positive Erfahrungen mit Mädchen im Handwerk machten beide Unternehmen während der jährlich organisierten Schnupperwochen. Laut den Betriebsverantwortlichen handelt es sich hierbei um ein gutes Mittel, um den Jugendlichen die technischen Lehrberufe näher zu bringen. Bei Meyer kommen noch Erfahrungen mit Praktikantinnen aus deutschen Schulen hinzu. Ansonsten spreche man bei Gangolf gezielt Jugendliche an, die man kennt und die oft die entsprechenden Schulabteilungen besuchen. Bei der Schreinerei Meyer bemängelt man das Fehlen interessanter audiovisueller Informationsmaterialien zu den technischen Berufen.

Die in vielen technischen Branchen gemachte Feststellung, dass es ohne Frauen in Zukunft zu verstärkten Personalengpässen kommen wird, teilen beide Betriebe zumindest im Bereich der Lehrlingsausbildung nicht. Schwierigkeiten gibt es bei der Suche nach bereits qualifiziertem Personal. Dass ein Lehmädchen eingestellt wurde, ist nicht das Ergebnis einer gezielten Suche nach weiblichem Personal, sondern folgt dem Berufswunsch der Auszubildenden. Als vorteilhaft für die Einstellung erwies sich bei der Firma Gangolf die Fürsprache der im Betrieb beschäftigten Innenarchitektin. Ihr zufolge sei die Einstellung ein erster Schritt, um langsam ein positives Bewusstsein für Frauen in technischen Berufen zu bilden. Bei der Firma Meyer hat sich dieses Bewusstsein durch die positiven Erfahrungen mit Praktikantinnen entwickelt.

Aus verwaltungstechnischer und rechtlicher Sicht ist die Einstellung einer Frau nach Angaben beider Unternehmen nicht komplizierter als die eines Mannes. Auch die Arbeitsorganisation stellt die Werkstattleitung nicht vor größere Probleme. Sollte die Körperkraft einer Frau für einen Arbeitsschritt einmal nicht ausreichen, wird dies im Voraus eingeplant. Eine Vorgehensweise, die für ältere Mitarbeiter genauso gilt. Bei Meyer hat man zudem festgestellt, dass die Mädchen oft gewissenhafter arbeiten als die Jungen. Für die Kollegen war die Einstellung eines Lehmädchens zunächst gewöhnungsbedürftig. Doch die

¹¹ Forschungsinstitut Betriebliche Bildung: „Frauen in technische Berufe!“ Tipps für den Mittelstand, 2008

anfängliche Skepsis ist nach den ersten Wochen schnell verflogen. Vorteilhaft für den Umgang unter Kollegen ist gegenseitige aber – nach Meinung von Herrn Meyer – nicht übertriebene Rücksichtnahme. Auch andere Eigenschaften der jungen Damen können die Integration erleichtern: bei Gangolf zählt man hierzu die verbale Schlagfertigkeit des Lehrmädchens, während bei Meyer die im sportlichen Bereich antrainierte Körperkraft der Auszubildenden hervorgehoben wird. Auf evtl. in Zukunft anstehende Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesprochen, sieht man in beiden Schreinereien keine unüberwindbaren Probleme. Dies sei eine Frage der Arbeitsplanung und schwangerschaftsbedingte Abwesenheiten seien allemal leichter einzukalkulieren als Krankheiten und Verletzungen des Personals.

POINTIERT:

- Frauen einstellen ist nicht mit großen Auflagen verbunden
 - Durch Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienplanung eröffnen sich für den Arbeitgeber neue Möglichkeiten bei der Rekrutierung
-

INFO:

- Frauen in technische Berufe!
<http://www.f-bb.de/nc/text/publikationen/leitfaden-fuer-die-bildungspraxis/leitfaden-fuer-die-bildungspraxis/pubinfo/frauen-in-technische-berufe.html>

6. Schulen, Eltern und Erzieher

Die Rolle der Schule bei der Berufswahlfindung ist unklar

Der WSR hat festgestellt, dass die Schüler in der DG der Rolle des Klassenlehrers bei der Berufswahlfindung eher wenig Bedeutung zumessen.¹² Dennoch spielt die Schule eine wichtige Rolle bei der Berufsorientierung. Verschiedene Studien kommen zu dem Schluss, dass die Geschlechtsklischees in vielen Schulen eher verstärkt als abgebaut werden.¹³ Gerade die Fachlehrer können hier wichtige Impulse in Bezug auf die weitere Bildungs- und Berufslaufbahn setzen. Vor allem die Lehrer in mathematischen und technischen Fächern müssen Mädchen, die einen „geschlechtsuntypischen“ Beruf anstreben, unterstützen, indem sie bestehenden Vorurteilen die Grundlage entziehen und die jungen Frauen ermutigen, ihrem Weg zu folgen. Erschwerend wirkt dabei oft das Fehlen von weiblichen Vorbildern.¹⁴

Eltern orientieren sich oft an Geschlechtsklischees

Die Eltern bzw. Erzieher spielen eine wichtige Rolle im Umgang von Mädchen mit Technik. Untersuchungen zeigen, dass die handwerklich-technischen Hobbys und Berufe der Väter eine wichtige Rolle spielen. Allerdings unterschätzen viele Eltern die technischen Fähigkeiten ihrer Töchter in Übereinstimmung mit Geschlechterbildern. Die Eltern orientieren ihre Erwartungen oft unbewusst an diesen Rollenklischees und verhalten sich damit nachteilig für die Techniksozialisation der Mädchen.

Handlungsfelder für Schule und Eltern

Um das Technikverhalten der Mädchen zu verändern, muss deren Interesse daran im frühen Jugendalter geweckt werden. Gerade in dieser Phase wird ihnen aber noch zu wenig Unterstützung zuteil. Der Weg in eine technische oder naturwissenschaftliche Richtung muss den Mädchen positiv und als erstrebenswert dargestellt werden. Entsprechende Vorbilder müssen gezeigt werden, um die tradierten Rollenbilder zu durchbrechen. Sowohl die Schulen als auch die Eltern sollen die Mädchen in allen ihren Fähigkeiten unterstützen und eben nicht nur in denjenigen, die ihrem Geschlecht „entsprechen“. Es gibt in der DG einige Angebote, die Mädchen einen konkreten Blick in die technische Berufswelt bieten. Dies sind z.B. der Girls Day oder die Schnupperwochen.

¹² WSR: Der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben in der DG, 2006.

¹³ Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit: „Ich will das und das ist mein Weg!“ Junge Frauen auf dem Weg zum Technikberuf, 2008.

¹⁴ Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg: Neue Wege in Technik und Wissenschaften, 2004

POINTIERT:

- Sowohl in Schule als im Elternhaus verhindern Geschlechtsstereotypen ein breiteres Technikinteresse bei Mädchen.

INFO:

- Neue Wege in Technik und Naturwissenschaften
[http:// www.fortbildung-bw.de/wb/06_frauen/downloads/Berufswahl.pdf](http://www.fortbildung-bw.de/wb/06_frauen/downloads/Berufswahl.pdf)
Junge Frauen auf dem Weg zum Technikberuf
<http://www.kompetenz.de/Aktuelles/Ich-will-das-und-das-ist-mein-Weg!>

7. Politik und Rahmenbedingungen

Die Förderung von Frauen in technischen Berufen betrifft mehrere Politikbereiche und kann nur als Gesamtkonzept erfolgreich sein. Dieser Herausforderung muss sich die Politik stellen. Wichtig für alle Bereiche ist es, einen Wandel im gesellschaftlichen Bewusstsein zu erzielen. Aktionen, die dieses Ziel erreichen wollen, sollten langfristig unterstützt werden. Es erscheint sinnvoll, die in den vergangenen Jahren durchgeführten Projekte im Bereich der Förderung von Frauen in technischen Berufen noch einmal rückblickend zu durchleuchten. Gerade praktische Projekte, die positive Erfahrungen hervorgebracht haben, müssen fortgeführt werden. Da die oft angewandte Projektabwicklung durch Kofinanzierung mittels EU-Mitteln einen sehr hohen Verwaltungsaufwand mit sich bringt und eine dauerhafte strukturelle Förderung von Projekten ausschließt, muss eine alternative Finanzierungslösung gefunden werden.

Unterrichtswesen

Gerade in der Schule muss eine Offenheit für Mädchen in technischen Berufen angestrebt werden. Die in Kapitel 6 genannten Empfehlungen müssen durch die Unterrichtspolitik unterstützt werden. Spezifische Weiterbildungen zur Sensibilisierung des Unterrichtspersonals und die Integration des Themas in die Lehrerbildung sind eine Möglichkeit. Auch Aktionen wie z.B. der Girls Day verdienen eine breite Unterstützung.

Familien- bzw. Frauenpolitik

Wie bereits in Kapitel 2 gesagt, kann das Armutsrisiko bei Frauen durch das Erlernen zukunftsträchtiger technischer Berufe verringert werden. Dies dürfte Motivation genug bieten, dieses Thema in die Frauenpolitik zu integrieren. Die Familienpolitik ist insofern von der Problematik betroffen, als auch die Kinderbetreuung den Frauen die Möglichkeit zur Ausübung technischer Berufe schaffen sollte.

Arbeitsmarktpolitik

Die Frauen sind für den technischen Arbeitsmarkt in der DG eine große Chance. Dieser wird in Zukunft mit großer Sicherheit Probleme bei der Rekrutierung von technischem Personal haben. Das Potential, das in den Frauen steckt, muss durch eine bewusstseinsbildende Arbeitsmarktpolitik und die Förderung frauenfreundlicher Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im technischen Bereich geweckt und genutzt werden.