

VDE MINT-Report Elektro-/Informationstechnik



Innovationsbericht zur Steigerung des
Frauenanteils in der Elektro- und IT-Branche
mit dem Leitfaden

Frauen gewinnen! MINT Best Practice für Unternehmen und Studentinnen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

VDE

Impressum:

VDE
VERBAND DER ELEKTROTECHNIK
ELEKTRONIK INFORMATIONSTECHNIK e.V.

Kommunikation & Public Affairs

Dr. Walter Börmann · Franziska Schömbs

Stresemannallee 15
60596 Frankfurt am Main

Telefon: 069/6308-305
Fax: 069/96315215

E-Mail: service@vde.com

www.vde.com/mint

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP0928 gefördert.
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

Fotos: VDE, Christof Stache

Inhaltsverzeichnis:

	Seite
Das VDE-Projekt MINT-Studentinnen	5
Management Summary	
Pilotstudie zur Steigerung des Frauenanteils in der Elektro- und IT-Branche	9
Frauen gewinnen!	
MINT Best Practice für Unternehmen und Studentinnen	34
Leitfaden	35



Vorwort

Das VDE-Projekt MINT-Studentinnen

Frauen in MINT-Berufen: Chancen für Standort und Karriere

Die Bedeutung der Elektro- und IT-Branche für alle Bereiche der Wirtschaft und Gesellschaft wächst. Dies eröffnet exzellente Berufsaussichten und Karrierechancen für Fach- und Führungskräfte. Zugleich droht der zunehmende Fachkräftemangel den Standort Deutschland zu schwächen. Laut VDE-Trendreport 2011 rechnen nahezu alle VDE-Unternehmen damit, dass sich der internationale Wettbewerb um Fachkräfte der Elektro- und Informationstechnik weiter verschärfen wird. Neun von zehn Befragten befürchten, dass die Unternehmen in der Bundesrepublik ihren Bedarf an gut ausgebildeten beziehungsweise berufserfahrenen Fachkräften in Zukunft nicht ausreichend decken können. 78 Prozent prognostizieren darüber hinaus, dass der Anteil der Elektroingenieure und IT-Experten in den Unternehmen weiter wachsen wird - und das bei immer älter werdenden Ingenieursbelegschaften.

Angesichts dieser Situation rücken die ungenutzten Potenziale weiblicher Fach- und Führungskräfte in MINT-Berufen (MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zunehmend in den Fokus. Denn obwohl Deutschland wirtschaftlich zu den führenden Industrienationen zählt, entscheiden sich hierzulande erheblich weniger Frauen für technische

Studiengänge, Berufe und Karrieren als in anderen Ländern. Dies gilt insbesondere für das Studium der Elektrotechnik und die Elektro- und IT-Branche.

Initiative für Frauen in MINT-Berufen

Um mehr Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen, wurde auf Initiative der Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Annette Schavan 2008 der „Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ ins Leben gerufen. Mit 80 Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Medien bündelt „Komm mach MINT“ das Engagement aller Beteiligten. Als Teil der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung richtet sich der Pakt an junge Frauen, die sich an der Schnittstelle Schule-Studium bzw. Studium-Beruf befinden.

Schnittstelle Studium-Beruf im Fokus

Das auf drei Jahre angelegte VDE-Projekt „MINT-Studentinnen“, welches vom BMBF gefördert wird, setzt an der Schnittstelle Studium-Beruf an. In dieser Übergangsphase werden die Weichen für die Karriereplanung und -entwicklung gestellt. Die strategische Bedeutung dieses Abschnitts kommt auch in der 2009 erhobenen Forderung der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (acatech) zum Ausdruck, verstärkt das „End of Pipe“ zu berücksichtigen,

um das vorhandene Potenzial besser auszuschöpfen.

Vor diesem Hintergrund verfolgt die bundesweite MINT-Initiative das Ziel, die Übergangsquote von MINT-Absolventinnen in Unternehmen und insbesondere in KMU (Kleine und mittlere Unternehmen) langfristig zu erhöhen. Konkret gefasst legt das Projekt wichtige Schwerpunkte darauf, Unternehmen wie Studentinnen für die Vorteile heterogener Teams und Frauenkarrieren in der Elektro- und IT-Branche zu sensibilisieren, neue Wege zur Optimierung des Übergangs vom Studium in den Beruf aufzuzeigen und auf Basis der Erkenntnisse aus der Elektro- und IT-Branche, die vom Mangel an Fach- und Führungskräften stark betroffen ist, Empfehlungen abzuleiten, die auch branchenübergreifend nutzbar sind. Ein unmittelbarer Nutzen des Projekts liegt in der Unterstützung junger Studentinnen und Absolventinnen in ihrer beruflichen Einstiegsphase im Rahmen der Symposien.

Wegweisende Initialidee in einem komplexen Handlungsfeld

Eine Basisvoraussetzung dafür, den Berufseinstieg mit dem Ziel der nachhaltigen Steigerung der Übergangsquote zu optimieren, ist die genaue Kenntnis der Ausgangssituation von objektiv konstatierbaren „harten Fakten“ bis zu stärker subjektiv geprägten Einschätzungen. In dieser breit angelegten Analyse liegt der Schwerpunkt des Projekts „MINT Studentinnen“: Erstmals in der Geschichte der Elektro- und Informationstechnik wurde eine umfassende empirische Analyse der Situation von Frauen im gesamten Spektrum der Elektro- und IT-Branche vorgenommen, die alle Schnittstel-

len, Akteure und Problembereiche intensiv beleuchtet und somit ein Gesamtbild der Situation ermöglicht. Für die dazu erforderlichen Einzelstudien, Untersuchungen, Interviews und Workshop stellt der VDE mit seinen 36.000 Mitgliedern aus allen Spektren der Elektro- und Informationstechnik, darunter 8.000 Studierende, 4.000 Young Professionals und 1.300 Unternehmen, eine ideale Plattform dar. Darüber hinaus trugen renommierte Experten und Führungskräfte aus relevanten Bereichen wie Human Resources, Personalentwicklung, Empowerment und Gender Diversity mit ihren analytischen und diskursiven Beiträgen zu der Arbeit bei.

Erstmals komplettes Set von Basisanalysen bis zur Metastudie

Weitere Alleinstellungsmerkmale des Projekts bestehen in der zyklischen Progression von der ersten Bestandsaufnahme bis zur integralen Metaanalyse der Situation und Perspektiven weiblicher Fachkräfte in der Elektro- und IT-Branche sowie in der dadurch engen Verknüpfung von Theorie und Praxis. Dies betrifft insbesondere die enge Verzahnung von Analyse, Hypothesenbildung und Kommunikation zwischen den Akteuren (in erster Linie Unternehmen und Studentinnen/Young Professionals), mit Experten und über die abzuleitenden berufspraktischen und unternehmensstrategischen Konsequenzen. Die spezifische Anlage des MINT-Projektes bietet damit die Grundlage für die Handlungsempfehlungen.

Innovatives Vorgehen durch praxisnahe Methodenkombination

Dem ganzheitlichen Ansatz entsprechend beschreitet das Projekt auch hinsichtlich der Kombination von quantitativen, qualitativen und diskursiven Methoden und der Verknüpfung von Quantifizierung, Multiperspektivität und Interaktion neue Wege. In acht Einzelstudien, drei Symposien und 17 Interviews wurden über drei Jahre hinweg Fach- und Führungskräfte aus Unternehmen, Hochschulen und Forschungsinstituten sowie Studentinnen und Studenten befragt. Die Erhebungsmethode bei den quantitativen Studien waren schriftliche Befragung, Online Befragung sowie – im Fall der Qualitativstudie - persönliche Interviews.

Kernfragen bezogen sich dabei auf den Bedarf an MINT-Absolvent(inn)en, Frauenförderung und -anteile, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Work-Life-Balance, spezielle Angebote für MINT-Absolvent(inn)en, die zukünftige Ingenieur-Nachfrage bzw. die Rolle der MINT-Fächer, Frauenförderung, Wiedereingliederungsmaßnahmen und statistische Fragen zum Ingenieur-/Ingenieurinnenanteil. Die Fragebogen-Entwicklung und Anfertigung der Studientexte lag in den Händen des VDE, die Feldarbeit und Auswertung wurden in Zusammenarbeit mit der Solid Marketing Research GmbH in Frankfurt realisiert.

Initialstudie setzt Benchmark und gibt branchenübergreifend Impulse

Quintessenz und Höhepunkt des dreijährigen Projekts ist der hier vorliegende MINT-Report. In dem MINT-Report sind die wichtigsten Ergebnisse der Einzelstudien aus der gesamten Projektzeit konzentriert und zur ersten umfassenden Studie zu weiblichen Fach- und Führungskräften mit MINT-Qualifikationen in der deutschen Elektro- und IT-Branche verdichtet.

Auf Basis der Report-Ergebnisse gibt der Leitfaden „Frauen gewinnen! MINT Best Practice“ praxisnahe Empfehlungen für Unternehmen und Studentinnen. Die Vorschläge sollen junge Studentinnen zu einer MINT-Karriere in Unternehmen ermutigen und berufspraktische Tipps vermitteln und Unternehmen Wege aufzeigen, wie sie weibliche Fachkräfte für eine Karriere in ihrem Betrieb gewinnen und für ihre strategische Unternehmensplanung nutzen können.



Management Summary

VDE MINT-Report Elektro-/Informationstechnik Initialstudie zur Steigerung des Frauenanteils in der Elektro- und IT-Branche

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels und eines geringen Frauenanteils bemüht sich die Elektro- und IT-Branche verstärkt um weibliche Fachkräfte. Spezifische Förderprogramme, Wiedereingliederungsmaßnahmen nach Auszeiten und Angebote zur leichteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehören in vielen Unternehmen und Hochschulen heute schon zum Standard.

Dennoch ist noch ein weiter Weg zu gehen, bis weibliche Fach- und Führungskräfte in der Elektro- und Informationstechnik eine Selbstverständlichkeit sind. Denn obwohl die Fach- und Führungskompetenzen von Elektroingenieurinnen anerkannt sind und Zusatzqualifikationen wie Teamfähigkeit und Sozialkompetenz Frauen in besonderem Maß zugeschrieben werden, haben weibliche Fachkräfte auf ihrem Karriereweg in der Elektro- und IT-Branche noch immer hohe Hürden zu überwinden.

Die Gründe dafür sind komplex und reichen von der Doppelbelastung durch Beruf und Familie über Defizite in Bereichen wie Networking und Selbstdarstellung bis zur rasanten Dynamik der Branche, die insbesondere in produktions- und forschungsintensiven Bereichen kaum Auszeiten erlaubt. Davon sind nicht nur Frauen betroffen,

sondern auch die Wirtschaft und hier insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen. Für diese stellt der harte Wettbewerb um die attraktivsten Arbeitsangebote eine große Herausforderung dar, unter anderem weil sie standardisierte Zusatzleistungen oft nicht in dem gleichen Maße wie Hochschulen und Großunternehmen anbieten können und für viele Frauen nicht als erste Option erscheinen. Solche scheinbaren oder realen Defizite können allerdings häufig durch flexible individuelle Lösungen kompensiert werden.

Das sind wichtige Ergebnisse des VDE MINT-Reports. Die erste umfassende Meta-studie zu weiblichen Fach- und Führungskräften mit MINT-Qualifikationen in der Elektro- und IT-Branche in Deutschland, in die mehrere Einzelstudien, Umfragen und Interviews unter Unternehmen, Hochschulen, Studentinnen, Ingenieurinnen und Personalverantwortlichen sowie Ergebnisse berufspraktischer Symposien einfließen, stellt den Abschluss und Höhepunkt des dreijährigen VDE-Projekts „MINT-Studentinnen“, welches vom BMBF gefördert wurde dar.

Die Pilotstudie liefert auch wichtige Erkenntnisse darüber, wie Unternehmen das weibliche Potenzial an Fach- und Führungskräften

ten besser nutzen und Frauen erfolgreiche Karrierestrategien entwickeln können. Diese Erkenntnisse werden anderen MINT-Branchen im Rahmen des MINT Best Practice-Leitfaden „Frauen gewinnen!“ zur Verfügung gestellt.

Ein wichtiges Resultat mit entsprechender Empfehlung liegt darin, dass in der Gewährleistung einer ausgewogenen Work-Life-Balance ein Schlüsselfaktor für die Gewinnung und Bindung weiblicher Fach- und Führungskräfte liegt. Darüber hinaus zeigt sich, dass insbesondere anwendungsnahe Bereiche sowie Hochschulen und Forschung für Expertinnen attraktiv sind, während produktionsnahe und abstrakte, anwendungsferne Tätigkeiten sowohl angesichts der vorhandenen Doppelbelastung als auch aufgrund der vorherrschenden Vorlieben tendenziell eher gemieden werden. Dieses Ergebnis liefert Technologieunternehmen Anhaltspunkte dafür, in welchen Branchen, Branchensegmenten und Unternehmensbereichen es unternehmens- und personalpolitisch besonders sinnvoll sein kann, konsequent auf die Option Frau zu setzen – sei es bereits zu Karrierebeginn oder auch im Rahmen eines frühzeitig geplanten Positionswechsel etwa nach einer Babypause. Wenn der Anwendungsbezug einer Tätigkeit für Studentinnen und Young Professionals nicht transparent wird, kann dies ein Hinweis darauf sein, dass die Unternehmenskommunikation und PR-Arbeit optimiert werden muss.

Ein wichtiges Mittel zur Steigerung des Frauenanteils liegt der Studie zufolge auch darin, Mentoring und Networking zu forcieren sowie einen relevanten Anteil von Führungspositionen konsequent mit Frau-

en zu besetzen. So lässt sich die damit verbundene Pionier-, Vorbild- und Multiplikatorfunktion im Rahmen einer vorausschauenden Personalsentwicklungs- und Unternehmensplanung konsequent für die nachhaltige Sicherung und Erweiterung des Fachkräftepotenzials nutzen. Sinnvoll ist auch die Erfüllung einer weithin erhobenen Forderung, der man in der Praxis noch nicht überall nachzukommen scheint: Equal Pay. Eines zeigt die VDE-Studie deutlich: Dass gemischte Teams besser und effizienter arbeiten als reine Männerteams, ist unter Studierenden, Young Professionals, PersonalexpertInnen und Führungskräften nahezu Konsens. Vor diesem Hintergrund können sich Investitionen in die Erschließung des weiblichen Fachkräftepotenzials bereits kurzfristig als betriebswirtschaftlich kluge Entscheidung erweisen.

Exzellente Karrierechancen und die Suche nach innovativen Strategien

Beste Berufsaussichten in der Elektro- und Informationstechnik

Hochschulabsolvent(inn)en und Young Professionals der Elektro- und Informationstechnik verfügen über gute Berufschancen. Das bestätigen 92 Prozent der befragten Mitgliedsunternehmen des VDE und Hochschulen. Drei Viertel aller befragten Young Professionals bewerten ihre persönlichen Karriereoptionen als gut bis sehr gut. 70 Prozent sind sich zudem sicher, eine deutlich bessere Perspektive zu haben als beispielsweise Juristen oder Betriebswirte. Ingenieurinnen beurteilen die Situation sogar besonders optimistisch. Diese positive Einschätzung wird durch die guten Berufseinstiegschancen beflügelt: Vier von fünf Hochschulabsolventen der Elektro- oder Informationstechnik benötigten weniger als zehn Bewerbungsschreiben. Nur jeder dritte Einsteiger musste an mehr als drei Vorstellungsgesprächen beziehungsweise Auswahlterminen teilnehmen. Bei Vertragsabschluss hatte mehr als die Hälfte der Hochschulabsolventen die Zusage eines weiteren Unternehmens, weitere 30 Prozent hatten sogar drei feste Zusagen.

Innovative Strategien gegen den Fachkräftemangel

Die exzellenten Karrierechancen sind einerseits die Folge der steigenden Nachfrage nach Fachkräften aufgrund der wachsenden

Bedeutung der Elektro- und Informationstechnik auf dem Weg in die „all electric society“. Andererseits spiegelt sich darin der zunehmende Fachkräftemangel, der unter anderem dem demografischen Wandel geschuldet ist.

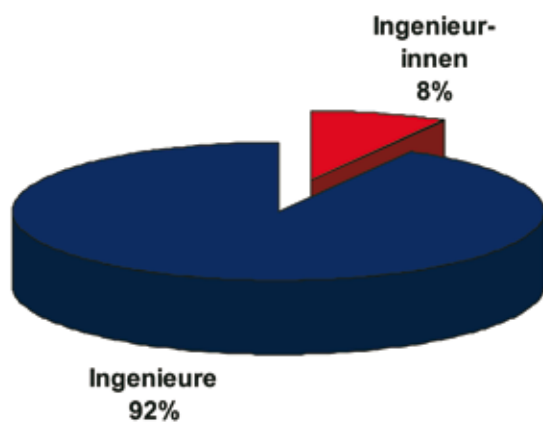
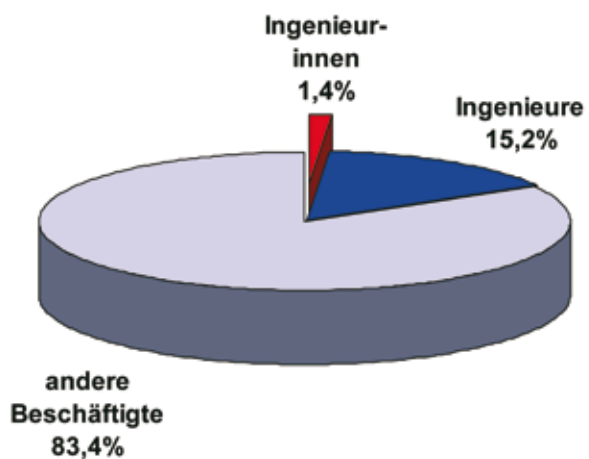
Vor diesem Hintergrund entwickeln Unternehmen der Elektro- und IT-Branche Strategien gegen den Fachkräftemangel. Beinahe die Hälfte der Arbeitgeber – und bei Großunternehmen sogar fast zwei Drittel – rechnen damit, auf MINT-Absolvent(inn)en aus benachbarten Bereichen zurückgreifen zu müssen. Während Naturwissenschaftler/innen dabei als Ausweidlösungen für drei Viertel erste Wahl sind, kommen Informatikerinnen nur für die Hälfte und Mathematikerinnen nur für 15 Prozent der Arbeitgeber in Frage. Der Bedarf an Fachkräften hat aber auch zur Folge, dass Unternehmen an ihren Fachkräften festhalten und Instrumente entwickeln, die sich positiv auf die Erhöhung des Frauenanteils auswirken können. So bieten viele Unternehmen frauenspezifische Förder- und Wiedereingliederungsmaßnahmen nach einer Auszeit sowie flexible Arbeitsmodelle wie z.B. Home Office-Möglichkeiten an.

Ingenieurinnen im Fokus

Frauen erfolgreich - aber unterrepräsentiert

Frauenspezifisches Engagement ist geboten. Denn Ingenieurinnen haben in der

„Männerdomäne“ Elektro- und IT-Branche immer noch Seltenheitswert. So sind Ingenieurinnen nur in knapp jedem zweiten Unternehmen zu finden. Mehr als die Hälfte der befragten Arbeitgeber beschäftigen



überhaupt keine weiblichen Ingenieure. Insbesondere kleine Unternehmen weisen ein Missverhältnis bei einem Blick auf den Ingenieuranteil auf. Während der allgemeine Ingenieuranteil bei 15,2 Prozent liegt, macht der Anteil weiblicher Ingenieure nur 1,4 Prozent der Arbeitsplätze aus.

Positivtrend bei jüngeren Ingenieurinnen

Erfreulicherweise gibt es auch positive Anzeichen. So sind Frauen bei der Bewerbung häufig erfolgreicher als ihre männlichen Kollegen. Jede zehnte Stelle für Mitarbeiter mit einer MINT-Ausbildung ist durch eine entsprechend qualifizierte Frau besetzt. Bei den unter 30-jährigen ist der Frauenanteil dabei bereits doppelt so hoch wie bei den älteren Ingenieurinnen. Zudem steht rund die Hälfte aller befragten Frauen mit einer MINT-Ausbildung bereits in einer Führungsverantwortung.

Präsenz von Ingenieurinnen wächst mit Betriebsgröße

Je größer das Unternehmen ist, desto wahrscheinlicher wird es, dass es auch Ingenieurinnen beschäftigt. Drei Viertel der kleinen Unternehmen, mehr als jedes zweite mittlere und jedes fünfte große Unternehmen beschäftigen überhaupt keine weiblichen Ingenieure. Groß ist auch die Kluft bei den prozentualen Anteilen von Ingenieuren im allgemeinen bzw. weiblichen Ingenieuren an den Arbeitsplätzen in unterschiedlich großen Unternehmen. Am steilsten ist das Gefälle bei kleinen Unternehmen: Während der Anteil der Ingenieure an den Arbeitsplätzen hier 29,2 Prozent beträgt, liegt der von weiblichen

Ingenieuren nur bei 1,3 Prozent. Ein ähnlicher relativer Ingenieurinnenanteil ist bei Großunternehmen auszumachen, wo der allgemeine Ingenieuranteil erheblich niedriger liegt.

Hochschulen, Medizintechnik und industrieferne Bereiche mit hohem Frauenanteil

Anwendungsbezogen, öffentlich, forschungsnah und industriefern - so sieht das Profil von Bereichen mit überdurchschnittlich großem und zum Teil sogar höheren Frauen- als Männeranteil aus. Dies gilt zumindest für die befragten Young Professionals. Im Hinblick auf den Frauenanteil liegt hier der Bereich Hochschule/Forschungsinstitute mit 23 Prozent an erster Stelle, gefolgt von der Elektroindustrie mit 17 Prozent und der Medizintechnik mit 15 Prozent. In der Umfrage sind Frauen außer in den Bereichen Hochschule/Forschungsinstitute und Medizintechnik, wo der Frauenanteil erheblich über dem Anteil der Männer liegt, sogar in der „Männerdomäne“ Maschinenbau mit 9 Prozent und - weniger überraschend - im Bereich Unternehmensberatung mit 5 Prozent in der Minderzahl.

Dagegen ist die Energiewirtschaft mit einem Wert von 6 Prozent (Total: 13 Prozent und damit insgesamt auf Platz 3) für Frauen möglicherweise nicht erste Wahl. Gleiches gilt für die Luft- und Raumfahrt sowie für den Bereich Behörden/Verwaltung, wobei die Aussagekraft bei diesen Segmenten äußerst gering ist. In der Automobilindustrie ist das Verhältnis - wie in anderen Bereichen mit geringerer Signifikanz - etwa ausgeglichen, während in der Informations-

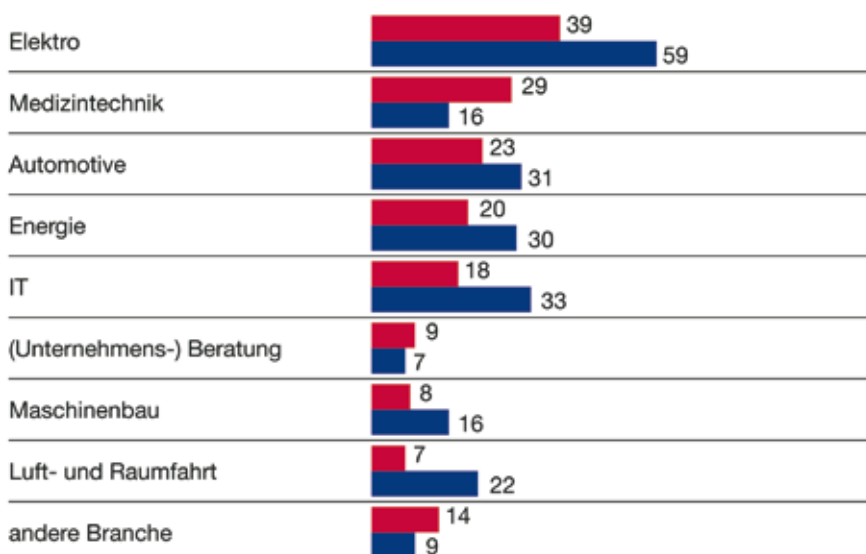
und Kommunikationstechnik ein höherer Männeranteil zu verzeichnen ist.

Insgesamt betrachtet deckt sich die Verteilung mit Ergebnissen anderer Einzelumfragen, in denen sich eine klare Präferenz von Frauen für die Bereiche Hochschule und Forschung sowie Gebiete mit starkem praktischem Bezug zu Anwendungen und unmittelbar erkennbarem Nutzen für Menschen zeigt. Ein weiteres Motiv für die Präferenz ist der Aspekt Work-Life-Balance, der gerade für Frauen mit Kind eine wichtige Rolle spielt und offensichtlich ein gewichtiges Argument gegen industriennahe Bereiche und für den Bereich Forschung und Lehre liefert.

Wunschbranche

Studierende, die eine Stellung in der Industrie anstreben

■ weiblich
■ männlich



VDE Studierenden Panel 2010



Spürbares Engagement der Elektro- und IT-Branche

Verbesserte frauenspezifische Angebote

Um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, bemühen sich Unternehmen und Hochschulen im Bereich der Elektro- und Informationstechnik um die Entwicklung von Instrumenten, die sich positiv auf die Erhöhung des Frauenanteils auswirken können. So bieten viele Unternehmen frauenspezifische Förder- und Wiedereingliederungsmaßnahmen nach einer Auszeit sowie flexible Arbeitsmodelle wie z.B. Home Office-Möglichkeiten an.

Förderprogramme und Angebote zur Work-Life-Balance fast Standard

Fast die Hälfte der Befragten führen spezielle Förderprogramme für Frauen durch. Dabei stellt Mentoring für zwei Drittel die beliebteste Maßnahme dar. Knapp die Hälfte setzt auf Karriereberatung, Fortbildungen und Coaching.

Etwas weniger, nämlich etwa ein Drittel, ergreifen Maßnahmen zur Wiedereingliederung ihres Personals nach einer Auszeit. Dabei stellen Fortbildungen mit Abstand die beliebtesten Instrumente dar. Coaching und Mentoring werden von etwa jedem vierten Befragten angeboten.

Im Hinblick auf Angebote zur Work-Life-Balance kommt die Elektro- und IT-Branche

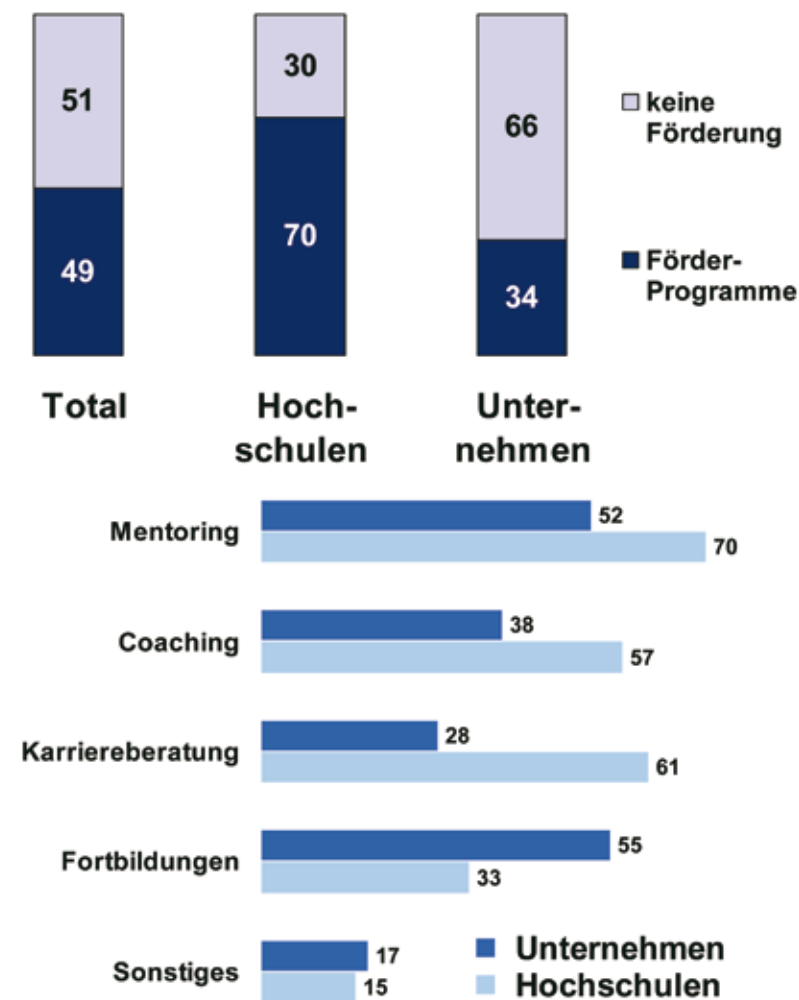
bereits zu sehr positiven Ergebnissen. 80 Prozent der Hochschulen und 60 Prozent der Unternehmen bieten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Erste Wahl sind dabei flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten.

Hochschulen Vorreiter bei Förderangeboten und Kinderfreundlichkeit

Insbesondere in den Hochschulen sind Förderaktivitäten bereits eine Selbstverständlichkeit. 70 Prozent der Hochschulen bieten spezielle Förderprogramme an, wobei Mentoring die beliebteste Maßnahme darstellt. Auch Karriereberatung spielt eine relativ große Rolle, während Fortbildungen nur von etwa einem Viertel durchgeführt werden.

Wiedereingliederungsmaßnahmen nach einer Auszeit sind bei Hochschulen gegenüber Förderprogrammen dagegen mit niedrigerer Priorität versehen. Wo entsprechende Maßnahmen angeboten werden, bestehen diese in erster Linie in Fortbildungen und Mentoring.

Erfreulich ist, dass sich viele Hochschulen durch ein kinderfreundliches Klima auszeichnen. Das Angebot „Betriebskindergärten“ belegt hier noch vor Teilzeitarbeit den zweiten Platz hinter dem Spitzenreiter „flexible Arbeitszeiten“. Die Option „Home Office“ bietet knapp ein Drittel der Hochschulen an.



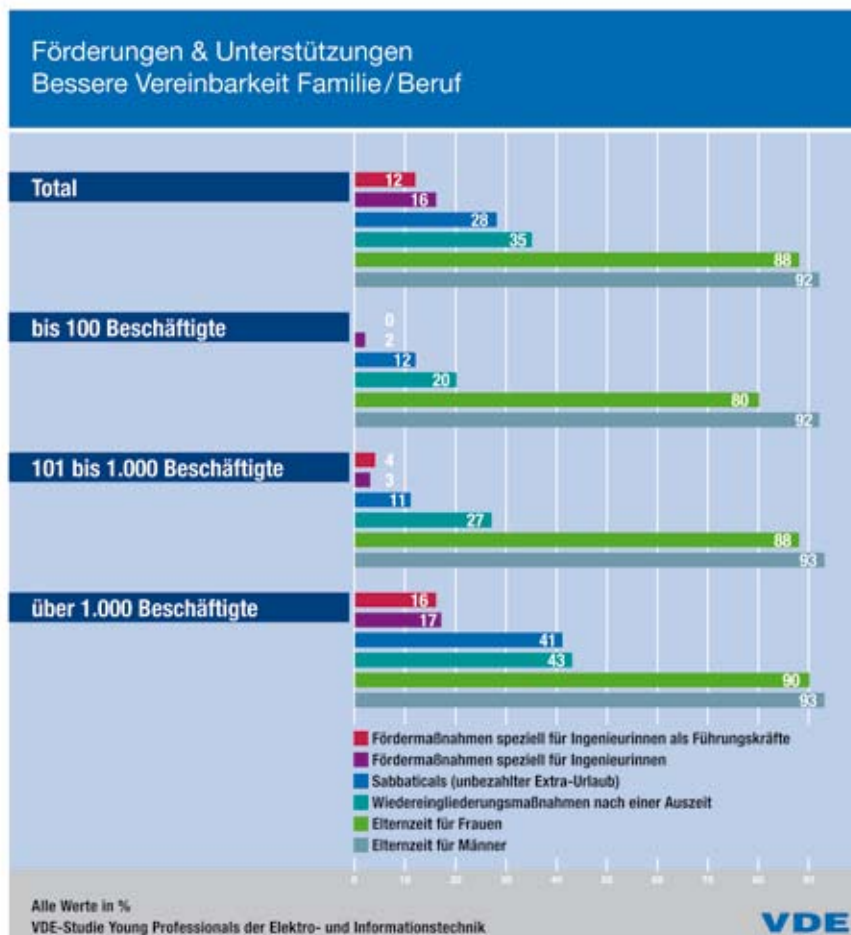
VDE-Trendreport 2011 Elektro- und Informationstechnik

Unternehmen überzeugen bei Wiedereingliederung

Immerhin fast jedes fünfte Unternehmen bietet bereits frauenspezifische Förderungsprogramme an. Dies bedeutet allerdings auch, dass es hier im Vergleich zu Hoch-

schulen noch einen Nachholbedarf gibt. Wo Förderprogramme verfügbar sind, bestehen diese vor allem in Mentoring und Fortbildungen.

Maßnahmen zur Wiedereingliederung nach einer Auszeit werden von Unternehmen



dagegen häufiger als von Hochschulen angeboten. Dabei erweisen sich Fortbildungen als weitaus wichtigstes Angebot.

Flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten sind in Unternehmen fast schon der Normalfall. Teilzeitarbeit und Home Office sind ebenfalls bereits weit verbreitet, während Betriebskindergärten relativ selten geführt werden.

KMU von Großunternehmen „abgehängt“

Eine wichtige Schlussfolgerung aus den empirischen Studien lautet, dass sich kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei Förderangeboten besser aufstellen müssen, um im verschärften Wettbewerb um weibliche Fachkräfte mithalten zu können. Denn sie tun sich besonders schwer mit Förderangeboten: So legen nur 11 Prozent

der kleinen Unternehmen frauenspezifische Förderprogramme auf. Ab einer Unternehmensgröße von 101 Mitarbeitern verdoppelt sich dieser Anteil bereits auf 23 Prozent.

Der gleiche Trend spiegelt sich auch bei Wiedereingliederungsmaßnahmen wieder. Während nur 13 Prozent der Kleinunternehmen über entsprechende Angebote verfügen, sind es bei mittleren Unternehmen bereits 44 Prozent und bei Großunternehmen sogar 53 Prozent.

Auch bei dem Thema Work-Life-Balance wächst das Angebot nahezu proportional zur Unternehmensgröße. Bei fast der Hälfte der kleinen sowie knapp drei Vierteln der mittleren und großen Unternehmen gibt es entsprechende Angebote. Arbeitskonten und Teilzeit sind nahezu Standard. Arbeiten von Zuhause aus ist bereits bei mehr als zwei Dritteln der Großunternehmen und etwa der Hälfte der KMU möglich. Kindergärten, Zuschüsse für einen Kindergarten oder eine Tagesmutter leisten sich dagegen zwar viele Großunternehmen, aber nur ein geringer Prozentsatz der KMU.

3-Jahres-Trend mit Licht und Schatten

Die Trendanalyse über den gesamten Projektzeitraum hinweg zeigt in vielen Bereichen keine grundlegenden Veränderungen in der Situation von Frauen und frauenspezifischen Angeboten, was angesichts des relativ kurzen Zeitraums - weniger als eine Studierendengeneration - nicht überrascht. Um so größere Beachtung sollte jedoch gerade deshalb den Bereichen geschenkt werden, in denen sich leichte Veränderungen abzeichnen. Eine erfreuliche Entwicklung besteht darin, dass inzwi-

schen in ca. 40 Prozent der Arbeitsstätten Arbeitnehmer(innen) auch von zu Hause arbeiten können oder Betriebskindergärten nutzen können.

Weniger erfreulich ist die Tatsache, dass 2010 nur knapp die Hälfte der Unternehmen - und weniger als 2009 - MINT-Absolvent(inn)en Angebote machen, die Berufsrealität zu erfahren. Wo solche Angebote gemacht werden, sind dies in erster Linie und mit steigender Tendenz Praktika und betreute Diplomarbeiten, die inzwischen 80 bis 90 Prozent der Betriebe anbieten. Eine weitere Veränderung, die im allgemeinen Trend liegt, ist die verstärkte Nutzung des Internets, in dem inzwischen 64 Prozent der Angebote publik gemacht werden.

Mit Aufmerksamkeit ist ein Negativtrend zu beobachten. Es ist anzunehmen, dass es heute weniger Angebote mit dem Ziel gibt, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren als noch 2009. Diese Annahme wird durch das Faktum bekräftigt, dass die Struktur der befragten Gruppe aus Unternehmen und Hochschulen, die sich an den Untersuchung beteiligten, im Studienverlauf nahezu konstant blieb. Ein Grund für die abnehmende Bereitschaft zu entsprechenden Angeboten könnte bereits im zunehmend spürbaren Fachkräftemangel selbst liegen, der den Arbeitsdruck auf die verfügbaren Fachkräfte erhöht. Darüber hinaus haben sicherlich auch die Krise 2008/2009 und der allgemeine Rationalisierungstrend aufgrund einer angespannten Kostensituation im öffentlichen und privatwirtschaftlichen Bereich dazu geführt, dass manche Angebote auf den Prüfstand gestellt wurden. In jedem Fall handelt es sich hierbei um ein alarmierendes Signal, da gerade verbesserte

Übergreifende Ergebnisse und Botschaften der drei MINT-Symposien

- *Die Studierenden haben konkrete Detailfragen, insbesondere an die Personalberater/innen, was Bewerbungen, Bewerbungsunterlagen und Einstiegsgehalt betrifft.*
- *Die Notwendigkeit von Karriere-Programmen oder Mentoring, welche sich explizit nur an Frauen richten, wird sowohl von Frauen als auch von Männern kritisch hinterfragt.*
- *Insbesondere die bei den Symposien präsenten mittelständischen Unternehmen verblüffen mit ihrem weit gespannten Angebot, was Auslandsniederlassungen oder Arbeitszeitmodelle angeht.*
- *Der Ersteinstieg in ein Forschungsinstitut, zum Beispiel über eine Promotionsstelle, erscheint als sinnvolle Anregung.*
- *Der geschlechterübergreifende Workshop in Kaiserslautern brachte eine deutlich engagiertere (=kritischere) Diskussion als bei den beiden vorangegangenen reinen Frauenveranstaltungen in München und Berlin. Allerdings kam die Mehrzahl der Diskussionsbeiträge von männlichen Studenten, während die weiblichen Wortbeiträge nicht von Studentinnen, sondern von den im Berufsleben stehenden Frauen kamen. Dies war in Berlin und München (reine Frauenveranstaltungen) spürbar anders.*
- *Alle drei Veranstaltungen wurden von den Studentinnen positiv beurteilt.*

Angebote zur Work-Life-Balance ein wichtiger Schlüssel zur Steigerung des Frauenanteils und damit zur Gewinnung von mehr Fachkräften in der Elektro- und IT-Branche sind.

Perspektiven von Frauen - Perspektiven für Frauen

Finanzielle Gegebenheiten von Ingenieurinnen

Ob und inwiefern Frauen benachteiligt sind, wird sehr kontrovers diskutiert. Bemerkenswert ist, dass weibliche Berufsstarter beim Berufseinstieg zwar etwa 1.500,- Euro mehr als ihre männlichen Kollegen verdienen, danach aber eine Verschiebung eintritt. Während männliche Young Professionals nach rund fünf Jahren Berufstätigkeit ihr Gehalt mit durchschnittlich 49.600,- Euro angeben, sind dies bei den befragten Ingenieurinnen 46.800,- Euro.

In qualitativen Interviews wurde dazu die Hypothese aufgestellt, dass Frauen bei Gehaltsverhandlungen weniger vehement auftreten als Männer. Anderen im Rahmen der Symposien vorgebrachten Interpretationen zufolge versuchen Personalverantwortliche zuweilen, einen möglichen Weggang von Ingenieurinnen aus familiären Gründen „einzupreisen“. Abgesehen davon, wo die Gründe im konkreten Fall liegen mögen, zeigt die Studie zumindest eines deutlich: dass es für alle Beteiligten selbstverständlich sein sollte, Ungleichbehandlungen bei gleicher Leistung zu vermeiden sowie gegebenenfalls zu thematisieren, dabei aber auch die Aspekte der langfristigen Personalentwicklung und Karriereplanung zu berücksichtigen.

Weibliche Stärken bei Zusatzqualifikationen

Sozial kompetent, neugierig, unkonventionell, reisebereit - so kann das Profil vieler weiblicher Young Professionals aussehen. Etwa 70 Prozent der befragten VDE-Young Professionals glauben, dass Frauen über mehr soziale Kompetenzen verfügen und damit die Teamfähigkeit einer Arbeitsgruppe stärken. Auch in den qualitativen Interviews wird die sozial ausgleichende, deeskalierende und moderierende Funktion im Team betont. Mehr als zwei Drittel meinen auch, dass Ingenieurinnen durch ihre sozialen Fähigkeiten auch für den Kundenkontakt besonders geeignet sind. Tatsächlich ist unter den Befragten der Anteil der Frauen im Marketing doppelt so hoch wie der Männeranteil. Allerdings ist dieser Bereich auch „Auszeit-toleranter“ als die Bereiche Produktion, Forschung und Entwicklung.

Dass Ingenieurinnen neugierig, unkonventionell und deswegen für Forschung und Entwicklung prädestiniert sind, meint jeder zehnte befragte Young Professional; weitere 50 Prozent können sich dies zumindest teilweise vorstellen. Vor allem Frauen sind in dieser Hinsicht von sich überzeugt. Im Allgemeinen sind Ingenieurinnen auch etwas reisebereiter als ihre männlichen Kollegen. Beim Wunsch nach Weiterbildung steht generell die fachliche Qualifikation im Vordergrund. Qualifizierungen zur interkulturel-

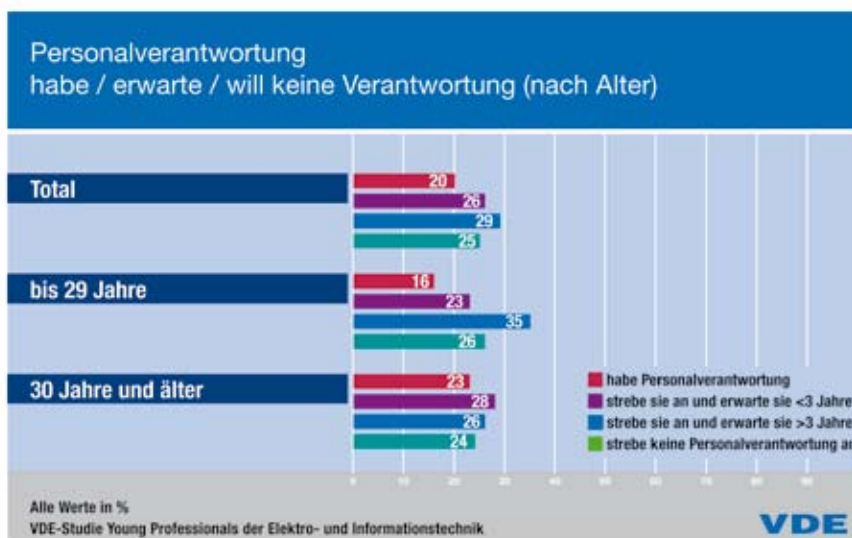
len Kommunikation sowie Veranstaltungen zum Interessenausgleich zwischen Familie und Beruf werden eher von weiblichen als von männlichen Young Professionals nachgefragt.

Geringere Anerkennung, schlechtere Aufstiegsschancen

Elektroingenieurinnen sind oft der Auffassung, dass ihre Arbeit weniger Anerkennung findet und ihnen Führungspositionen

bei der Besetzung von Ingenieur-Führungspositionen bevorzugen würden. Bei den Ingenieurinnen sind sogar fast 30 Prozent dieser Auffassung.

Ähnlich umstritten ist die Frage, ob es Ingenieurinnen gibt, die bei gleicher Befähigung zumindest teilweise mehr leisten müssen als Männer, um sich beruflich ähnlich schnell weiterzuentwickeln. Rund 40 Prozent der befragten Elektroingenieurinnen schließen das nicht aus (Männer: 13 Prozent). Ein wei-

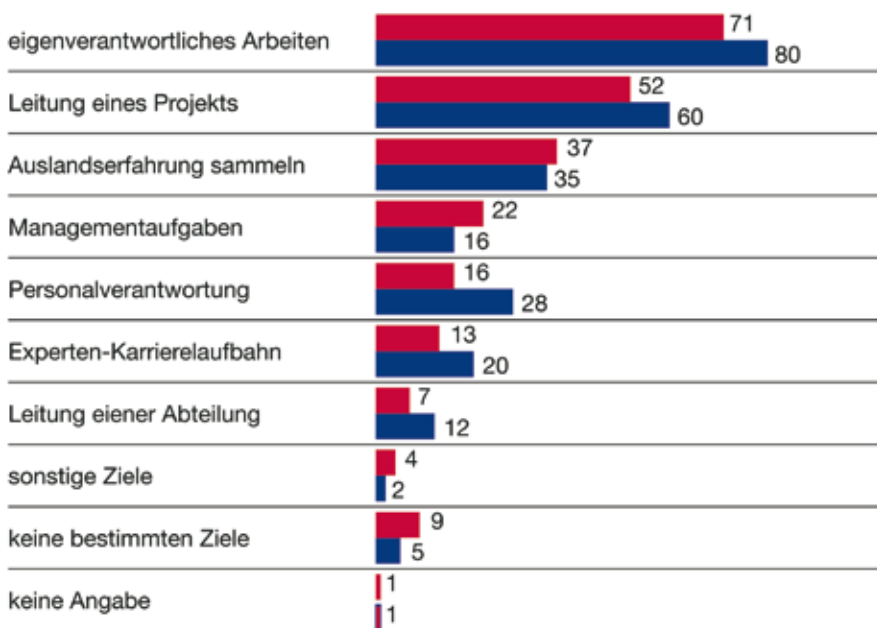


vorenthalten werden. Die überwiegende Mehrheit der Männer bestreitet dies zwar, ist aber auch der Meinung, dass Frauen nicht die gleichen Aufstiegsschancen haben. Acht Prozent der befragten weiblichen VDE-Young Professionals haben schon Personalverantwortung, bei den Männern sind es 15 Prozent. Trotz dieser positiven Entwicklung können sich rund 20 Prozent der Befragten Young Professionals allerdings auch vorstellen, dass es noch Vorgesetzte gibt, die einen männlichen Kollegen

terer Faktor scheint in der Karriereorientierung zu liegen. Immerhin ein Fünftel der Young Professionals ist davon überzeugt, dass Männer im Ingenieurberuf karriereorientierter sind als Frauen; bei den Frauen sind es sogar 40 Prozent. Auch in den qualitativen Interviews werden Männer in der Tendenz als karriereorientierter angesehen. Zeigen Frauen aber Karriereorientierung und legen als Führungsfiguren traditionell „männliche“ Eigenschaften wie Durchgreifen und Härte an den Tag, stößt dies bei

Ziele in den ersten 3 Berufsjahren

■ weiblich
■ männlich



VDE Studierenden Panel 2010

VDE

Mitarbeitern (und bei Mitarbeiterinnen in noch stärkerem Maß) im Allgemeinen auf weniger Akzeptanz, als dies im Hinblick auf männliche Vorgesetzte der Fall ist.

Work-Life-Balance zentrales Thema

Die Umfragen unter VDE-Young Professionals zeigen auch deutlich, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit bzw. Familie ein entscheidender Faktor bei der Planung des Berufs- und Karrierewegs ist, zumal Teilzeiten und Auszeiten in produktions- und innovationsnahen Bereichen kaum realisierbar sind. Während rund 60 Prozent der Elektroingenieure dem Privaten vor dem

Beruflichen Vorrang gibt und beides strikt voneinander trennen will, trifft dies auf lediglich 40 Prozent der Elektroingenieurinnen zu. Vier von zehn Young Professionals glauben, dass Ingenieure, die sich aus privaten Gründen zwei bis drei Jahre aus dem Beruf zurückziehen, sich danach nicht mehr im Ingenieurberuf zurechtfinden. Dass die Arbeit eines Ingenieurs zumindest partiell durch ständige Verfügbarkeit, häufige Überstunden und Wochenendarbeit geprägt ist, glaubt jeder Zweite. Deshalb wundert es auch nicht, dass über 30 Prozent der Young Professionals davon ausgehen, dass die Ausübung des Ingenieurberufs einerseits und Teilzeitarbeit beziehungsweise

se Auszeiten andererseits zueinander im Widerspruch stehen und sie ihr Privatbeziehungsweise Familienleben einschränken müssen, um beruflich voranzukommen. Rund 20 Prozent geben an, dass sie derzeit auch persönlich ihre sozialen bzw. familiären Bedürfnisse nicht mit den Pflichten eines Ingenieurs in Einklang bringen können.

Diese Einschätzung wird auch durch qualitative Interviews gestützt. Demnach lassen sich insbesondere im Bereich Industrie Familie und Beruf nur selten miteinander vereinbaren. Manche Frauen schieben daher ihre Karriere zugunsten der Familie auf oder entscheiden sich nach einer Phase starker beruflicher Teilhabe sogar ganz für die Familie.

Bemerkenswert sind in diesem Zusammenhang kreativ kombinierte Strategien, die darauf hinauslaufen, in den ersten fünf Berufsjahren eine Karriere in der Industrie zu verfolgen und dann - mit der Erfüllung des

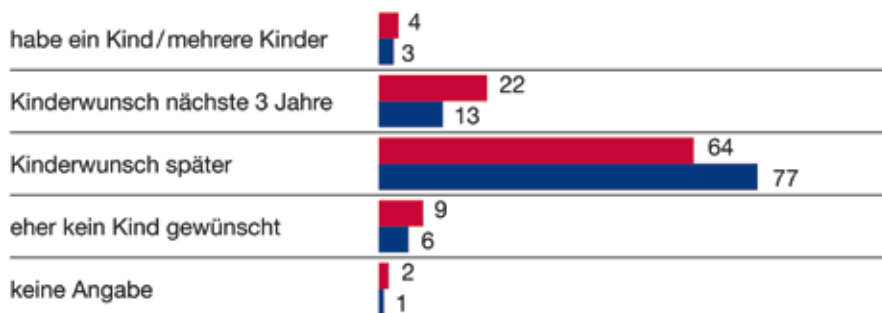
Kinderwunsches - einen Teilzeitjob im öffentlichen Dienst oder ein Beschäftigungsverhältnis in einer Forschungseinrichtung ins Visier zu nehmen.

Frauen in der „Kinderfalle“?

Während sich unter befragten VDE-Young Professionals Frauen zu etwa zwei Dritteln und Männer zu 50 Prozent wünschen, Haushalt und Betreuung nach der Geburt eines Kindes aufzuteilen, realisiert sich diese Erwartung für nur 60 Prozent der Frauen und 40 Prozent der Männer. Ähnlich sind die Ergebnisse auch in Bezug auf die Auszeit, die sich vor der Geburt eines Kindes über 40 Prozent der Männer und Frauen wünschen: Tatsächlich haben sich mehr als 60 Prozent der Frauen und lediglich 38 Prozent der Männer diese Auszeit auch wirklich genommen. Gut die Hälfte der Befragten ist skeptisch, ob sie ihre beruflichen Aufgaben an die Bedürfnisse des Kindes anpassen können. Vor allem Frauen

Familienplanung / Kinderwunsch

■ weiblich
■ männlich



VDE Studierenden Panel 2010

VDE

wünschen sich mehr Unterstützung von Seiten des Arbeitgebers, um Familie und Beruf besser miteinander verbinden zu können. Dass die Realisierung des Kinderwunsches fast immer mit beruflichen Konzessionen und dem „Opfern“ der Karriere verbunden ist, legen auch qualitative Interviews nahe.

Erste Umfrage unter MINT-Studierenden belegt geschlechtsspezifische Prioritätensetzung

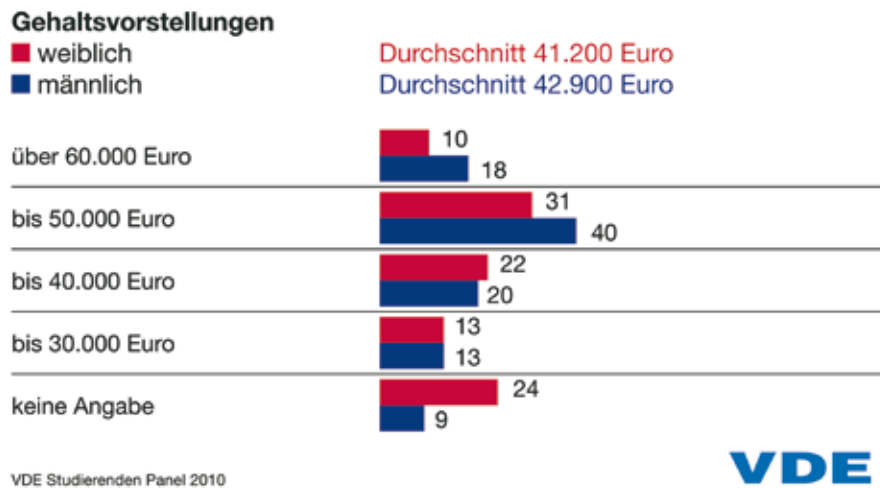
Familienfreundliche Bedingungen haben für Frauen Vorrang

Im Rahmen des MINT-Projekts, das den Fokus auf die Schnittstelle Studium-Beruf legt, wurde auch erstmals eine Umfrage unter Studierenden aus den MINT-Bereichen Elektro- und Informationstechnik durchgeführt. Die größten Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen sich bei familien- und frauenfreundlichen Berufsbedingungen. Sie haben für Frauen mit die höchste Priorität, während männliche Studierende sich in dieser Hinsicht wenig angesprochen fühlen. Dagegen spielt der Faktor „Innovationsführerschaft“ für männliche Berufseinsteiger eine erheblich wichtigere Rolle als für weibliche.

Die berufs- und aufstiegszentrierte Einstellung der Männer zeigt sich auch daran, dass sie entschlossen nach einem höheren Gehalt streben und eher bereit sind, unregelmäßige Arbeitszeiten zu akzeptieren.

Auch gibt es erheblich mehr männliche als weibliche Studierende, die glauben, 40.000 Euro als Einstiegsgehalt oder mehr fordern zu können. Jede vierte Studentin hat gar keine Vorstellung von Gehaltsforderungen. Die tendenziell stärkere Aufstiegsorientierung von Männern zeigt sich auch bei der häufigen Nennung von Karrierezielen wie der Übernahme von Personalverantwortung, Projektleitungen oder der Abteilungsleitung. Frauen hingegen nennen häufiger als Männer Managementaufgaben und Auslandserfahrungen.

Frauen wären dagegen eher bereit, einen Teil ihres Gehalts für eine geregelte Arbeitszeit einzutauschen. Während für Männer das Thema Work-Life-Balance in der Regel nahezu irrelevant ist, besitzt es für Frauen mittlere bis hohe Relevanz. Dies gilt insbesondere für Teilzeitoptionen. Ein Grund dafür liegt in der Prioritätensetzung bei der Work-Life-Balance. Zwar wünschen sich rund 90 Prozent der Studentin-



nen und Studenten Kinder. Dabei verfolgen Frauen aber eine deutlich konkretere Familienplanung als Männer: 22 Prozent möchten in den nächsten drei Jahren ein Kind, bei den Männern sind es lediglich 13 Prozent. Zugleich polarisiert die Entscheidung zwischen Beruf und Kind. Mehr Frauen als Männer bekennen sich eindeutig dazu, kein Kind zu wollen.

Traditionelle Rollenbilder und Gegensatz Familie-Beruf bleiben prägend

Nach wie vor ist bei den meisten Studentinnen und Studenten die traditionelle Auffassung vorherrschend, dass bei der Geburt eines Kindes die Mutter die Betreuung übernimmt: So zweifeln fast 60 Prozent der Studentinnen daran, dass der Vater sich die Sorge um das Kind mit der Mutter teilen wird. Jeder fünfte männliche Student ist der Ansicht, dass Kinder in die alleinige Obhut der Mutter gehören. Eine knappe Mehrheit der Studentinnen würde nach einer kurzen

Babypause gerne wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, etwa 40 Prozent favorisieren es, nach der Geburt eine längere Zeit mit ihrem Kind zu verbringen.

Generell befürchtet die große Mehrheit der Frauen und Männer berufliche Nachteile durch eine Elternschaft: Lediglich ein Viertel geht davon aus, sich nach einer Geburt privat so organisieren zu können, dass die uneingeschränkte Berufstätigkeit nicht behindert wird. Zumindest die knappe Hälfte ist der Überzeugung, dass sie ihre beruflichen Aufgaben durch Teilzeitarbeit, vorübergehenden Ausstieg oder flexible Arbeitszeitregelungen anpassen können, um ihrem Kind voll gerecht werden zu können. Dabei erwartet eine knappe Mehrheit vom Arbeitgeber Unterstützung. Allerdings sind sich 60 Prozent der Frauen unsicher, ob sie auch nach einer längeren Auszeit von zwei bis drei Jahren an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können, ohne den Anschluss verloren zu haben.

Studentinnen bevorzugen anwendungsbezogene und nichtindustrielle Bereiche. Während sich Frauen bei ihrer Arbeitsplatzsuche auf eine kleinere Zahl von Branchen konzentrieren, halten sich Männer deutlich mehr Optionen offen. Dabei ziehen Studentinnen signifikant häufiger einen Berufseinstieg in der Medizintechnik oder in nichtindustriellen Bereichen wie Forschungsinstituten, Hochschulen und dem öffentlichen Dienst in Betracht als

ihre männlichen Kommilitonen. Das Gros der Befragten (knapp 40 Prozent), die eine Karriere in der Wirtschaft anstreben, will am liebsten im Bereich Forschung und Entwicklung arbeiten. Jeden Fünften zieht es in die Bereiche Produktplanung beziehungsweise Projektierung. Frauen sind dabei häufiger vertreten als Männer. Diese interessieren sich mehr für die Bereiche IT und Produktion.

■ Männer eher bereit □ In etwa gleich ■ Frauen eher bereit □ Weiß nicht



Bei Zusatzqualifikationen, die von Frauen und Männer gleichermaßen erworben werden, legen Frauen erheblich mehr Wert auf Fremdsprachen, während sich Männer etwas häufiger mit betriebswirtschaftlichen Themen auseinandersetzen. Auch bei Praktika gibt es signifikante Unterschiede. Frauen suchen mehr Praxiserfahrung, absolvieren mehr freiwillige Praktika und machen dabei in der Tendenz sogar noch positivere Erfahrungen als ihre männlichen Kollegen: Betriebliche Zusammenhänge werden ihnen offenbar eher und bereitwilliger erklärt.

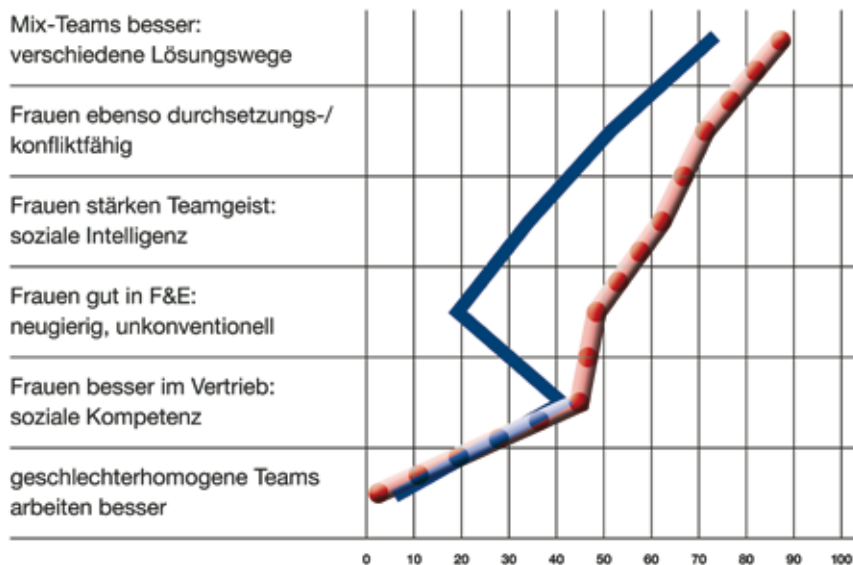
Diskrepanzen bei den Themen Rollenverhalten und Gleichberechtigung

Dass gemischte Teams besser arbeiten, weil Frauen und Männer verschieden an Probleme herangehen, ist zum Allgemeinut geworden. Knapp 90 Prozent aller Frauen und 70 Prozent der Männer unterstützen diese Aussage. Dass die Teams auch durch die höhere soziale Intelligenz der Frauen gestärkt werden, ist für knapp zwei Drittel aller Frauen eine Tatsache, wird aber von fast ebenso vielen Männern bestritten. Für 70 Prozent der Frauen ist es abgemacht, dass sie ebenso konflikt- und

Einschätzungen der Rolle der Frauen: Rollenverhalten

trifft ganz sicher zu / trifft ganz sicher nicht zu

 weiblich  männlich



VDE Studierenden Panel 2010

VDE

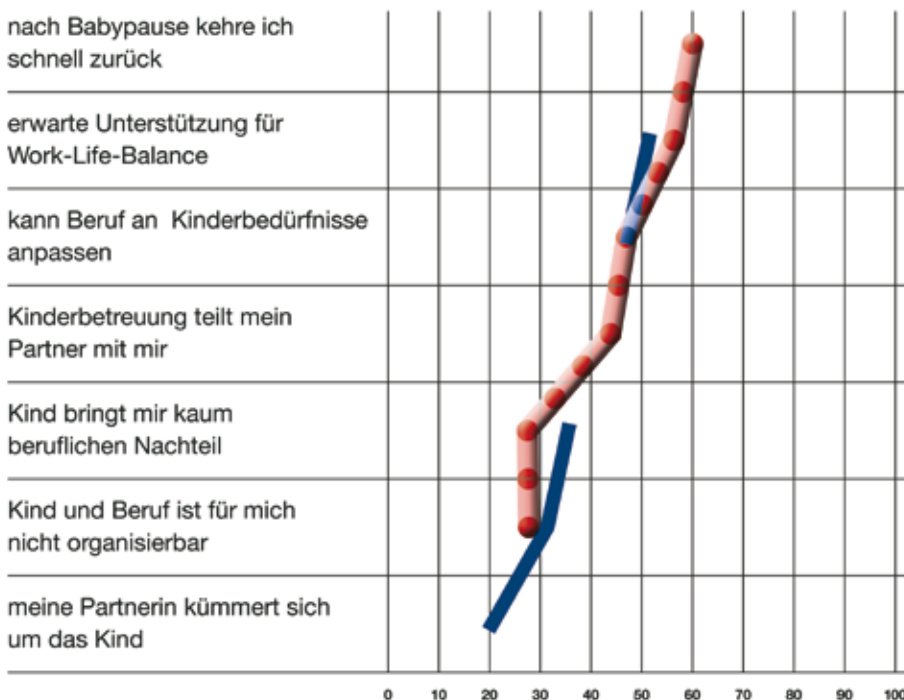
durchsetzungsfähig sind wie Männer. Aber auch das wird von wesentlich weniger Männern (50 Prozent) so gesehen. Ebenfalls umstritten ist, dass Frauen wegen ihrer Neugier und ihrer unkonventionellen Art für Forschungsaufgaben prädestiniert sind: Immerhin sind rund 50 Prozent der Frauen dieser Auffassung. Bei den Männern sind es weniger als 20 Prozent. Mit einer Zustimmung von 40 Prozent sind beide Geschlechter eher zurückhaltend bei der Frage, ob Frauen für Vertriebs- und Marketingaufgaben besonders geeignet sind.

Gut 60 Prozent der Frauen sind überzeugt, dass sie bei der Besetzung von Führungspositionen benachteiligt werden. Die Mehrheit der Männer bestreitet das. Nur 10 Prozent der Frauen, aber 30 Prozent der Männer sind der Auffassung, dass sie die gleichen Karrierechancen haben wie ihre männlichen Kollegen. 60 Prozent der Frauen beklagen, dass sie mehr leisten müssen als Männer, um die gleiche Anerkennung zu erfahren. Gut 70 Prozent der Männer teilen diese Ansicht nicht. Die Hälfte der Frauen im Ingenieurberuf

Einstellungen zu Work-Life-Balance

trifft ganz sicher zu/trifft ganz sicher nicht zu

 weiblich  männlich



VDE Studierenden Panel 2010

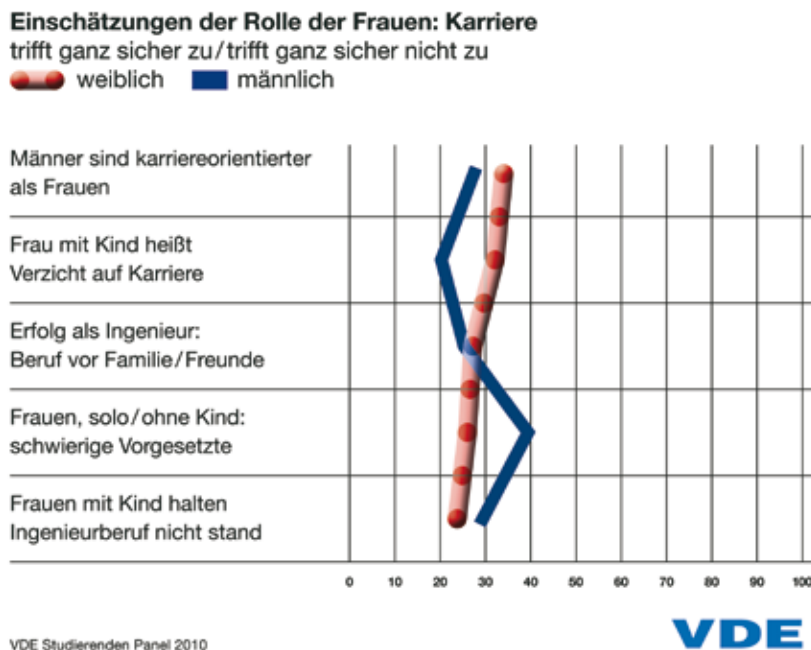
VDE

glaubt, dass ihre männlichen Kollegen sie nur schwer akzeptieren können. Bei den Männern denkt dies nur jeder Vierte.

Im Hinblick auf die Einschätzung von „Karriere“ ist bemerkenswert, dass entgegen landläufiger Auffassungen nur rund ein Drittel der Frauen davon ausgehen, dass sich Männer stärker als sie daran orientieren, wo und wie sie beruflich aufsteigen können. Fast 40 Prozent der Männer und 25 Prozent der Frauen sind der Meinung, dass Single-Frauen oder Frauen ohne Kind „schwierige Vorgesetzte“ sind. Zwei Drittel der Frauen sind davon überzeugt, dass eine Mutterschaft nicht unbedingt den Verzicht auf Karriere bedeuten muss.



Frauenspezifische Förderung umstritten

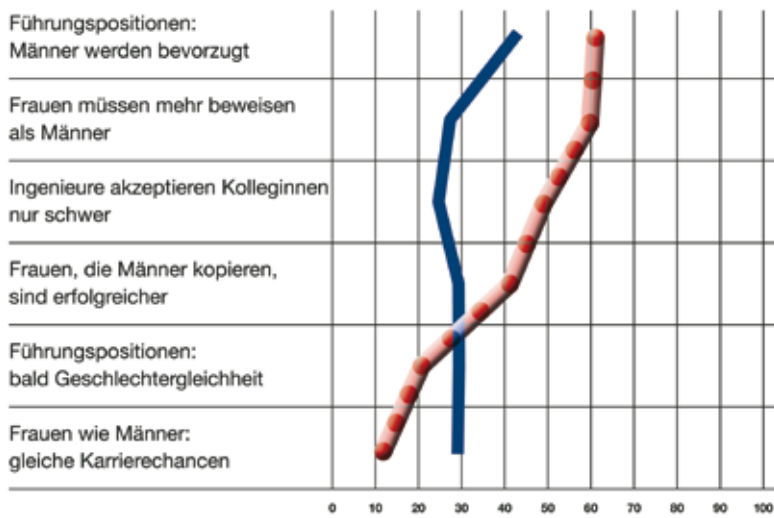
Studentinnen wünschen sich - wenn überhaupt - eher geschlechtsneutrale Fortbildungsmaßnahmen. Angebote wie Karriereberatungen und vor allem Coaching und Mentoring, die eher und direkter mit der Genderproblematik assoziiert werden können, beurteilen nur rund 30 Prozent als positiv. Hintergrund dürfte sein, dass spezielle Unterstützungsangebote eine Gruppe als von vorneherein benachteiligt charakterisieren könnten, weil sie entsprechende Maßnahmen nötig hat. Deswegen sagt auch knapp jede dritte Studentin explizit, dass Frauenförderung nicht nötig oder gar unerwünscht ist.



Einschätzungen der Rolle der Frauen: Gleichberechtigung

trifft ganz sicher zu/trifft ganz sicher nicht zu

 weiblich  männlich



VDE Studierenden Panel 2010

VDE

Intensiviertes Engagement und ambitionierte Ziele

Elektro- und IT-Branche bemüht sich verstärkt um Ingenieurinnen

Die MINT-Studie und die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen sind ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum Ausbalancieren von Teamzusammensetzungen in der Elektro- und IT-Branche. Der VDE sieht eine Vision für die Branche darin, den prozentualen Frauenanteil binnen zwanzig Jahren auf 20 Prozent und bis 2050 mindestens auf OECD-Durchschnitt zu heben. Dies stellt angesichts der zunehmenden frauenspezifischen Förder- und Gleichstellungsaktivitäten in vielen Ländern ein ambitioniertes Ziel dar.

Um es zu erreichen, ist zum einen eine entsprechende Steigerung des Anteils von Studienanfängerinnen in der Elektrotechnik und Informationstechnik an der Schnittstelle von der Schule zum Studium nötig. Zum anderen muss die Schnittstelle Studium-Beruf im Fokus bleiben, um Drop-out zu vermeiden und die multiplikatorische Wirkung von Rollenvorbildern weiter zu erhöhen.

Dabei appelliert der VDE an alle Beteiligten, die kleineren und mittleren Unternehmen in ihrem Bemühen um weibliche Fach- und Führungskräfte in besonderem Maße zu unterstützen. Sie spielen als Innovations- und Wirtschaftsmotor, häufig auch als Scharnier zwischen universitärer Forschung und industrieller Anwendung sowie als wichtiges distinktives Merkmal des volks-

wirtschaftlichen Erfolgsmodells Deutschland eine herausragende Rolle für die Wirtschaft und Gesellschaft und verdienen daher auch angesichts des Fachkräftemangels besondere Berücksichtigung.

Was wollen Studentinnen?

Experten zufolge sehen Studierende die folgenden Faktoren als die wichtigsten bei der Karriereplanung an:

- *Intellektuelle Herausforderung*
- *Ausgewogenheit Berufs-/Privatleben*
- *Kreativität*
- *Selbstständigkeit*
- *Arbeitsplatzsicherheit.*

Im Unterschied zu männlichen Kollegen gewichten Frauen insbesondere diese Aspekte stärker:

- *Ausgewogenheit Berufs-/Privatleben*
- *Jobsicherheit*
- *Intellektuelle Herausforderung.*

Männer legen dagegen größeres Gewicht auf die Ziele „Experte werden“ und „Führungsposition erreichen“.

Was wollen Arbeitgeber?

Aus Sicht von Arbeitgebern zeichnet sich im Hinblick auf das Qualifikationsprofil das folgende Bild:

- *Fachwissen ist zwar die „Eintrittskarte“ ins Unternehmen. Allerdings steht es lediglich an einer mittleren Stelle der von Arbeitgebern als Top 10 genannten Qualifikationen.*
- *Wichtige Anforderungen bei der Bewerbung sind neben der Fachkompetenz ein positiver Gesamteindruck, Soft Skills, Kreativität, Englisch, gutes Grundlagenwissen, Zeugnisse über praktische Erfahrungen und vor allem die Offenheit für Neues, das Erkennen von Trends, die Flexibilität und das Querdenken.*
- *Social Skills wie Teamfähigkeit, Selbstständigkeit und Einsatzbereitschaft gelten meist als die wichtigsten drei Kennzeichen der gesuchten Bewerberin.*
- *Die „menschlichen Fähigkeiten“ beeinflussen den weiteren Aufstieg wesentlich. „Managementkompetenzen“ werden deshalb mit steigenden Berufsjahren immer wichtiger.*
- *Ein Quantum an Aggressivität und Selbstbewusstsein ist nötig, um Projekte voranzubringen.*



Frauen gewinnen!

MINT Best Practice für Unternehmen und Studentinnen

Um die Ergebnisse und Empfehlungen Unternehmen und Ingenieurinnen in der Elektro- und IT-Branche und anderen MINT-Partnerbranchen zur Verfügung zu stellen, wurden sie im Leitfaden MINT Best Practice praxisnah aufbereitet. Die Elektro- und IT-Branche hat in diesem Zusammenhang insofern exemplarischen Charakter, als in dieser für die Bruchstellen und Barrieren von Frauenkarrieren besonders deutlich zu Tage treten. Die daraus erwachsenden Fragestellungen und Empfehlungen dienen der Orientierung und dem besseren wechselseitigen Verständnis. Darüber hinaus erwachsen daraus Vorschläge zur Optimierung von Rekrutierungs- und Personalführungsstrategien auf Seiten der Unternehmen, zur Lebens- und Karriereplanung auf Seiten weiblicher MINT-Absolventinnen.



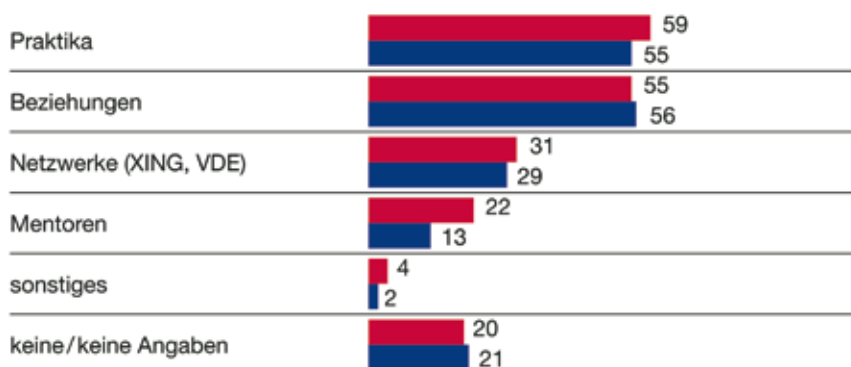
Frauen gewinnen: Was Unternehmen tun können **Strukturen schaffen und Strategien entwickeln**

Unternehmens- und Personalentwicklung strategisch angehen

- Betrachten Sie die Steigerung des Frauenanteils in Ihrem Unternehmen als strategisches Element der Unternehmensplanung! Dabei geht es nicht primär darum, einen „Job“ oder eine Führungsposition bei Bedarf kurzfristig auch einmal mit einer Frau zu besetzen, sondern mittel- und langfristig um ein Umdenken und um einen Strukturwandel in der Branche, in der Nachwuchsförderung und auch im Unternehmen selbst.
- Wie weit ein Unternehmen bei der Nutzung der nachfolgenden struktur- und aktionsbezogenen Empfehlungen individuell gehen kann und sollte, ist selbst Teil einer unternehmerischen Entscheidung und kann daher nicht Gegenstand des Leitfadens sein. Zu bedenken ist aber, dass sich scheinbar aufwändige Investitionen in Mitarbeiterinnen, Strukturen und Maßnahmen gerade angesichts des „Dauerproblems“ Fachkräftemangel bereits kurzfristig, mit Sicherheit aber für die mittel- und langfristige Unternehmensentwicklung lohnen können.

Hilfen und Kontakte für den Berufseinstieg

■ weiblich
 ■ männlich



VDE Studierenden Panel 2010

VDE

- Bedenken Sie auch: Die Präsenz von Frauen in Unternehmen der Elektro- und IT-Branche ist längst auch eine Imagefrage – international und in wachsendem Maße auch national.

Kooperationen und Netzwerke aufbauen

- Sprechen Sie Frauen in Ihrem Unternehmen auf Ihren Wunsch zur Steigerung des Frauenanteils an. Oft lassen sich bereits bestehende Netzwerke und Kontakte erfolgreich nutzen.
- Bauen Sie Netzwerke aus und nutzen Sie Plattformen wie z.B. Verbände gezielt im Hinblick auf Aktivitäten zur Frauenförderung und zum Recruiting – von Veranstaltungen über Kontaktmessen bis zu Aktivitäten für Schülerinnen, Studentinnen und Berufsstarterinnen.
- Treten Sie mit kommunalen Einrichtungen, Kindergärten, Schulen und anderen relevanten Partnern in Kontakt, um noch ungenutzte Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Unternehmen auszuloten und zu verbessern.
- Gründen Sie Kooperationen z.B. mit Fachhochschulen und Hochschulen. Dies lohnt sich nicht nur im Hinblick auf den Wissenstransfer, sondern auch auf das Recruiting.
- Engagieren Sie sich bei „MINT“ und MINT-Ansprechpartnern, z.B. im Rahmen von Umfragen und Workshops.

Mitarbeiterinnen rekrutieren

Spezielle Angebote entwickeln

- Sprechen Sie Studentinnen mit MINT-spezifischen Angeboten an. Bisher gibt es nur wenige exklusive MINT-spezifische Angebote. Diese sind vielmehr meist in die allgemeine Nachwuchskräftewerbung eingebunden.
- Das Spektrum der MINT-spezifischen Angebote kann alle klassischen Rekrutierungsmaßnahmen umfassen. Die Angebote sollten aber speziell auf

die Gruppe Studentinnen abzielen und - wenn möglich - von qualifizierten weiblichen Ansprechpartnern (Role Models, Mentorinnen) entworfen und durchgeführt werden.

Frühzeitig und aufgeschlossen agieren

- Kontaktieren Sie den Fachkräftenachwuchs frühzeitig. Schon im 2. Studienjahr lassen sich Studierende sinnvoll im Unternehmen einsetzen. Wenn Sie

Studierende erst in der Examensphase ansprechen, sind die besten Köpfe oft schon an andere Unternehmen vergeben.

- Nutzen Sie moderne Ausbildungsgänge wie z.B. duale Studiengänge an Berufsakademien mit kurzen Ausbildungszeiten, praxisnahen Inhalten und einem besonders frühen produktiven Einsatz im Unternehmen. Die finanzielle Vergütung in der Ausbildungsphase wird durch die Produktivität der BA-Studentinnen mehr als nur aufgewogen.

Klassische und neue Instrumente zielgruppenspezifisch einsetzen

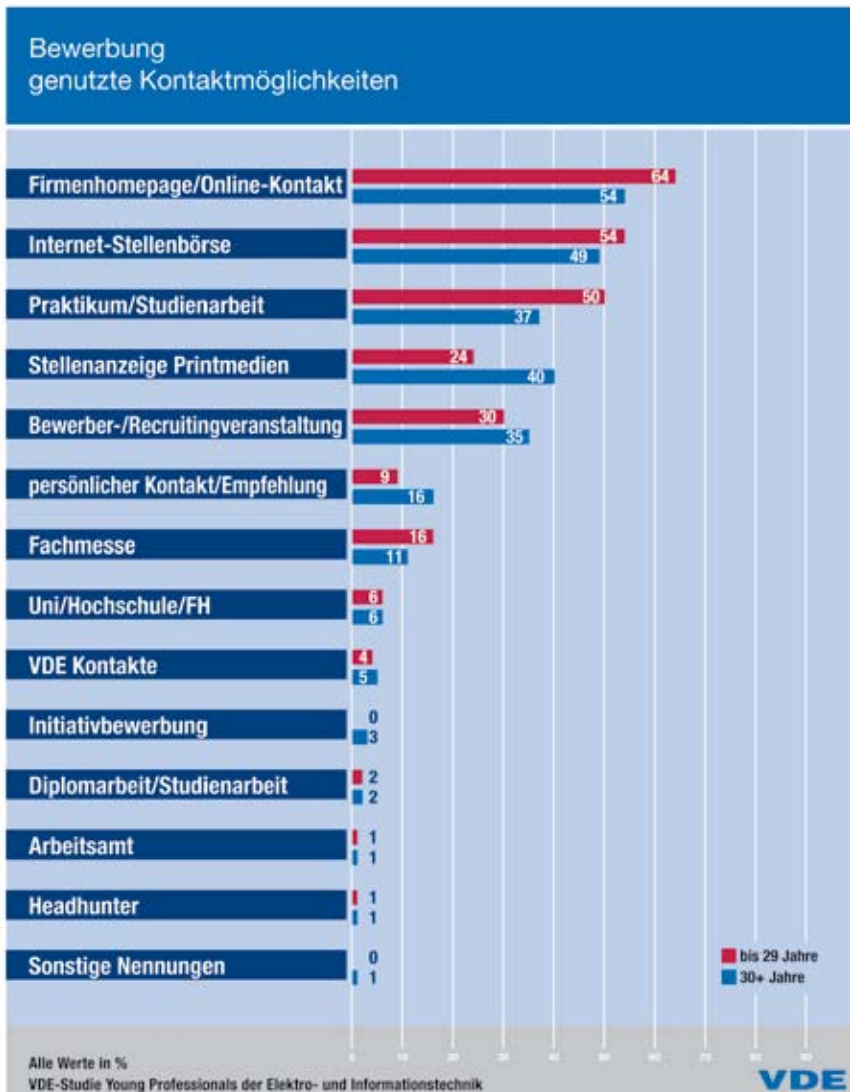
- Bieten Sie Betriebspraktika und die Möglichkeit zu betreuten Diplomarbeiten an. Das sind die am weitesten verbreiteten Angebote für MINT-Absolventinnen. Insbesondere längere Praktika (rund sechs Monate) sind sinnvoll.
- Nutzen Sie die Flexibilität eines KMU und kommen Sie Studentinnen bei der Zeiteinteilung und Tätigkeitsschwerpunkten entgegen. Viele Studentinnen beklagen den engen Zeitplan des Studiums sowie die Kürze von Praktika und sind sogar zu Urlaubssemestern bereit, um längere Praktika absolvieren zu können. Zudem sind Praktika oft nur auf eine Abteilung und einen Tätigkeitsschwerpunkt begrenzt. Gerade hier könnten Vorteile von flexiblen KMU liegen.
- Ermöglichen Sie die Verknüpfung von wissenschaftlichen und beruflichen Aufgaben. Eröffnen Sie Bewerberinnen die Chance, neben der beruflichen Tätigkeit ihren Master/Doktor oder einen MBA zu absolvieren und eine

zügige Promotion teilweise oder ganz als Arbeitszeit anzurechnen, sofern sie inhaltlich zu den im Unternehmen übernommenen Aufgaben passt. Dokortitel bedeuten auch für Ihr Unternehmen eine Steigerung des Renommées. Die Seriosität und Kompetenzvermutung sind oft ein Türöffner bei Kontakten zur Bank oder mit Kunden.

- Schnuppertage und Rekrutierungsveranstaltungen sind zwar nach den VDE-Studien von nachgeordneter Bedeutung, können aber dennoch als zielgruppenspezifische Rekrutierungsmaßnahme genutzt werden und antizyklisch bzw. als Alleinstellungsmerkmal sogar eine besondere Wirkung entfalten.
- Das Anbieten von Traineeprogrammen stellt ebenfalls ein attraktives Angebot für Berufsanfängerinnen dar.
- Nutzen Sie das Internet für Ihre Stellenausschreibungen. Laut VDE-Analysen ist dieses Medium die wichtigste Plattform zum Knüpfen von Kontakten zwischen Unternehmen und MINT-Absolventinnen - noch vor Personalanzeigen und Aushängen in bzw. der Hochschulen.

Wettbewerbsvorteile offensiv einsetzen

- Setzen Sie den Charme Ihres KMU gezielt als Wettbewerbsvorteil ein. Großunternehmen sind bei der Erstbewerbung von MINT-Absolventinnen zwar meist erste Wahl. Berufsstarterinnen erwarten hier oft eine international orientierte Arbeit bzw. die Möglichkeit, im Ausland Verantwortung zu übernehmen, bessere Wechseloptionen und Entfaltungsmöglichkeiten sowie attraktive Angebote zur Teilzeitarbeit, zu flexiblen Arbeitszeiten und Unterstützung bei der



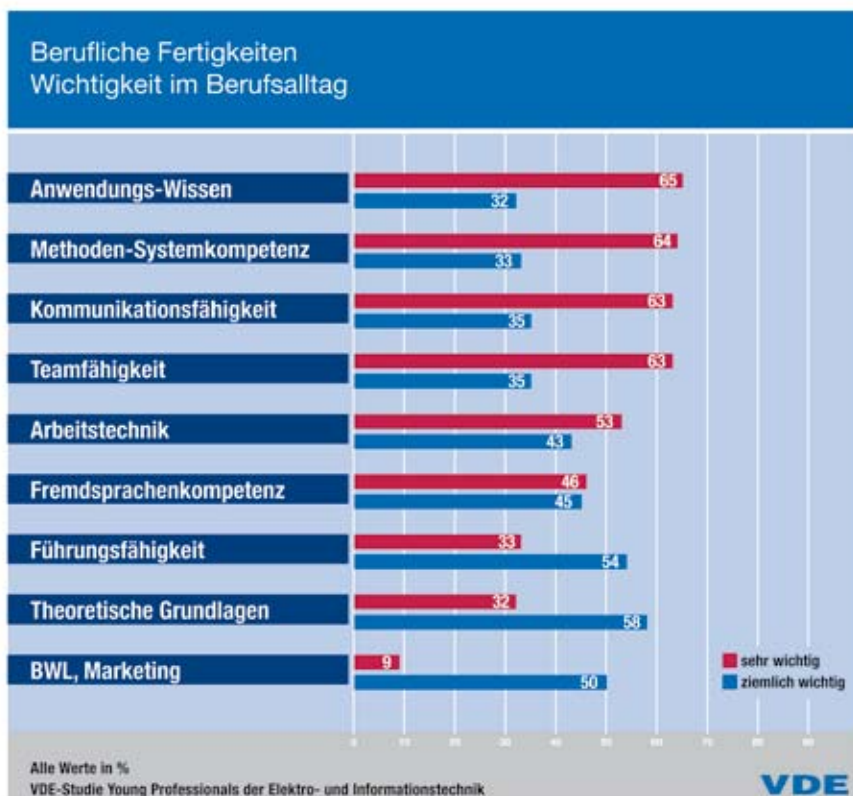
Kinderbetreuung. KMU haben gegenüber Großunternehmen aber auch klare Vorteile, die im Kontrast zu größeren Wettbewerbern herausgestellt werden können. Als nachteilig bei Großunternehmen werden insbesondere folgende Aspekte genannt: größere Anonymität und Unpersönlichkeit, weniger Profilierungsmöglich-

keiten, mehr Bürokratie, ausgeprägtere Hierarchien und schwierigere Kommunikation.

- Kompensieren Sie Wettbewerbsnachteile Ihres Unternehmens (z.B. ländlicher Raum, weniger finanzielle und personelle Kapazitäten für frauenspezifische Angebote): zum einen mit den allgemeinen



Vorteilen eines KMU wie z.B. menschlich verbindliche Unternehmenskultur und familienfreundliches Unternehmensumfeld, Flexibilität bei der Arbeitseinteilung bei Nachhaltigkeit der Personalentwicklung, flachere Hierarchien, mehr Raum für Eigenverantwortung und größere Gestaltungsspielräume; zum anderen durch handfeste Angebote wie Weiterbildungsprogramme und Kinderbetreuung.



Stellenprofile auf MINT-Expertinnen zuschneiden

- Stellen Sie die Faktoren intellektuelle Herausforderung, Ausgewogenheit von Berufs-/Privatleben und Arbeitsplatzsicherheit deutlich heraus. Diese werden von Frauen im allgemeinen höher gewichtet als bei Männern, die bevorzugt Ziele wie „Experte werden“ und „Führungsposition erreichen“ verfolgen.
- Betonen Sie neben dem Fachwissen vor allem menschliche Fähigkeiten wie Team- und Kommunikationsfähigkeit. Diese sind bei weiblichen Fachkräften

oft stark ausgeprägt und neben Selbstständigkeit und Einsatzbereitschaft ähnlich wichtig wie Fachkompetenz. Bedenken Sie dabei, dass die Fachkompetenz von Frauen auch bei gleicher Qualifikation aufgrund von Rollenvorurteilen oft unterbewertet wird.

- Forschung, Marketing und Vertrieb zählen zu den bevorzugten Tätigkeitsbereichen von Frauen in MINT-Berufen. Sprechen Sie gezielt diese Präferenzen von Bewerberinnen an, sofern Ihr Unternehmen bzw. die zu besetzende Position dazu geeignet ist.

Mitarbeiterinnen fördern und an sich binden

Chancengleichheit praktizieren und Vorbilder schaffen

- Beurteilen Sie weibliche Fachkräfte in ihrer Personalentwicklung von der Einstellung bis zur Beförderung objektiv nach Ihrer Leistung. Um den Frauenanteil in Ihrem Unternehmen zu vergrößern, ist es sinnvoll, leitende Positionen auch aus strategischen Gründen verstärkt mit weiblichen Arbeitskräften zu besetzen. So steigern Sie die Attraktivität Ihres Unternehmens und der Elektro- und IT-Branche insgesamt für weibliche Fachkräfte und ermöglichen zugleich die Gründung von Netzwerken.
- Zur Chancengleichheit zählt auch „Equal Pay“. Untersuchungen zeigen jedoch, dass Männer auf gleicher Position und bei gleicher Arbeit noch immer höher bezahlt werden als Frauen und sich diese Kluft in manchen Bereichen sogar weiter vergrößert. Eine in jeder Hinsicht gerechte Bezahlung ist nicht nur fair, sondern auch sinnvoll: nämlich ein nicht zu unterschätzender Faktor der Bindung an Ihr Unternehmen.

Potenziale nutzen und Chancen bieten

- Wenn Frauen laut Umfragen besonderen Wert auf intellektuelle Herausforderungen, Kreativität und Selbstständigkeit legen, können Sie genau das für Aufgaben in Ihrem Unternehmen nutzen.
- Angesichts des Fachkräftemangels kann es sogar ein Vorteil sein, dass Frauen statistisch betrachtet Arbeitsplatzsicherheit und

die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig ist. Geben Sie Ihnen diese Sicherheit. Hier sind Sie gegenüber größeren Unternehmen vielleicht sogar im Vorteil.

- Wenn „Social Skills“ wie Team- und Kommunikationsfähigkeit bei Frauen vergleichsweise häufig und gut ausgeprägt (und ebenso wichtig wie Fachwissen) sind, nutzen Sie diese „Managerkompetenzen“ und bauen Sie sie aus.
- Besetzen Sie auch „frauenuntypische“ Bereiche wie Forschung mit weiblichen Führungskräften. Bisher werden Frauen eher in „serviceorientierten“ Bereichen wie Personal, Recht und Finanzen berücksichtigt als in „machtorientierten“. Setzen Sie sich davon positiv ab.

Förderprogramme entwickeln

- Die personellen und finanziellen Kapazitäten sind oft ein Grund dafür, dass weniger KMU seltener Förderprogramme anbieten als Großunternehmen und Hochschulen. Angesichts der Alternative „Fachkräftemangel“ kann sich ein stärkeres Engagement und Investitionen aber für jedes Unternehmen rentieren.
- Als Maßnahmen kommen vor allem Mentoring und Coaching durch eine Mitarbeiterin oder einen professionellen Anbieter, Fortbildungen und Karriereberatung in Frage.

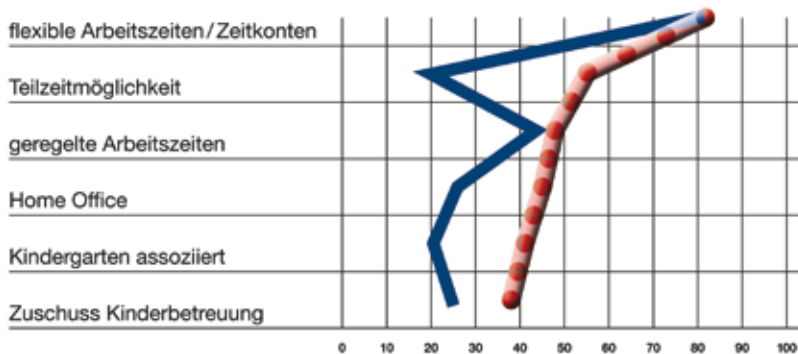
Wiedereingliederung erleichtern

- Erleichtern Sie die Wiedereingliederung nach einem Erziehungsurlaub und längeren

Angebote zum Ausgleich Beruf/Familie

außerordentlich wichtig/nicht wichtig

weiblich männlich



VDE Studierenden Panel 2010

VDE

Berufspausen bei eigenen Mitarbeiterinnen und den „Wiedereinsteigern“ von Bewerberinnen, indem Sie ihnen einfach die Chance dazu geben. Viele werden es Ihnen mit einem noch stärkeren Engagement und einer starken Unternehmensbindung danken.

- Fördern Sie den Wiedereinstieg durch interne und externe Fortbildungen, die angesichts der Herausforderung lebenslangen Lernens ohnehin notwendig sind. Dabei können Sie auch auf das Veranstaltungsangebot von Verbänden (inklusive Online-Angebote) zurückgreifen und möglicherweise sogar entsprechende regionale Veranstaltungen initiieren.
- Überlegen Sie, wie die Verteilung von Aufgaben und Positionen „wiedereinsteigerfreundlicher“ verteilt werden könnte und sprechen Sie Mitarbeiterinnen darauf an. Für viele weibliche Young Professionals ist die Strategie attraktiv, zunächst ein paar Jahre in der Industrie zu arbeiten, um sich dann einen Arbeitsplatz in einer Einrichtung zu suchen, an der Familie und Beruf leichter

zu vereinbaren sind, zum Beispiel an Hochschulen.

Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen

- Bieten Sie weiblichen Fachkräften im Hinblick auf die Arbeitszeit die bewährten Instrumente an, die momentan vor allem bei Großunternehmen und Hochschulen anzutreffen sind: Home Office, Teilzeitarbeit, Flexible Arbeitszeit/Arbeitskonten
- Im Hinblick auf die Kinderbetreuung (Tagesmutter, Kindergarten) ist auch finanzielle Unterstützung (Zuschuss) sinnvoll.
- KMU können gewöhnlich keinen betrieblichen Kindergarten unterhalten. Es gibt jedoch Alternativen. So können Sie beispielsweise bei der Vermittlung von Kontakten und Plätzen in Ihrer Kommune behilflich sein oder sogar mit anderen Unternehmen kooperieren, um entsprechende Angebote gemeinsam zu organisieren.

Kommunikation und Marketing optimieren

Regionale Bekanntheit stärken

- Fachkräfte werden im Mittelstand eher regional als national angeworben. Die regionale Außendarstellung und das Image des Unternehmens ist daher auch im Hinblick auf die Anwerbung weiblicher Fachkräfte relevant.
- Personalentwicklung und Recruiting sind Teil des Marketings - ebenso, wie das Marketing Teil der Personalentwicklung und des Recruitings ist. Die Attraktivität des einen steigert jeweils die des anderen Aspekts.
- Gehen Sie bei der Stellenausschreibung auch einmal neue Wege. Mit aufmerksamkeitsstarken Anzeigen oder Aktionen und einem abgestimmten Webauftritt können Sie Recruiting und Marketing miteinander verbinden.

Partnerschaften und Plattformen nutzen

- Netzwerke und Kooperationen sind auch unter Marketing-Aspekten wichtig. Pflegen Sie Ihre Kontakte auch nach dem Motto: Tu Gutes und rede darüber.
- Der direkteste Weg zu weiblichen Fachkräften im lokalen und regionalen Umfeld führt über Hochschulen und Berufsakademien. Nutzen Sie daher regionale Hochschulkooperationen und Plattformen für direkte Kontakte.
- Die Möglichkeiten der Angebote reichen von Praktika, Exkursionen und Informationsveranstaltungen über

die Verbindung von Studium und Beruf bis zu Preisen für Wettbewerbe oder kreative Arbeiten und Engagements (z.B. Preis für das beste Vordiplom, Innovationspreis für Studierende usw.).

- Auch Aktionen, Preise und Informationsveranstaltungen an Schulen sind in diesem Zusammenhang ein geeignetes Mittel zur Image-Steigerung und zur frühzeitigen Ansprache weiblicher Nachwuchs-Fachkräfte. Die Schülerin von heute ist vielleicht die BA-Absolventin und Praktikantin von morgen.

Professionelle Expertise und Dienstleister einbeziehen

- Manchmal ist es sinnvoll, qualifizierte Dienstleister projekt- bzw. auftragsbezogen oder über einen längeren Zeitraum heranzuziehen. Dies gilt für alle Aspekte vom Recruiting über die Unternehmensstruktur bis zum Marketing.



Karriere planen: Was MINT-Expertinnen tun können

Studium und berufliche Orientierung

Qualifikationen erwerben und Ziele formulieren

Bestandsaufnahme wagen

- Am Anfang der beruflichen Orientierung sollte eine möglichst ehrliche Bestandsaufnahme stehen:
Was will ich (wann) erreichen im Leben? Interessiere ich mich mehr für ein kleineres oder mittelständisches Unternehmen oder für einen Konzern? Oder will ich (zunächst) doch lieber an der Hochschule weiterarbeiten?
Wie steht mein Partner dazu? Lässt sich mein Plan mit einer eventuell geplanten Familiengründung vereinbaren?
- Führen Sie intensive Gespräche mit dem Partner, mit Freunden, Verwandten und Bekannten, die bereits im Beruf stehen. Sie können dazu beitragen, Persönlichkeitsmerkmale aufzuspüren, die man selbst an sich nicht wahrnimmt.
- Solche Bestandsaufnahmen sollten nicht nur zu Beginn des Berufslebens, sondern auch bei weiteren Etappen und Meilensteinen der Karriere eingesetzt werden.

Zusatzqualifikationen sammeln und Orientierungsangebote nutzen

Machen Sie während der Hochschulausbildung nicht an den eigenen Fachgrenzen halt:

- Erwerben Sie möglichst viele wirtschaftliche Kenntnisse und eignen Sie sich Grundzüge der Kommunikation an.
- Lernen Sie die Mechanismen des Marketings kennen und lernen Sie Bilanzen zu lesen.
- Sammeln Sie erste Erfahrungen im Bereich Personalführung (etwa durch außeruniversitäres Engagement oder Mitarbeit in Hochschulgruppen).
- Nutzen Sie berufsorientierende Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Gespräche mit Berufsberatern, um vor allem zu Beginn einer Laufbahn Orientierungshilfen, Mut und neue Perspektiven zu erhalten. Auf diese Weise lässt sich auch das Ungleichgewicht zwischen einer „Überinformation“ zu universitären Forschungsmöglichkeiten einerseits und gleichzeitigem „Informationsdefizit“ hinsichtlich berufspraktischer Hinweise und erreichbarer Berufsbilder andererseits ausgleichen.
- Halten Sie nach MINT- und frauenspezifischen Angeboten Ausschau und nutzen Sie diese neben den allgemeinen Informationsangeboten (Karrieremessen, Kontaktbörsen, Informationsveranstaltungen, Schnuppertage usw.).
- Fremdsprachen ausbauen bzw. pflegen

Brücken zum Beruf bauen

Praktika und Abschlüsse als Sprungbrett nutzen

- Schon im zweiten Studienjahr können Sie als Studierende sinnvoll in Unternehmen eingesetzt werden. Ergreifen Sie diese Chance, um Erfahrungen zu sammeln und sich darüber klar zu werden, welche Tätigkeit, welchen Arbeitsplatz und welche Position Sie anstreben.
- Betriebspraktika und betreute Diplomarbeiten sind die am weitesten verbreiteten Angebote für MINT-Absolventinnen und oft der erste Einstieg in Beruf und Karriere. Insbesondere längere Praktika (rund sechs Monate) sind sinnvoll.
- Werden Sie initiativ und sprechen Sie Unternehmen gezielt auf Praktika und die Betreuung von Diplomarbeiten an. Gerade kleine und mittlere Unternehmen sind oft sehr flexibel, wenn es um die inhaltliche und zeitliche Ausgestaltung von Praktika geht. Dies eröffnet angesichts des viel beklagten engen Zeitplans des Studiums und der Kürze von Praktika eine attraktive Option. Darüber hinaus sind in KMU Praktika oft nicht nur auf eine Abteilung und einen Tätigkeitsschwerpunkt begrenzt.
- Gleiches gilt, wenn Sie moderne Ausbildungsgänge wie z.B. Studiengänge an Berufsakademien belegt haben.
- Informieren Sie sich auch über Traineeprogramme, die einen attraktiven Weg in die Berufspraxis bieten. Sprechen Sie auch KMU auf diese Möglichkeit an.

Abschlüsse für die Berufspraxis nutzen

- Verknüpfen Sie wissenschaftliche und berufliche Aufgaben. Manche Arbeitgeber bieten Bewerberinnen die Chance, neben der beruflichen Tätigkeit einen zweiten akademischen Abschluss zu erwerben (Master, Doktor, MBA). Eine zügige Promotion wird manchmal teilweise oder ganz als Arbeitszeit angerechnet, sofern sie inhaltlich zu den im Unternehmen übernommenen Aufgaben passt.
- Akademische Titel sind vor allem dann wertvoll, wenn die damit verbundenen Zusatzqualifikationen zu dem Anforderungsprofil des Wunsch-Unternehmens passen oder bei der Promotion bzw. dem Zusatzstudium zumindest wichtige Fähigkeiten (z.B. wirtschaftliches Know-how oder organisatorische Kompetenz) im besonderen Maß vermittelt wurden.
- Dokortitel sind insbesondere von Vorteil, wenn Sie später selbstständig werden wollen. Das damit verbundene Renommee sowie die Seriosität und Kompetenzvermutung ist ein Türöffner bei Kontakten zu Banken oder Kunden.

Übergang vom Studium zum Beruf

Weichen für die Karriere stellen und Berufsstart meistern

Berufseinstieg und Arbeitsplatzwechsel planen

- Der erste Arbeitgeber ist durch das erworbene Wissen oder die dort erworbenen Kompetenzen in der Regel prägend für die weitere Karriere. Die Entscheidung für einen Arbeitgeber sollte daher sehr bewusst getroffen werden.
- Zugleich gilt aber auch: Der erste Arbeitsplatz muss kein Bund fürs Leben sein. Es kann empfehlenswert sein, die Bereiche innerhalb eines Unternehmens, zwischen Arbeitgebern oder zwischen Industrie und Forschung zu wechseln.

Sich erfolgreich bewerben

- Laut der aktuellen VDE-Studie Young Professionals der Elektro- und Informationstechnik benötigen vier von fünf Berufseinsteigern weniger als zehn Bewerbungen, bevor ihnen ein Arbeitsvertrag angeboten wird. Die meisten haben letztlich sogar zwei oder drei Unternehmen zur Auswahl. Vor diesem Hintergrund stehen weiblichen Fachkräften viele Optionen offen – auch im Hinblick auf das Aushandeln frauenspezifischer Angebote.
- Nutzen Sie das Internet für Ihre Stellensuche. VDE-Umfragen zufolge ist dieses Medium die wichtigste Plattform zum

Knüpfen von Kontakten zwischen Unternehmen und MINT-Absolventinnen - noch vor Personalanzeigen und Aushängen in bzw. der Hochschulen.

- Ob Hochschule und Forschungseinrichtung, Großunternehmen oder mittelständisches Unternehmen: jede Option hat Vor- und Nachteile. Die folgenden Überlegungen können dabei nur der allgemeinen Orientierung dienen, um das individuelle Matching zu finden.



Bewerbungen bei Großunternehmen

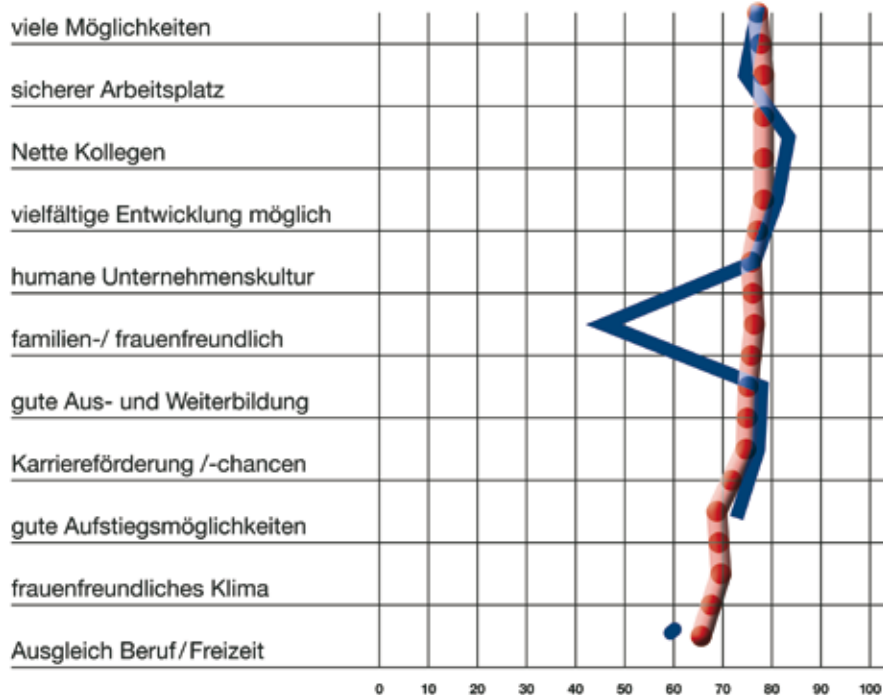
Viele Studierende entscheiden sich bei ihrer Erstbewerbung explizit für ein Großunternehmen als Arbeitgeber. Abgesehen von organisatorischen Gründen - für die Kraftwerks- und Hochspannungstechnik kommen z.B. nur Großunternehmen in Frage - werden dabei häufig die im Folgenden genannten Vorteile angeführt:

- internationaler orientierte Arbeit
- mehr Möglichkeiten, auch im Ausland Verantwortung zu übernehmen
- bessere Wechseloptionen (Es ist leichter, von einem Automobilhersteller zu einem Zulieferer zu wechseln als umgekehrt.)
- vielfältigere berufliche Entfaltungsmöglichkeiten
- Teilzeitangebote/flexible Arbeitszeiten
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Kriterien für Berufs- und Arbeitgeberwahl I.

sehr hohe Priorität/keine Priorität

 weiblich  männlich



VDE Studierenden Panel 2010

VDE

Allerdings sehen die Ingenieurinnen bei einem Berufseinstieg in ein Großunternehmen auch Nachteile, z.B.:

- größere Anonymität und Unpersönlichkeit
- weniger Möglichkeiten sich zu profilieren
- mehr Bürokratie, ausgeprägtere Hierarchien, schwierigere Kommunikation
- Arbeit oft in kleinteiligen Einheiten/ möglicher Verlust des „Blicks fürs Ganze“.

Bewerbungen bei KMU

Kleine und mittlere Unternehmen bis 1.000 Mitarbeiter weisen einen besonders ausgeprägten „Elektroingenieurinnenmangel“ auf. Dieser Engpass hat unter anderem folgende Gründe:

- Manchen KMU fehlen die finanziellen und personellen Kapazitäten für frauenspezifische Angebote im Maßstab von Großunternehmen.

- Die Entscheidung für ein kleineres oder mittelständisches Unternehmen ist oft auch mit einem Umzug in eher ländliche Gegenden verbunden, was jungen Menschen ohne eigene Familie zunächst als weniger attraktiv erscheint.
- Allerdings haben KMU oft viele positive Argumente auf ihrer Seite:
 - besonderes Engagement zur Kompensation von Standortnachteilen, z.B. durch Weiterbildungsprogramme oder Kinderbetreuung
 - menschliche Unternehmenskultur und familienfreundliches Unternehmensumfeld (persönlicher bzw. familiärer Betrieb)
 - Flexibilität bei der Arbeitseinteilung bei Nachhaltigkeit der Personalentwicklung
 - flache Hierarchien
 - viel Raum für Eigenverantwortung
 - große Gestaltungsspielräume.

Bewerbungen bei Hochschulen und Forschungseinrichtung

Umfragen im Rahmen des MINT-Reports belegen, dass sich Studentinnen deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen für einen Verbleib an der Hochschule und sogar doppelt so häufig für ein (öffentliches) Forschungsinstitut entscheiden. Folgende Aspekte stehen mit dieser Präferenz in Zusammenhang:

- starke Forschungsorientierung
- sozialorientierter Anspruch (z.B. starke Präsenz in Medizintechnik und im Bereich Vertrieb oder Marketing)
- Renommee forschender Einrichtungen und der wissenschaftlichen Breite einerseits bei gleichzeitigem Praxisbezug

- mit Industrienähe andererseits
 - Doktorandinnen- und Mentoring-Programme, die den weiblichen Führungskräftenachwuchs fördern.
- Andererseits gibt es auch gute Argumente dafür, den „Schutzraum“ Universität zu verlassen:
- stärkere Anwendungsorientierung
 - gute Verdienstmöglichkeiten
 - schnellerer Aufstieg (damit verbunden oft auch höherer Status)
 - bei universitärer Karriere: möglicherweise häufiger Ortswechsel, soziale Unsicherheit, schwierige Familienplanung - zumindest bis zum großen Ziel Professur
 - größere Gestaltungsmöglichkeiten (in der Praxis etwas bewegen)
 - Selbstverwaltung und Forschungsmittel-Akquise als Teil des Uni-Alltags.

Berufsstart

Die Phase des Berufsstarts wird besonders intensiv erfahren und ist mit zahlreichen Umstellungen verbunden. Wer unvorbereitet in diese Phase geht, wird feststellen, dass ihm einige nützliche Fähigkeiten, Erfahrungswissen und betriebliches Know-how noch fehlen.

Deshalb gilt es bereits im Studium, Zusatzqualifikationen zu sammeln. Beim Berufsstart sollten Sie folgendes beachten:

- Zeigen Sie Präsenz und Motivation - zum Beispiel wenn es darum geht, eine Sonderaufgabe oder ein kleineres Projekt zu übernehmen. Auf diese Weise werden Mitarbeiterinnen als Menschen mit eigenem Stil erlebt und können sich aus der Masse herausheben.

- Arbeiten Sie sich zügig ein, und beweisen Sie Eigenverantwortung.
- Das Meiste lernt man aus seinen Fehlern. Holen Sie sich deshalb Feedback ein, und suchen Sie die Unterstützung von Vorgesetzten.

Beruf, Familie und Karriere

Beruf und Familie miteinander vereinbaren

Work-Life-Balance austarieren

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben zu sichern, ist bei jeder und jedem Berufstätige eine notwendige Voraussetzung für beruflichen Erfolg und privates Glück:

- Wer seinen Ausgleich in Partnerschaft, Familie, Hobbys und Sport suchen kann, bewältigt auch Stress, Härtezeiten und Misserfolge besser.
- Wer die beruflichen Leistungen ständig höher schraubt, wird früher oder später durch physische und/oder psychische Probleme daran erinnert, dass jede Belastung Grenzen hat.
- Nur wer durch Ausgleichszeiten „den Kopf frei bekommt“, kann gute Ideen entwickeln, mit Freude arbeiten und Mitarbeiter gut führen.

Frauen sind allerdings in stärkerem Maße als Männer von einer unausgeglichene Balance bedroht. Denn mit der Familiengründung findet oft eine so genannte „Retraditionalisierung“ der Aufgabenteilung statt, so dass meist immer noch berufstätige Frauen schwerpunktmäßig für den Haushalt und die Kinderbetreuung zuständig sind.

Angesichts dieser Situation sollten berufstätige Frauen folgende Empfehlungen beherzigen:

- Achten Sie bei der Partnerwahl darauf, dass Ihr Mann mit einer eigenständigen, beruflichen erfolgreichen Frau umgehen kann.
- Organisieren Sie mit gutem Gewissen Hilfen für den Haushalt.

Flexible Arbeitszeitmodelle und Work-Life-Balance-Angebote suchen

Laut VDE-Studien bieten alle befragten Firmen und Hochschulen Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere:

- flexible Arbeitszeiten oder Arbeitszeitkonten
- Arbeiten von Zuhause aus
- betriebliche Kinderbetreuung
- Zuschuss für den Kindergarten oder die Tagesmutter.

Deshalb:

- Nutzen Sie konsequent Arbeitszeitmodelle und Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sofern Ihr Arbeitgeber solche anbietet. Wenn nicht: Leisten Sie Pionierarbeit, und sprechen Sie ihn darauf an, solche zu schaffen. Gute Fach- und Führungskräfte sind rar und daher manchmal nur schwer und nur unter großem finanziellen und zeitlichen Schwierigkeiten ersetzbar.
- Wenn Sie bereits wissen, dass sie sowohl eine Familie als auch eine berufliche Karriere anstreben, ist die Kinderfreundlichkeit Ihres künftigen Unternehmen bereits ein Entscheidungskriterium.

Wiedereinstieg nach einer Auszeit planen und organisieren

Der Wiedereinstieg ist für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmerinnen eine kritische Phase. Um sie für beide Seiten produktiv zu gestalten, sollten Sie folgende Empfehlungen beherzigen:

- Geben Sie Ihrem Arbeitgeber einen möglichst klaren Termin für den gewünschten Wiedereinstieg.
- Nutzen sie spezielle Fortbildungen, wie sie von etwa jedem fünften Unternehmen angeboten werden. Auch Coachings und Mentoringprogramme gehören zu den favorisierten Maßnahmen.
- Halten Sie die Auszeiten möglichst kurz, da eine möglichst kontinuierliche Berufstätigkeit in den ersten zehn Jahre entscheidend für den weiteren Karriereverlauf sein kann.
- Eine Wiedereinstiegsstrategie besteht darin, zunächst in der Industrie zu arbeiten und nach der Familiengründung in Bereichen wie Hochschulen oder anderen Institutionen, wo Familie und Beruf oft leichter miteinander zu vereinbaren sind. Sie können diese Strategie aber auch umkehren: Sprechen Sie Ihren Vorgesetzten einfach darauf an, ob er Ihnen ein maßgeschneidertes Angebot unterbreiten kann, um Sie als Voll- oder Teilzeitkraft - beispielsweise in einem anderen Unternehmensbereich – zu halten.

Karriere planen und Aufstiegschancen nutzen

Eigene Entscheidungen treffen

Bei zehn Prozent Frauenanteil im Studium der Elektro- und Informationstechnik liegt der Anteil von Ingenieurinnen in leitenden Positionen bei fünf Prozent. Dabei sind die stärker service- und weniger „machtorientierten“ Bereiche wie Personal, Recht und Finanzen nach wie vor ausgeprägte Frauendomänen.

Für den Mangel an weiblichen Führungskräften gibt es drei Erklärungsansätze:

- Es liegt an einigen Frauen selbst, weil sie einerseits zu wenig Machtwillen aufweisen und zum anderen Faktoren wie Work-Life-Balance eine übergeordnete Rolle zuweisen.
- Die Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen hat sich bis heute wenig geändert: Frauen sind oftmals für Kinder und Haushalt zuständig.
- Es fehlen Rollenvorbilder von beruflich erfolgreichen und souverän auftretenden Müttern.

Zum Teil können Sie die genannten Faktoren selbst beeinflussen, wenn Sie es wollen. Treffen Sie die Entscheidung für oder gegen eine Karriere bewusst und planen Sie auf dieser Basis.

Persönlichkeitseigenschaften, Ressourcen und Unterstützung nutzen

Frauen, die beruflichen Erfolg haben, zeichnen sich durch ein breites Spektrum an Persönlichkeitseigenschaften, eigenen Ressourcen und Unterstützern aus. Dazu gehören:

- Fachkompetenz, die fortlaufend durch Trainings und Fortbildungen erweitert wird
- Selbstmarketing
- Persönlichkeitstrainings
- „männliche“ und „weibliche“ Eigenschaften (je nach Situation)
- vielfältige Kontakte und Netzwerke
- Vorhandensein von Mentoren, Sponsoren oder Coaches.

Wenn Sie sich dafür entscheiden, Führungsverantwortung anzustreben, arbeiten Sie systematisch daran, diese Faktoren zu stärken.

Richtige Signale geben und Durchsetzungsstrategien lernen

Viele Frauen haben beste Voraussetzungen dafür, gute Führungskräfte zu werden. Sie sollten dabei jedoch nicht versuchen „bessere Männer“ zu sein, sondern vielmehr die persönlichen Stärken gezielt nutzen. Davon abgesehen gelten generell empfehlenswerte Verhaltensregeln, deren Beachtung sich für Frauen jedoch als noch wichtiger er-

weisen kann als für Männer.

Zum Beispiel:

- Lernen Sie kontern! Lassen Sie sich nicht verunsichern, demonstrieren Sie Selbstbewusstsein und gegebenenfalls auch Aggressivität.
- Achten Sie auf die Signale, die sie abgeben: bei der Kleidung, bei der Lautstärke ihrer Stimme, bei der Platzwahl in Besprechungen, bei der Wahl des Dienstwagens, bei der Ausstattung ihres Büros usw.

Netzwerke schaffen, Kontakte knüpfen, Unterstützung annehmen

„Niemand kommt nach oben ohne Netzwerke, Mentoren oder Coaching-Dienstleistungen.“ So lautet der einhellige Tenor von Frauen, die den Aufstieg geschafft haben.

Deshalb:

- Nutzen Sie frühzeitig und konsequent alle Fördermaßnahmen der Arbeitgeber: Mentoring, Fortbildungen und Coaching.
- Bilden und nutzen Sie Netzwerke. Die strategische Dimension beruflicher Netzwerke wird gerade von Frauen oft noch unterschätzt. Netzwerke - aus Männern und Frauen - sind jedoch unverzichtbar für das eigene Fortkommen. Beispielsweise bieten abteilungsübergreifende Projekte die Chance, soziale Netzwerke zu knüpfen.

Ansprechpartner:

VDE
VERBAND DER ELEKTROTECHNIK
ELEKTRONIK INFORMATIONSTECHNIK e.V.

Kommunikation & Public Affairs

Dr. Walter Börmann • Franziska Schömb

Stresemannallee 15
60596 Frankfurt am Main

Telefon: 069/6308-305
Fax: 069/96315215

E-Mail: service@vde.com

www.vde.com/mint

Projektinformationen:

Auf Initiative von Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Annette Schavan wurde am 17. Juni 2008 in Berlin der Nationale Pakt für Frauen in MINT Berufen „Komm mach MINT“ ins Leben gerufen. Dieser Pakt ist Bestandteil der Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Mit mehr als 80 Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik will die Bundesregierung das Engagement aller Beteiligten stärken und bündeln, um den Frauenanteil in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern zu steigern. Der VDE unterstützt die Initiative mit dem Projekt „MINT Studentinnen“ mit dem Ziel, Studentinnen der MINT-Fächer für Berufswege in Unternehmen zu motivieren.