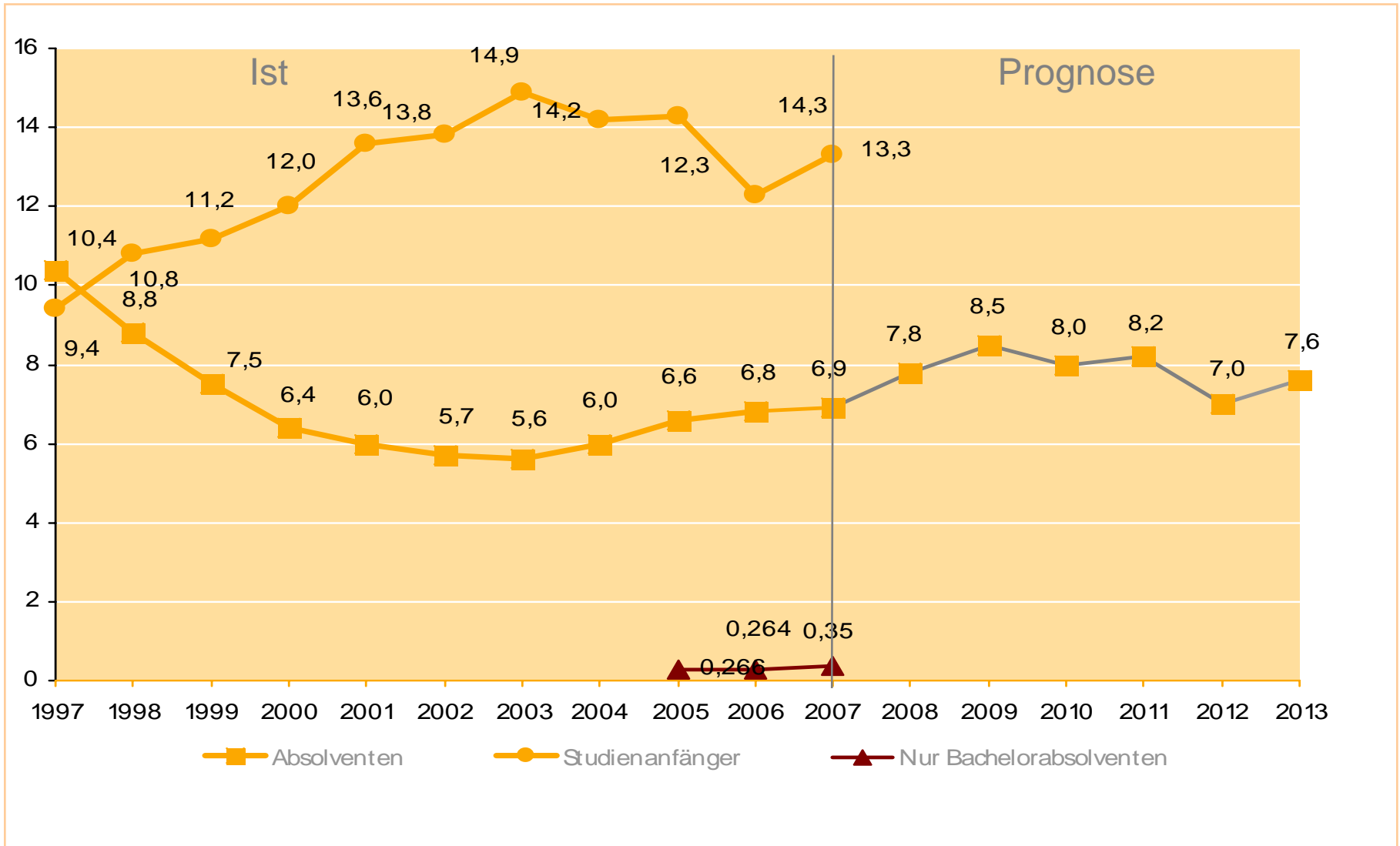


Komm, mach MINT. - Netzwerk-Tagung 2009
1. und 2. Oktober in Berlin

Attraktive Arbeitgeber für den weiblichen Technicknachwuchs
Anforderungen an den Arbeitgeber



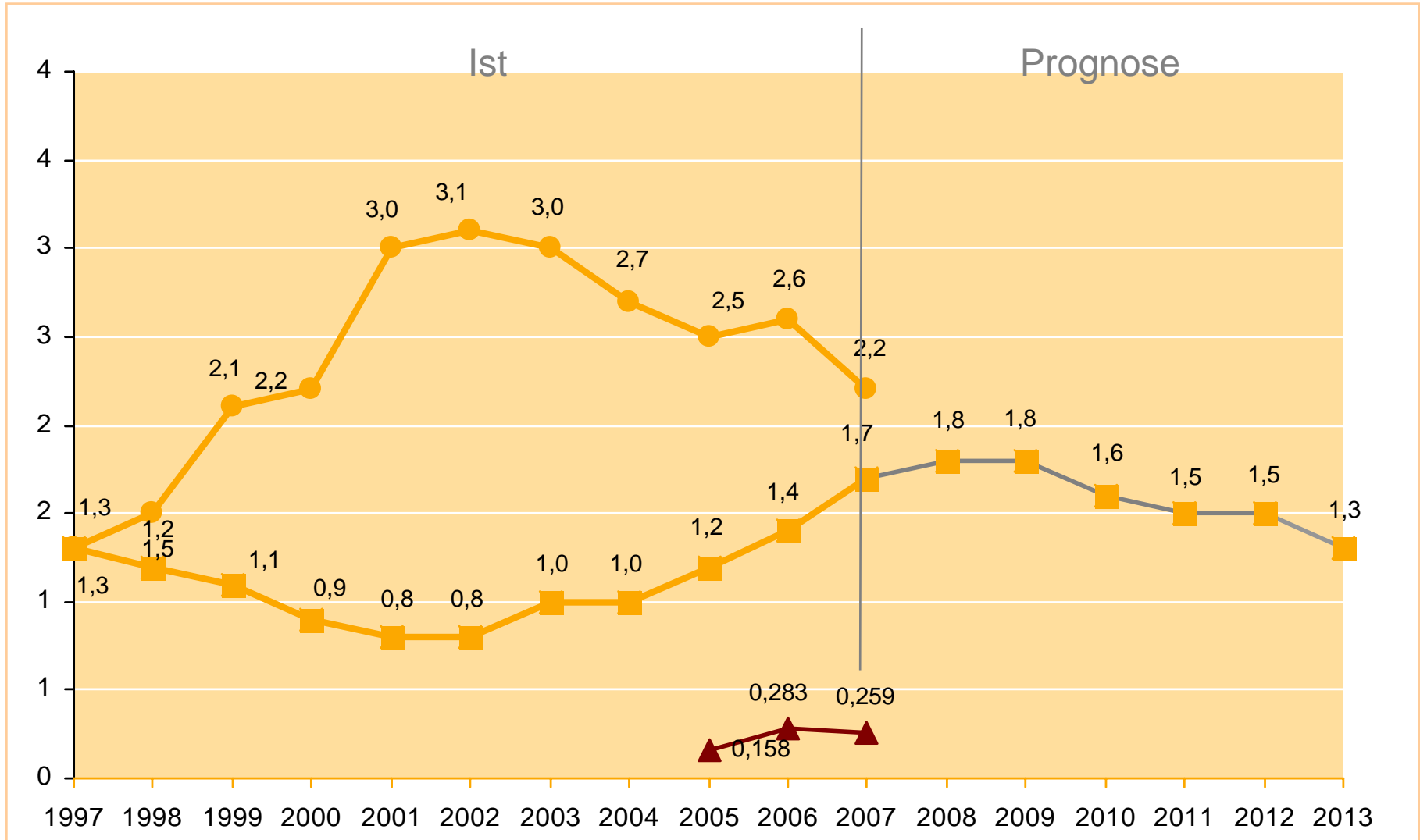
Anzahl Absolventen und Studienanfänger im Zeitablauf (in Tsd.) - Studienfach Elektrotechnik



Daten: Statistisches Bundesamt (VII C - 5.11/5.12) / Prognose anhand durchschnittlicher Abbrecherquoten und Studiendauer
2007

Nov.

Anzahl Absolventen und Studienanfänger im Zeitablauf (in Tsd.) - Studienfach Nachrichten-/Informationstechnik

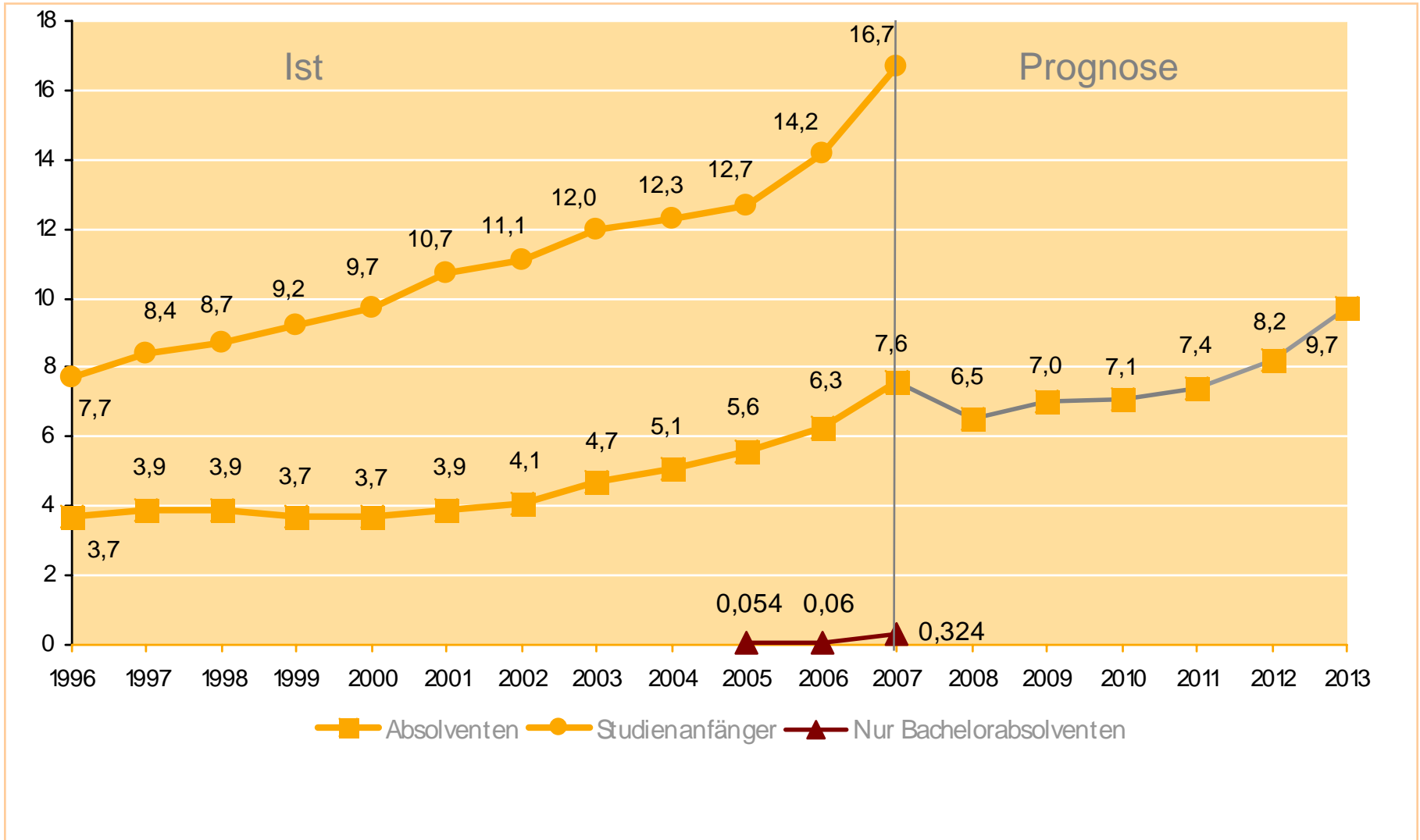


Daten: Statistisches Bundesamt
2007

■ Absolventen
 ● Studienanfänger
 ▲ Nur Bachelorabsolventen

Nov.

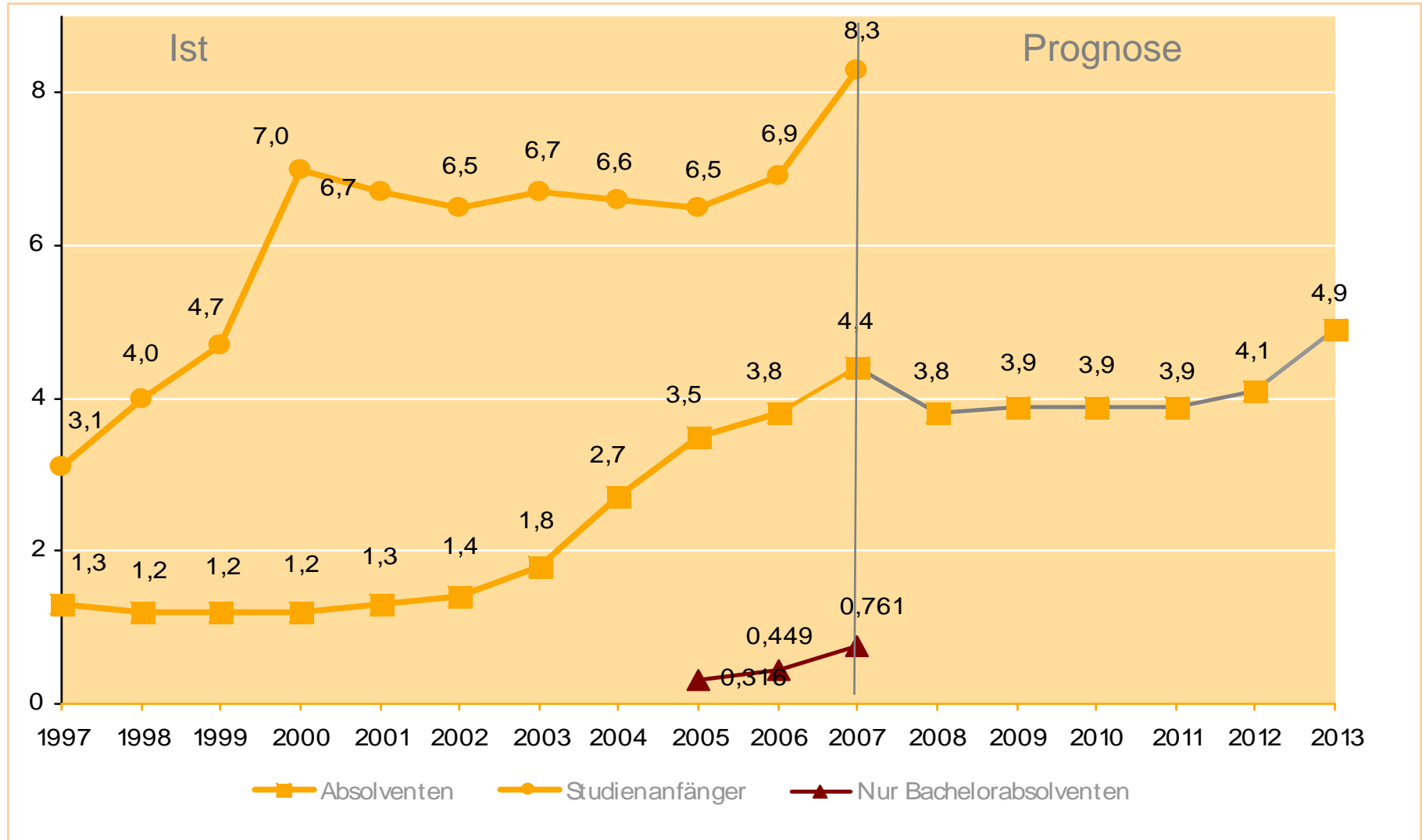
Anzahl Absolventen und Studienanfänger im Zeitablauf (in Tsd.) - Studienfach Wirtschaftsingenieurwesen



Daten: Statistisches Bundesamt (VII C - 5.11/5.12) / Prognose anhand durchschnittlicher Abbrecherquoten und Studiendauer
2007

Nov.

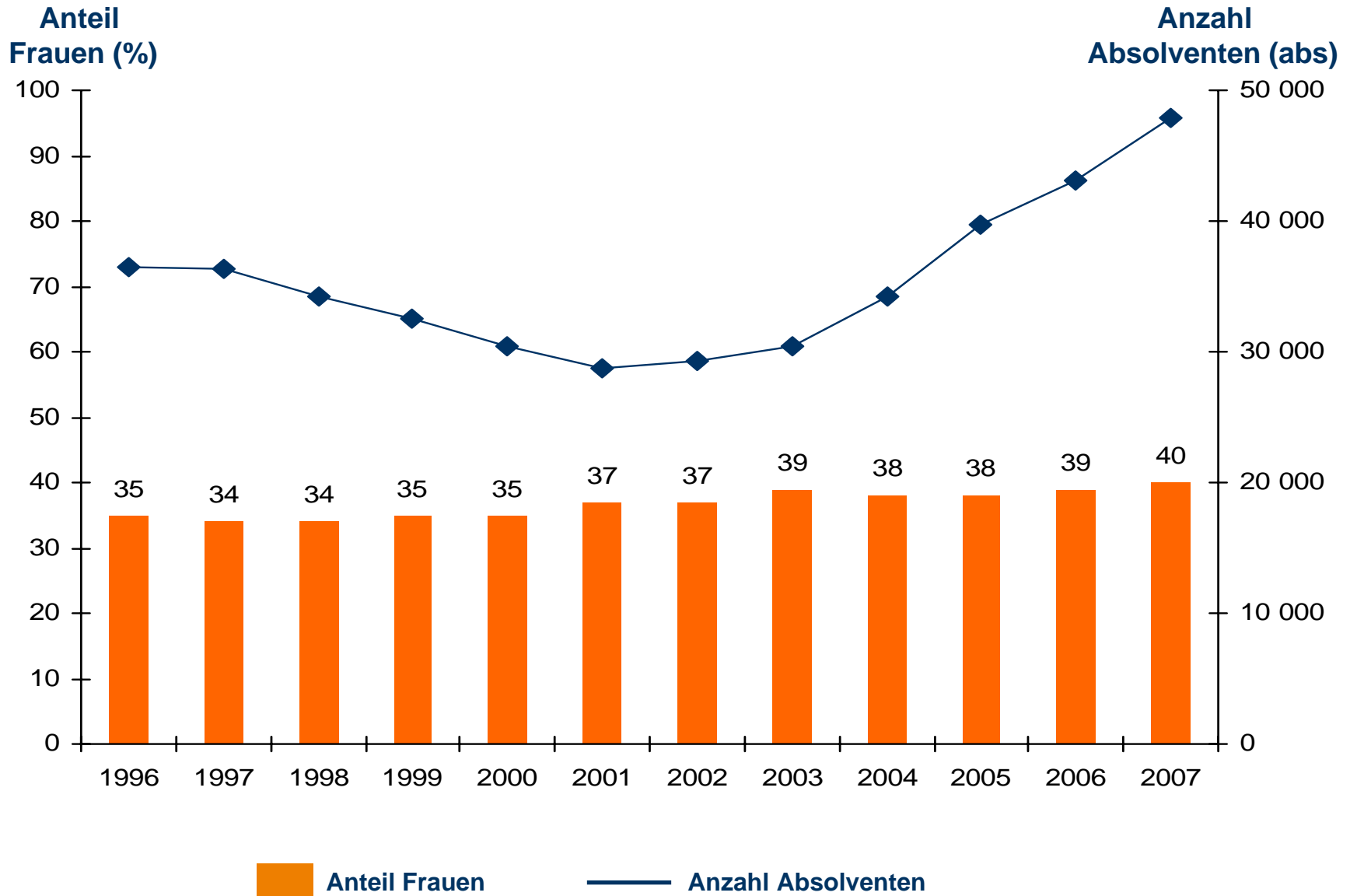
Anzahl Absolventen und Studienanfänger im Zeitablauf (in Tsd.) - Studienfach Wirtschaftsinformatik



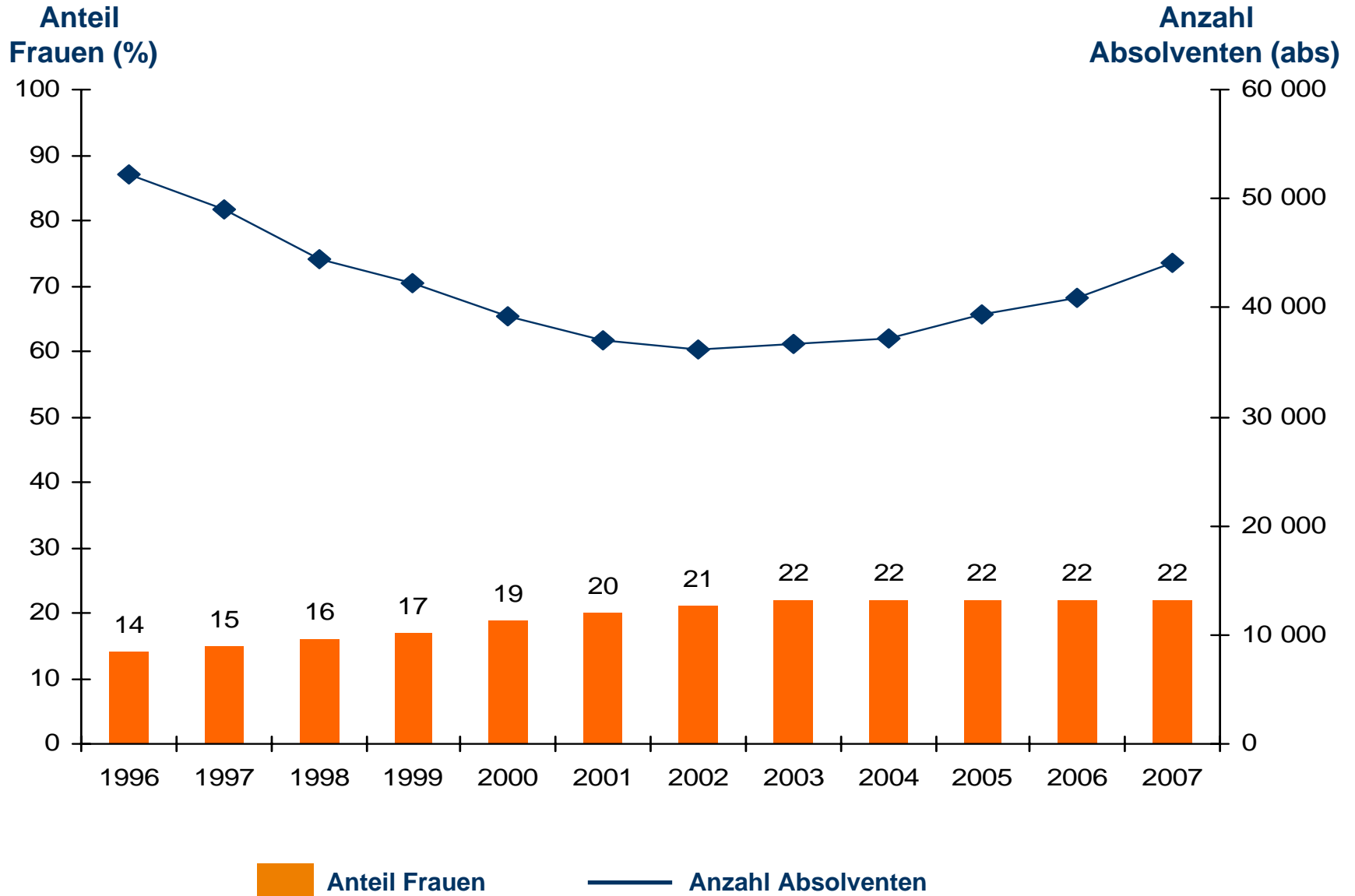
Daten: Statistisches Bundesamt (VII C - 5.11/5.12) / Prognose anhand durchschnittlicher Abbrecherquoten und Studiendauer
2007

Nov.

Anzahl Absolventen der Naturwissenschaften und Anteil Frauen



Anzahl Absolventen der Ingenieure und Anteil Frauen

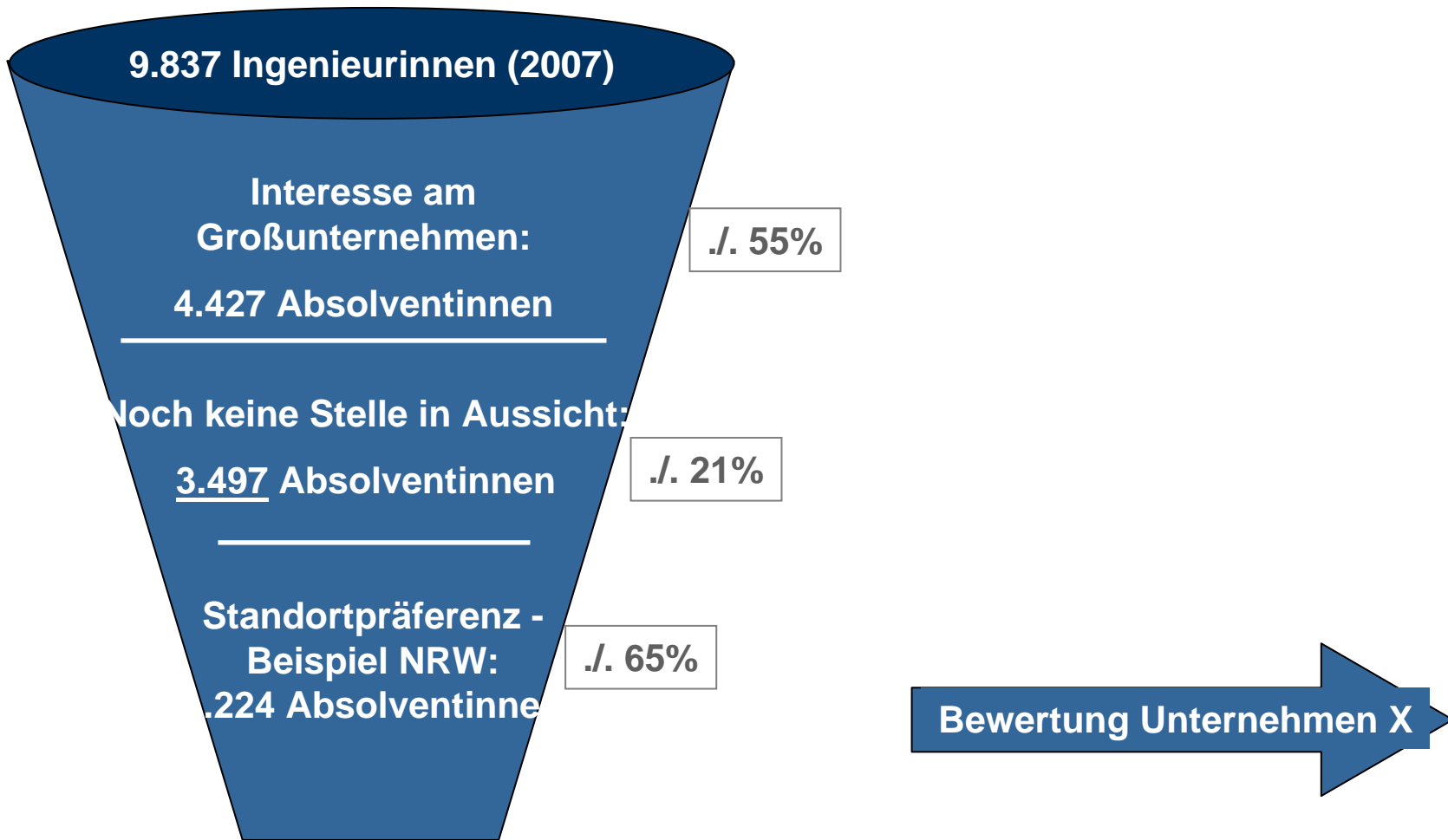


Anzahl Absolventinnen 2007 in den verschiedenen Fächergruppen

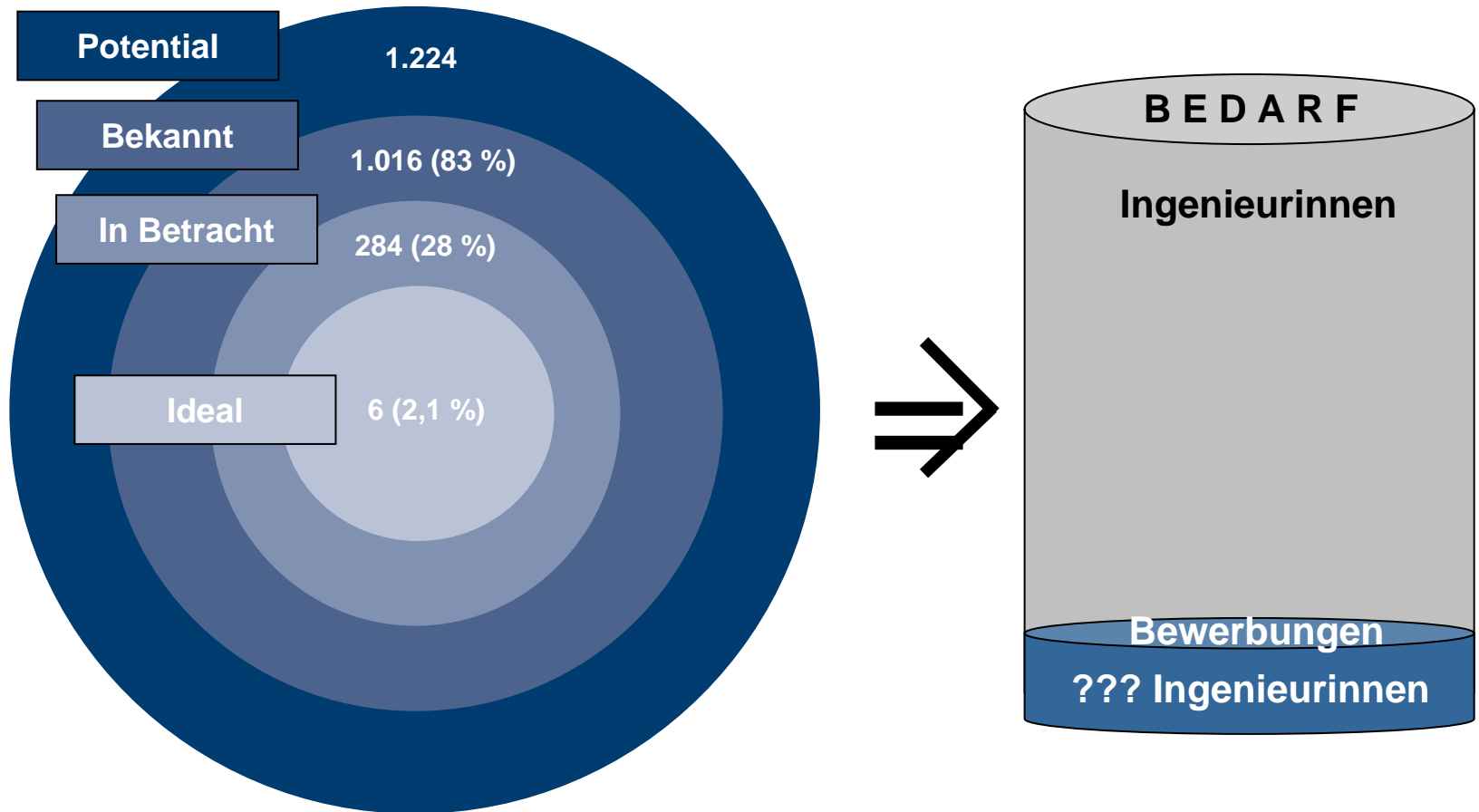
Naturwissenschaften	Anzahl Absolventinnen 2007
Biologie	5 803
Mathematik	3 169
Informatik	2 797
Chemie	2 457
Pharmazie	1 581
Geographie	1 575
Physik, Astronomie	750
Geowissenschaften (ohne Geographie)	425
Mathematik, Naturwissenschaften allg.	396

Ingenieurwesen	Anzahl Absolventinnen 2007
(Innen-) Architektur	3 329
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	3 255
Bauingenieurwesen	1 163
Elektrotechnik	817
Ingenieurwesen allgemein	446
Raumplanung	386
Vermessungswesen	234
Verkehrstechnik, Nautik	168
Bergbau, Hüttenwesen	39

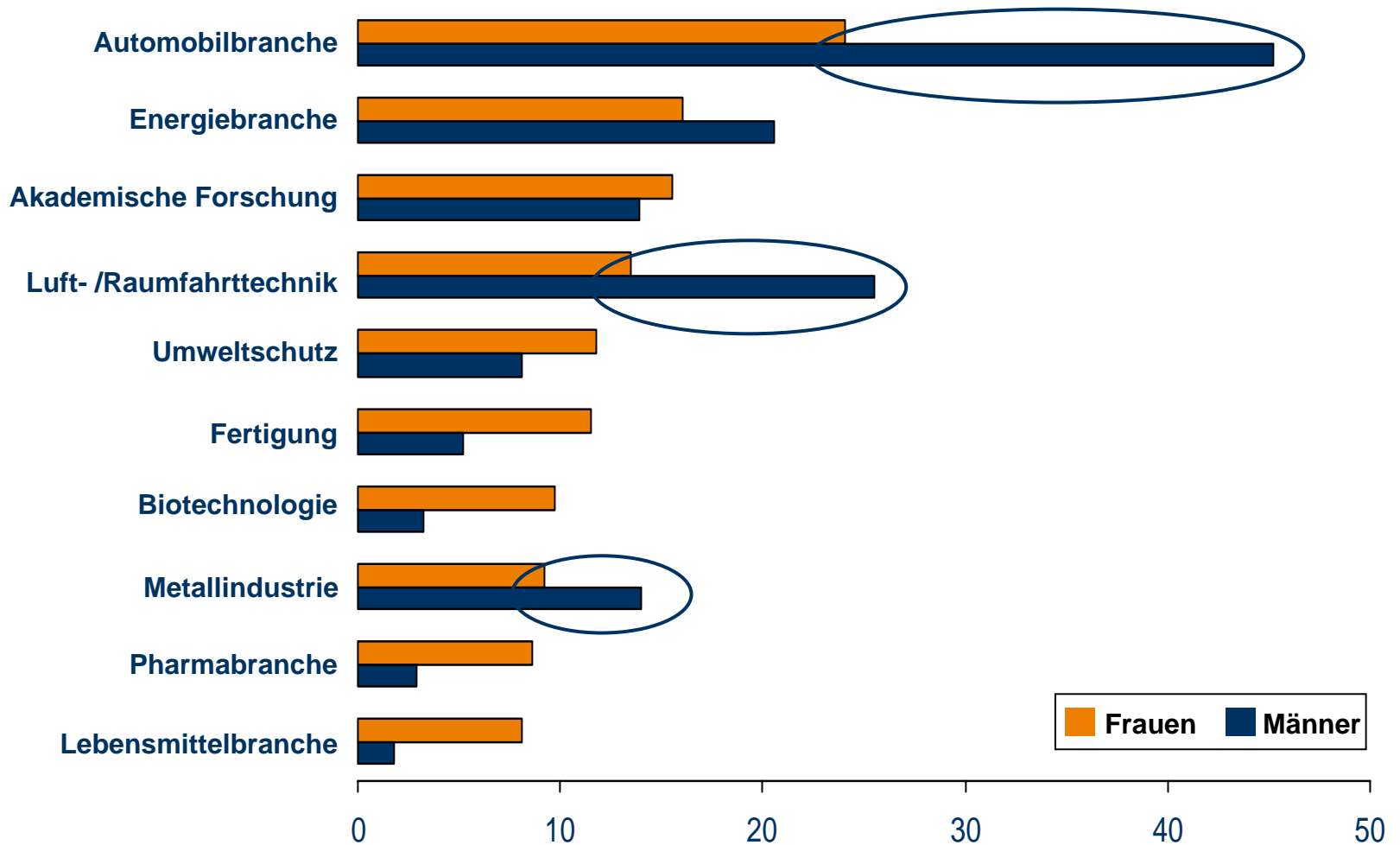
Bewerberknappheit – Reduktionsprozesse am Beispiel eines durchschnittlich attraktiven Großunternehmens in NRW (I)



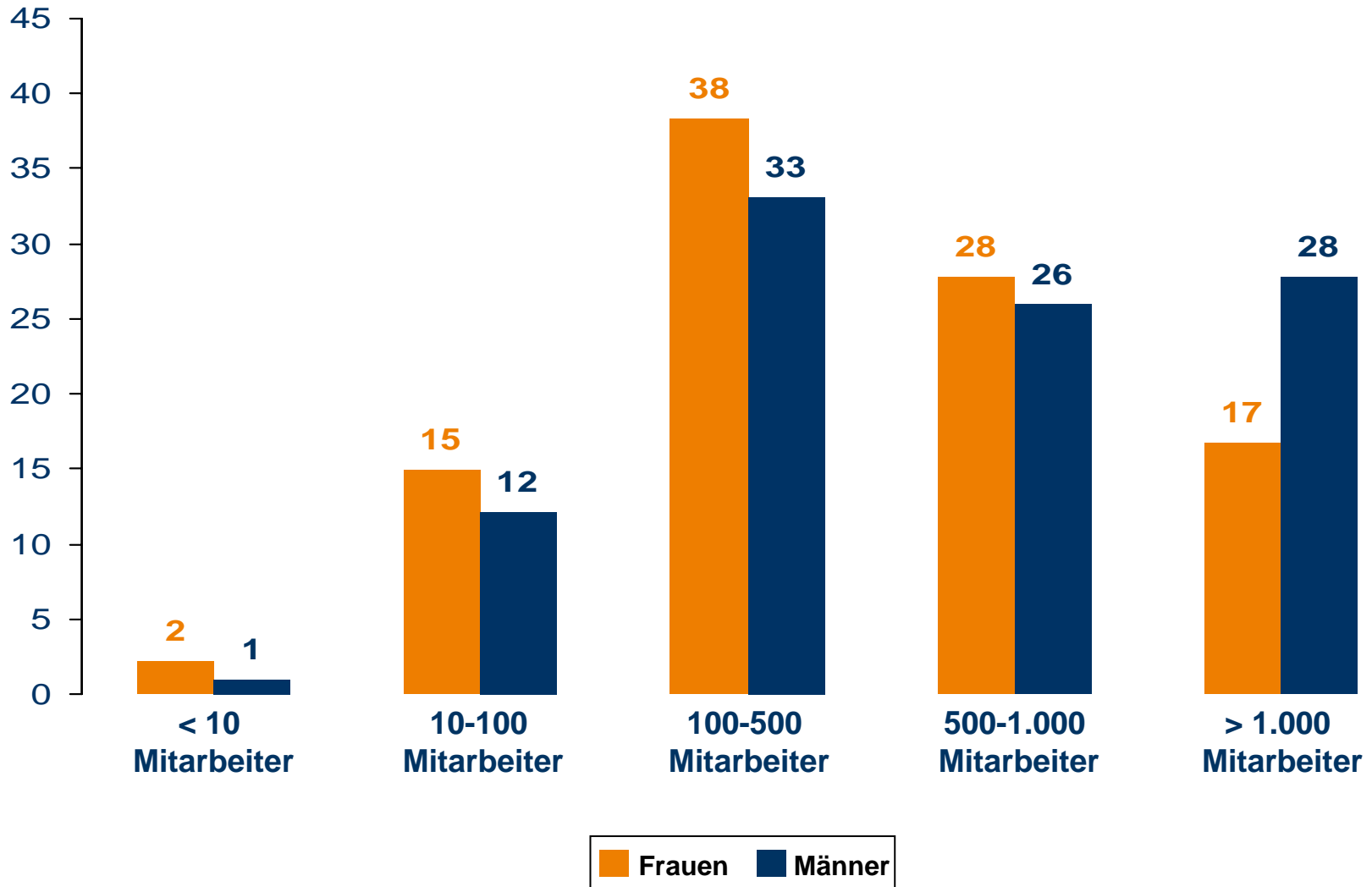
Bewerberknappheit – Reduktionsprozesse am Beispiel eines durchschnittlich attraktiven Großunternehmens in NRW (II)



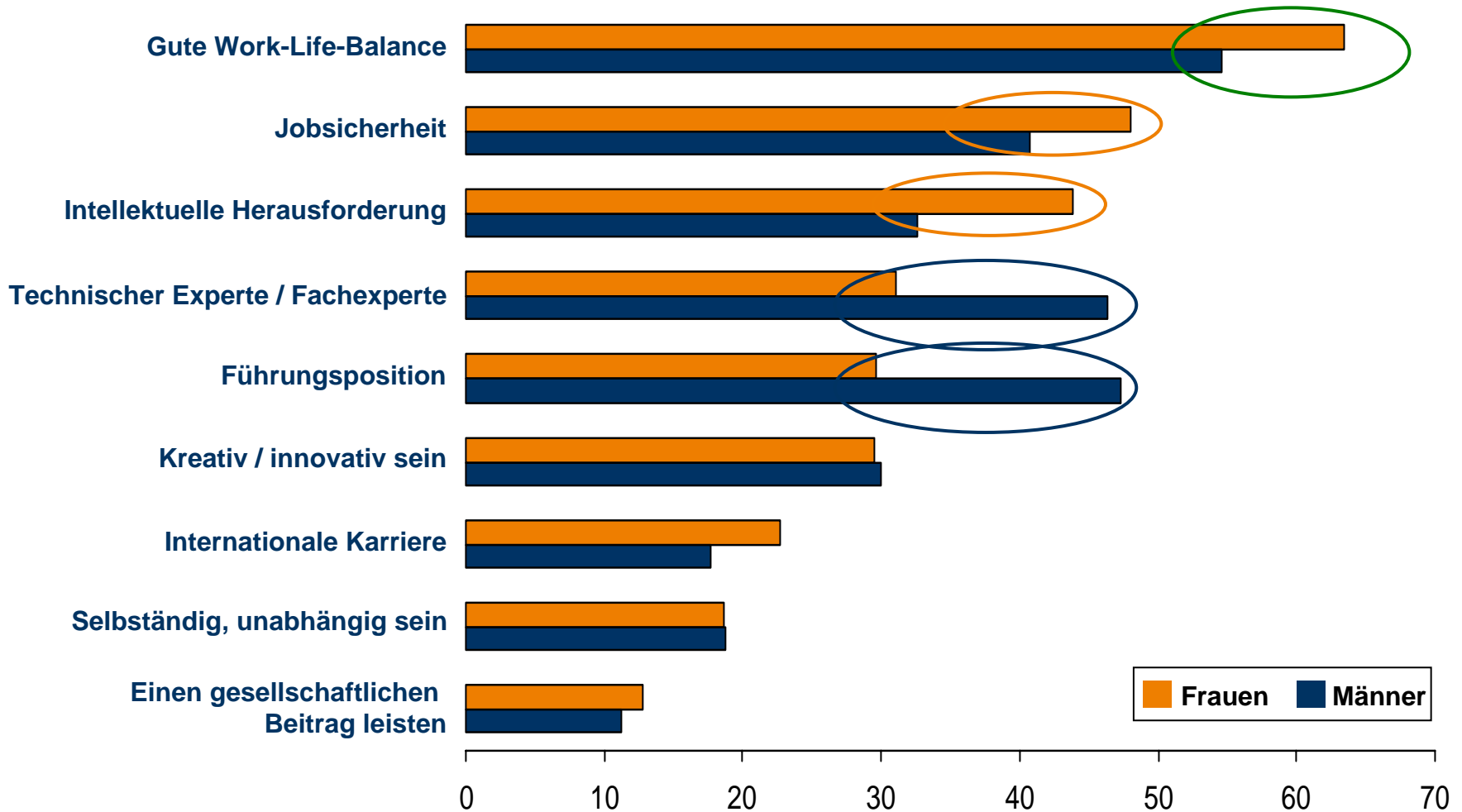
Bevorzugte Branchen



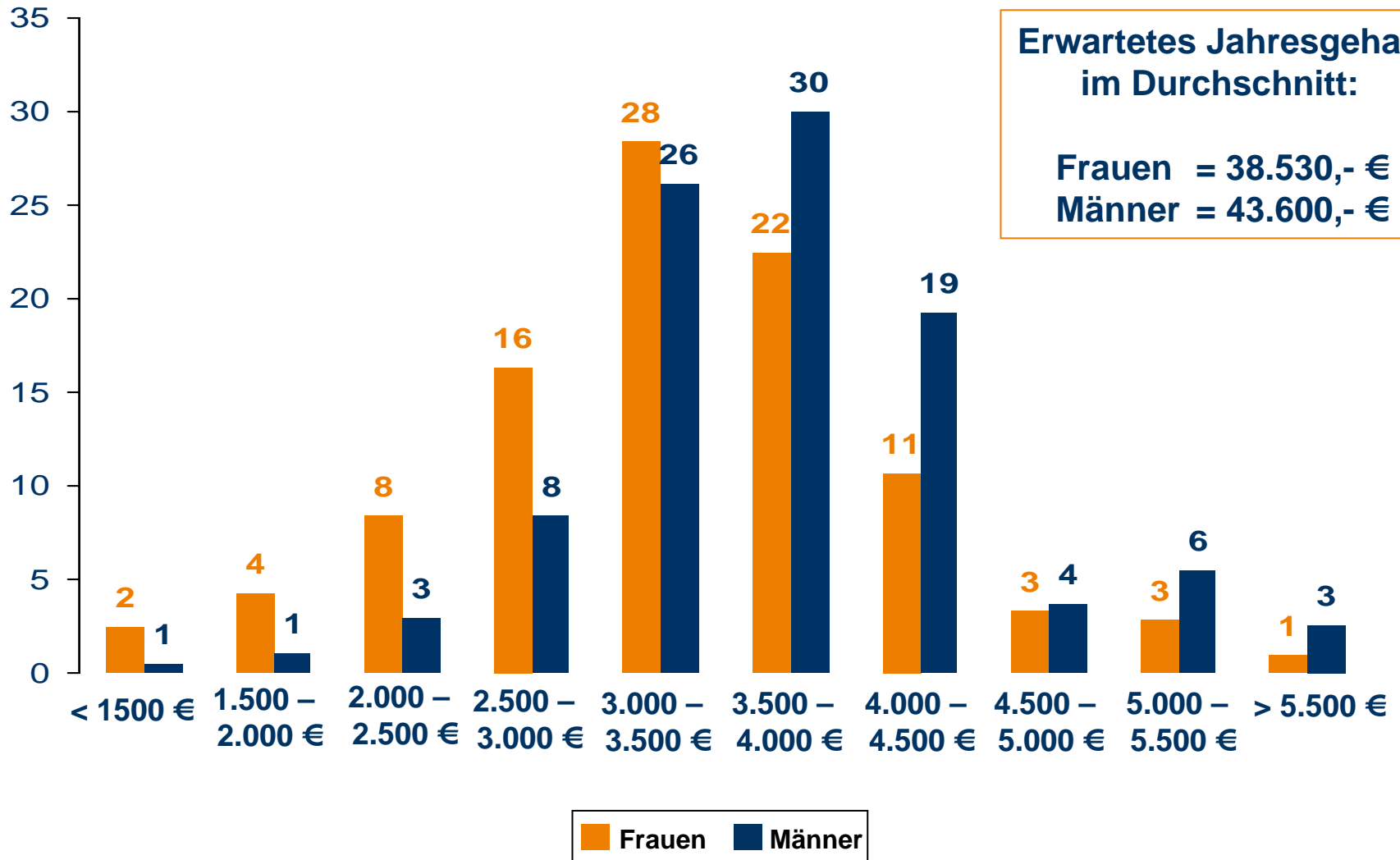
Bevorzugte Unternehmensgröße



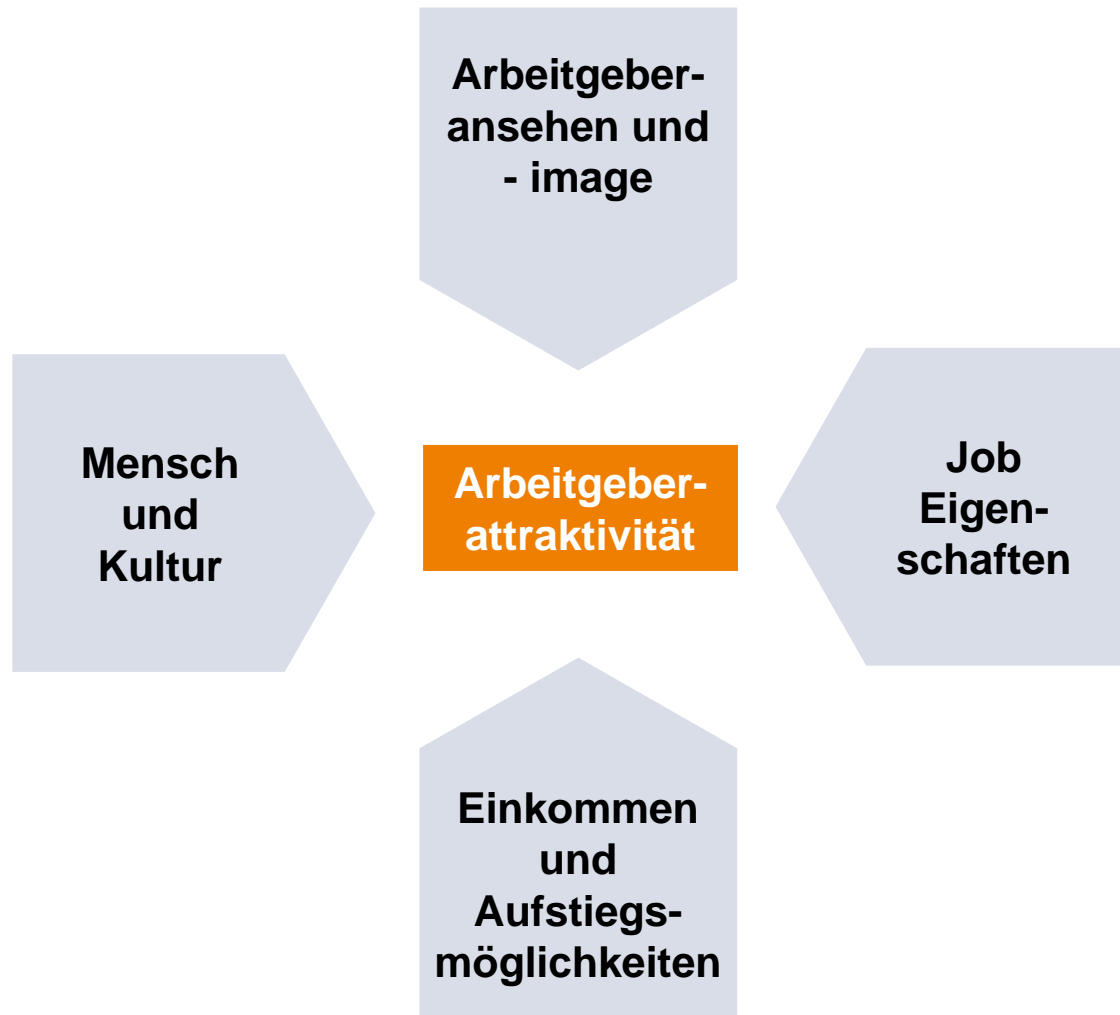
Karriereziele



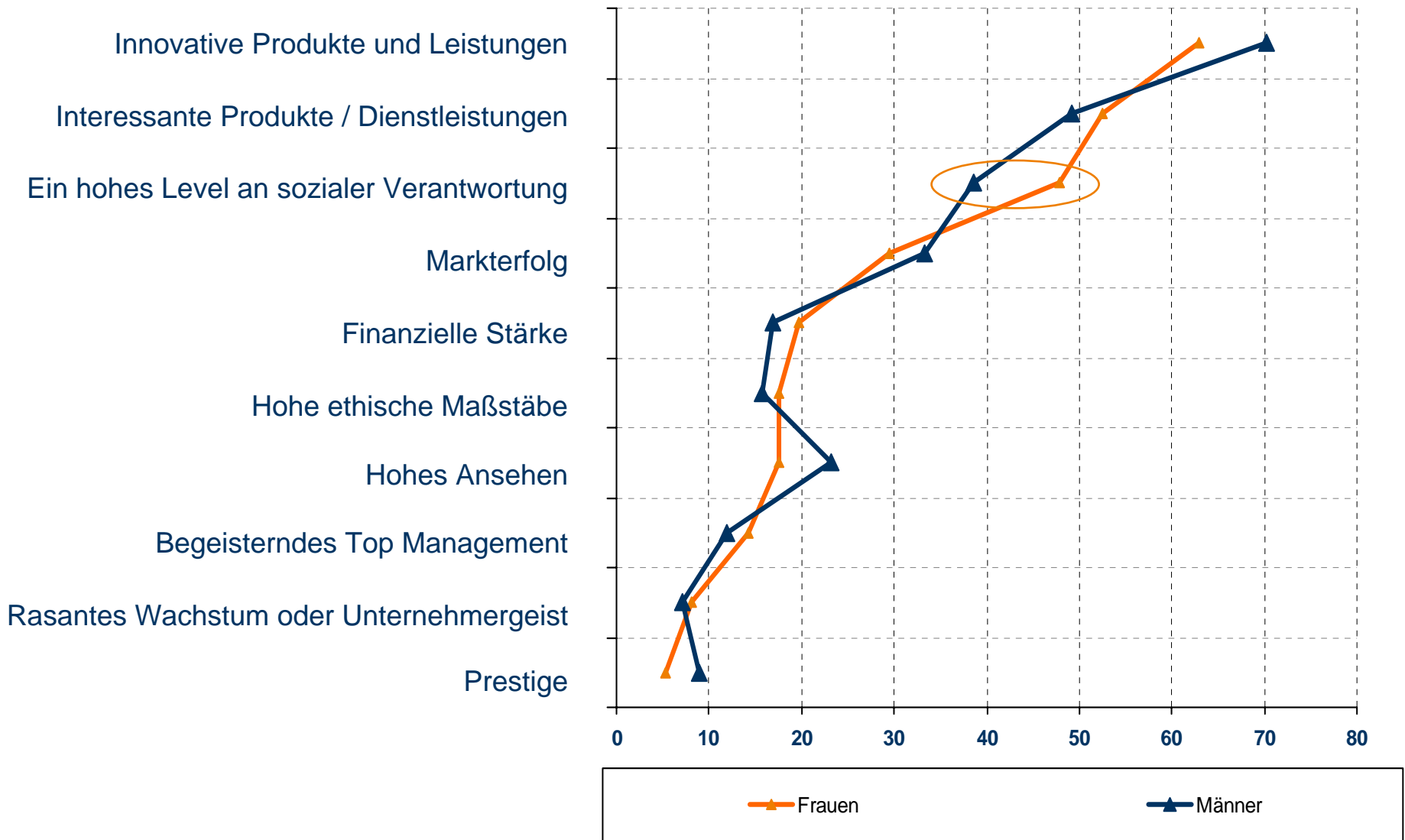
Erwartetes monatliches Gehalt



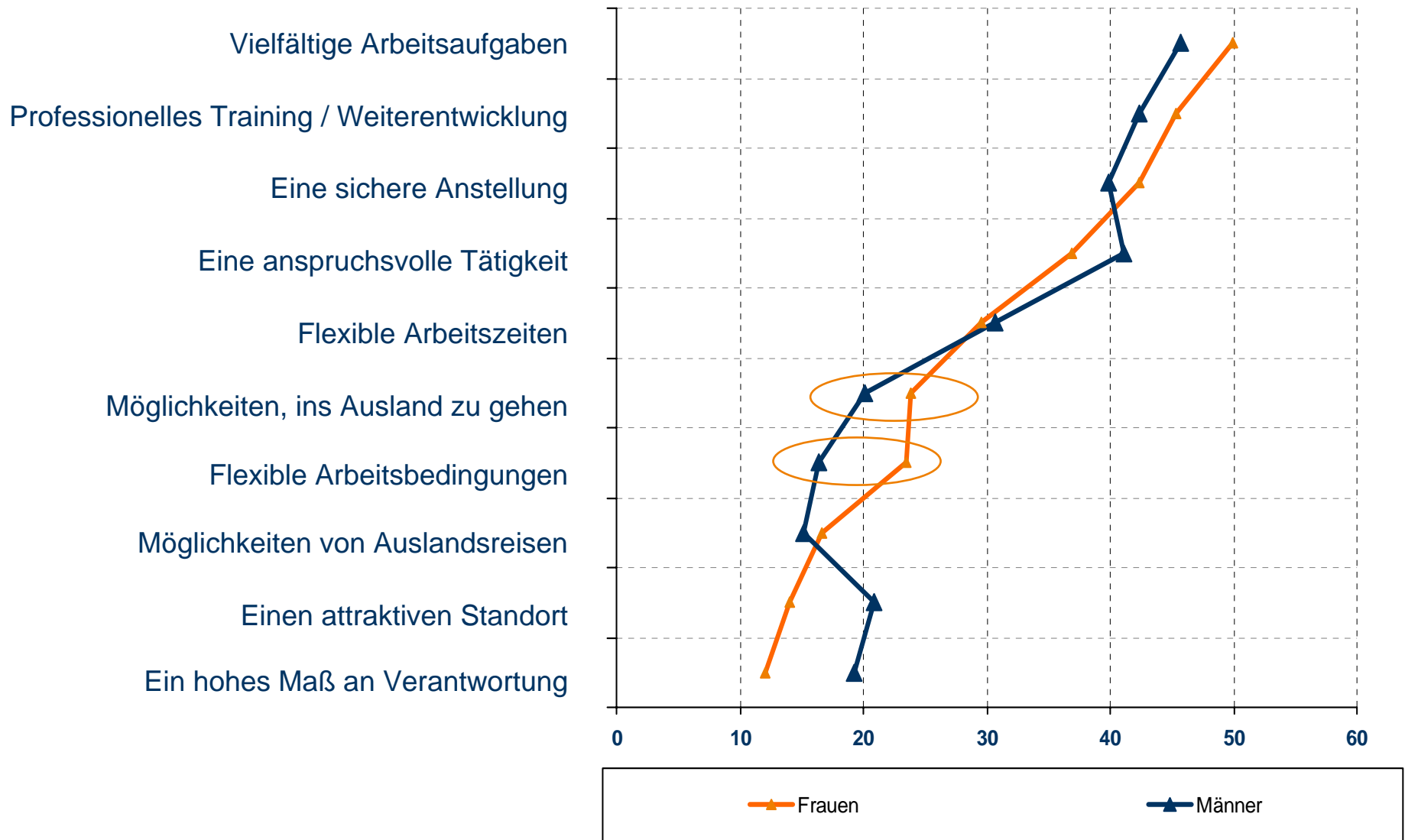
Die Treiber der Arbeitgeberattraktivität



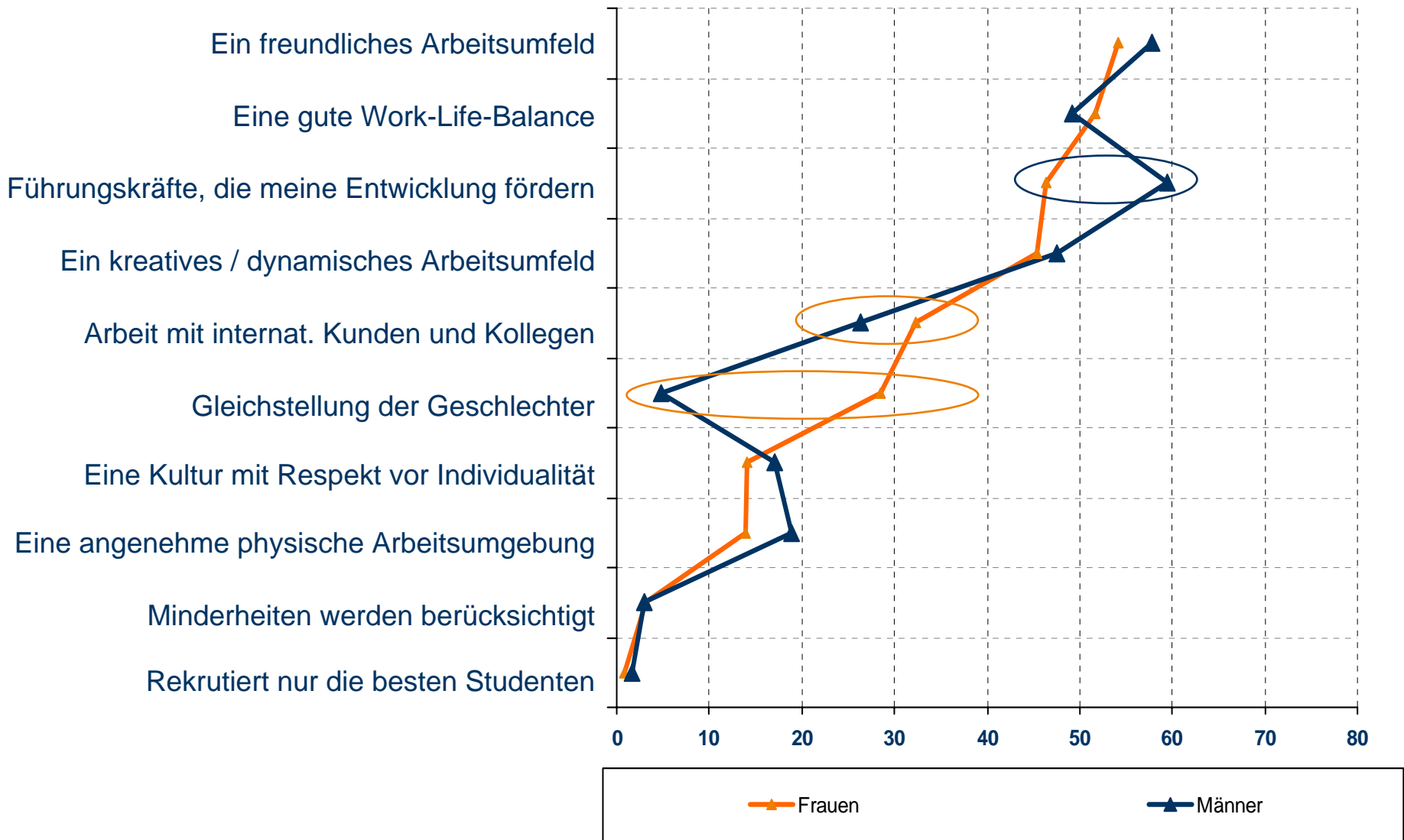
Relevante Kriterien - Arbeitgeberansehen und -image



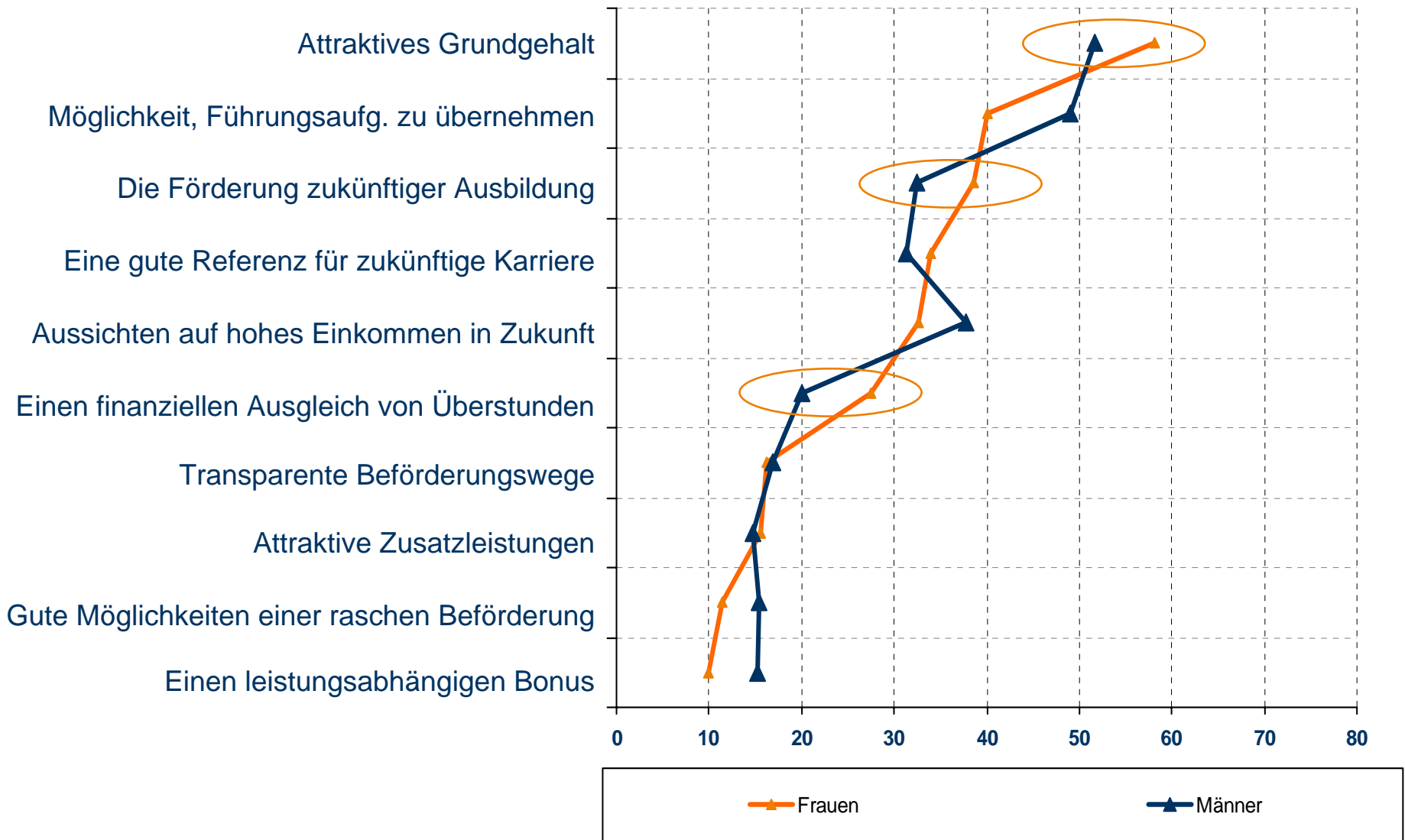
Relevante Kriterien - Jobeigenschaften



Relevante Kriterien – Mensch & Kultur



Relevante Kriterien – Gehalt & Aufstiegsmöglichkeiten



Bevorzugte Arbeitgeber der Ingenieurstudenten/Innen

Unternehmen	Frauen	Männer
Fraunhofer-Gesellschaft	1	8
Audi	2	2
Porsche	2	1
Siemens	4	6
BMW Group	5	3
Daimler	6	4
Robert Bosch	7	5
Lufthansa Technik	8	10
Max-Planck-Gesellschaft	9	15
DLR	10	11
BASF	11	18
ThyssenKrupp	12	12
EADS	13	7
Volkswagen	14	9
Bayer	15	39
Hochtief	16	41
Nestlé Deutschland	17	88
Bosch Rexroth	18	13
E.ON	18	14
Procter & Gamble	18	79
Roche Diagnostics	18	89

Unternehmen	Männer	Frauen
Porsche	1	2
Audi	2	2
BMW Group	3	5
Daimler	4	6
Robert Bosch	5	7
Siemens	6	4
EADS	7	13
Fraunhofer-Gesellschaft	8	1
Volkswagen	9	14
Lufthansa Technik	10	8
DLR	11	10
ThyssenKrupp	12	12
Bosch Rexroth	13	18
E.ON	14	18
Max-Planck-Gesellschaft	15	9
MAN Gruppe	16	51
ZF Friedrichshafen	17	38
BASF	18	11
Festo	19	51
ESA	20	23

Zusammenfassung

- **Abnehmende Absolventenzahlen vor allem in den klassischen Ingenieurwissenschaften**
- **Anteil der weiblichen Studienabgänger in den technischen Fachrichtungen auf niedrigem Niveau mit nur leicht positivem Trend**
- **Natürliche Selektion der Rekrutierungspotentiale über persönliche Bedürfnisse und Unternehmensvorlieben wie Größe, Standort, Bekanntheit, Branchenpräferenzen**

➔ **„War for female Talents“**

Erfordernisse:

- **Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Präferenzen wie:**
 - **Work-Life-Balance**
 - **Jobsicherheit**
 - **Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitspraxis**
- **Jedoch: hinsichtlich der bevorzugten Arbeitgebereigenschaften nur wenig Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Ingenieurstudenten**
- **Eher geschlechtsspezifische Definition dieser Eigenschaften (bspw. „attraktives Gehalt, Work-Life-Balance“)**

1
Ich habe ihm alles dagelassen,
Auto, Waschmaschine,
Spülmaschine, einfach alles.



2
Warum denn ALLES ?



Weil er sie ohne Anleitung
nicht bedienen kann. Und die
Bedienungsanleitungen habe
ich mitgenommen.

