



Mit dem Projekt „MINT Role Models“ will der Verband Deutscher Ingenieure (VDI) Schul-Abgängerinnen für die Studienfächer Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften (MINT) begeistern.

Frauen

erobern Ingenieurberufe

„Das ist Männersache!“ heißt es oft, sobald technische Herausforderungen zu lösen sind. Doch die Zeiten ändern sich. Ingenieurinnen sind auf dem Vormarsch. Nie war der Zeitpunkt besser, um im Zuge des Fachkräftemangels zu zeigen, was Frau wirklich kann.

Ingenieurberufe sind Männersache: Noch geben die geringen Frauenquoten in den technischen Berufszweigen dieser Aussage recht. In den vergangenen Jahrzehnten haben nur wenige selbstbewusste Frauen Ingenieurs-Studiengänge gewählt. Dies hängt zu einem großen Teil an der geschlechterspezifischen Einteilung vieler Berufsgruppen. Technische Berufe sind von jeher eine Domäne der Männer, die Frauen weitgehend ausschließt. Im Zuge des Kampfes um neue Talente und qualifiziertes Personal hat sich diese Entwicklung jedoch grundsätzlich verändert.

Frauenanteil steigt

Der Frauenanteil in Bereichen wie Elektrotechnik liegt zwar im Moment im Schnitt nur bei etwa 10 Prozent. Dennoch ist die Tendenz eindeutig steigend. Das zeigen auch die Arbeitslosenzahlen. Während im Jahr 2005 noch 18,9 Prozent der Ingenieurinnen arbeitslos gemeldet waren, sind es im Jahr 2007 nur noch 8,4 Prozent. Immer mehr weibliche Ingenieure werden von Unternehmen eingestellt und zeigen, dass es

in Sachen Kompetenz keinerlei Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt. Zudem gibt es immer mehr Initiativen, durch die junge Mädchen schon früh mit technischen Berufen in Berührung gebracht werden, wie beispielsweise den „Girls Day“. Dazu werden zahlreiche Veran-

staltungen organisiert, bei denen verschiedene Unternehmen Schülerinnen einladen, um ihnen die Scheu vor der Technik zu nehmen und die beruflichen Perspektiven eines Ingenieurstudiums nahe zu bringen. Erstaunlich ist bei solchen Aktionen, wie schnell die jungen

Mädchen Neugier und Interesse für technische Zusammenhänge entwickeln und bereit sind selbst Hand anzulegen. An den mangelnden Fähigkeiten liegt es also nicht, dass so wenige Frauen Ingenieurberufe ergreifen. Die große Hoffnung ist, dass solche Veranstaltungen die Studienwahl der zukünftigen Absolventen maßgeblich beein-

flusst und auch in Zukunft die Zahl der Nachwuchs-Ingenieurinnen steigt.

Gemischte Teams arbeiten effizienter

Für bereits ausgebildete Spezialistinnen ist im Moment ebenfalls ein idealer Zeitpunkt für einen Einstieg. Immer mehr Unternehmen suchen nicht nur händeringend nach qualifiziertem Personal, sondern ganz gezielt nach weiblichem Nach-

i Studie zeigt positive Beispiele von Frauen in Ingenieurberufen

Frauen sind in technischen Berufen und vor allem in deren Führungsetagen deutlich unterrepräsentiert. Dass so wenige Frauen sich für eine ingenieurwissenschaftliche Karriere entscheiden, liegt unter anderem an den unzureichenden Möglichkeiten, Familie und Karriere zu vereinbaren. Das ergab eine VDI-Studie zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie“, die im Auftrag des VDI von der TU München, Fachbereich Gender Studies in Ingenieurwissenschaften, durchgeführt wurde. Ziel der Studie war es, Positiv-Beispiele

aufzuzeigen, Ideen für die Vereinbarkeit von Karriere und Familie zu entwickeln und so die Bedürfnisse der Ingenieure nachhaltig einzubinden.

Die Hälfte der befragten männlichen Führungskräfte gab an, dass ihre Karrierepläne wegen ihrer Kinder nicht beeinflusst werden. Von den Frauen in Führungspositionen hingegen kann dies nur etwa jede Fünfte bestätigen. Zu wenig wird demnach auf die Bedürfnisse der Eltern eingegangen. So wünscht sich zum Beispiel die Mehrheit der weiblichen Befragten

weniger Überstunden oder einen Teilzeitjob – aber nur etwa zwei Drittel der befragten Unternehmen bietet Teilzeitarbeit für ihre Führungskräfte an.

An der Studie „Ingenieurinnen und Ingenieure im Spannungsfeld zwischen Beruf, Karriere und Familie“ nahmen über 650 Ingenieurinnen und Ingenieure, Absolventen sowie Personalverantwortliche von Unternehmen teil. Sie kann kostenlos auf der Seite „Frauen im Ingenieurberuf“: www.vdi.de/fib heruntergeladen werden.

wuchs und Professionals, so dass sich der aktuelle Fachkräftemangel als ideales Sprungbrett für eine erfolgreiche Karriere als Ingenieurin herausstellen könnte. Grund dafür ist nicht nur der Mangel an technischem Knowhow, sondern auch die wachsende Erkenntnis, dass sich die Prozessentwicklung in gemischten Teams oft als effizienter und erfolgreicher herausgestellt hat.

Auch bei den Karrierechancen innerhalb des Unternehmens ist das Thema Gleichberechtigung nicht immer die erste Pri-

ufe



Dr. Miriam Jahn leitet den Bereich Marketing bei ifm electronic GmbH, einem Hersteller von Automatisierungs-, Umwelt- und Gebäudetechnik.

orität. So stellte eine Studie des Vereins Deutscher Ingenieure e.V. (VDI) fest, dass Familienfreundlichkeit noch von vielen Unternehmen als reines Frauenthema behandelt wird. Frauen werden häufig vor die Wahl Beruf oder Familie gestellt. Dabei entscheiden sich weibliche Führungskräfte häufig gegen Kinder, was, laut VDI-Studie, die Entwicklung der alternden Gesellschaft zunehmend unterstützt.

Männer hingegen, die aus der klassischen Rollenverteilung ausbrechen wollen, sehen sich häufig mit Konflikten mit den Vorgesetzten konfrontiert, besonders, wenn es um das Thema Elternzeit geht. Gerade in

Fällen, in denen beide Elternteile als Ingenieure berufstätig sind, kann sich dies negativ auf eine mögliche Karriere der Frau auswirken.

Kinderbetreuung wichtiger als mehr Kindergeld

Grundsätzlich gilt aber, dass individuelle Absprachen sowohl für Ingenieurinnen wie auch Ingenieure fast immer möglich sind. Gerade mittelständische Unternehmen sind hier für Einzelentscheidungen offen. Handlungsbedarf liegt nach Meinung der Ingenieure vor allem bei Firmen, die keine adäquaten Möglichkeiten für eine betriebsinterne Kinderbetreuung haben. Immerhin würden 80 Prozent der ingenieurwissenschaftlichen Führungskräfte mit Kindern eine günstige Kinderbetreuung einer Erhöhung des Kindergeldes vorziehen.

Die Veränderung muss vor allem in den Köpfen beginnen. Sowohl Unternehmen, männliche Ingenieure aber auch junge Frauen, die vor der Berufswahl stehen, müssen die Vorurteile und gängigen Klischees gegenüber ingenieurtechnischer Berufe ablegen und noch mehr die zahlreichen Möglichkeiten dieses Ausbildungsweges bedenken. Initiativen, wie der bereits genannte Girls Day, sind ein guter Weg. Doch noch überzeugender könnten Ingenieurinnen, vor allem in Führungspositionen sein, die ihren Geschlechtsgenossinnen als Vorbild und Leitfigur dienen. Die Verantwortung dafür, dass dieser Karriereweg für noch mehr Frauen zu beschreiten ist, kann von Unternehmen maßgeblich gefördert werden. Ein Management, das schon in der Unternehmensphilosophie die Grundsätze der Gleichheit verankert und es sich zum Ziel macht, dem Mitarbeiter ein Gefühl der Geborgenheit zu geben, kann mit dazu beitragen, die Folgen des Fachkräftemangels einzudämmen und eine nachhaltige Sicherheit für die berufliche Zukunft zukünftiger und bereits ausgebildeter Ingenieurinnen bieten.