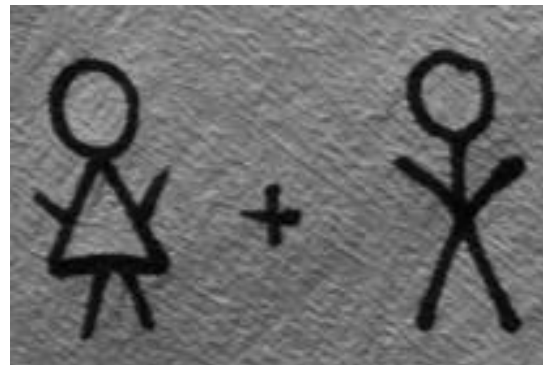


Genderfaktoren bei der Berufswahl

1. Situationsbetrachtung: Worüber reden wir eigentlich?
2. „Sie wollen vielleicht doch nicht“ – Genderfaktoren in der Berufsorientierung
3. Wege für Jungs und Wege für Mädchen: Moderne Berufe – ein Ausblick



1. Situationsbetrachtung: Worüber reden wir eigentlich?



04. Oktober 1957:

Der sowjetische Satellit Sputnik 1
umrundet erfolgreich die Erde

Was bisher geschah...

- Motivation und Selbstvertrauen



Netzwerke mit Unternehmen



Schnittstelle Schule-Hochschule



Unterstützung

mentorING



Gender Studies in
Ingenieurwissenschaften

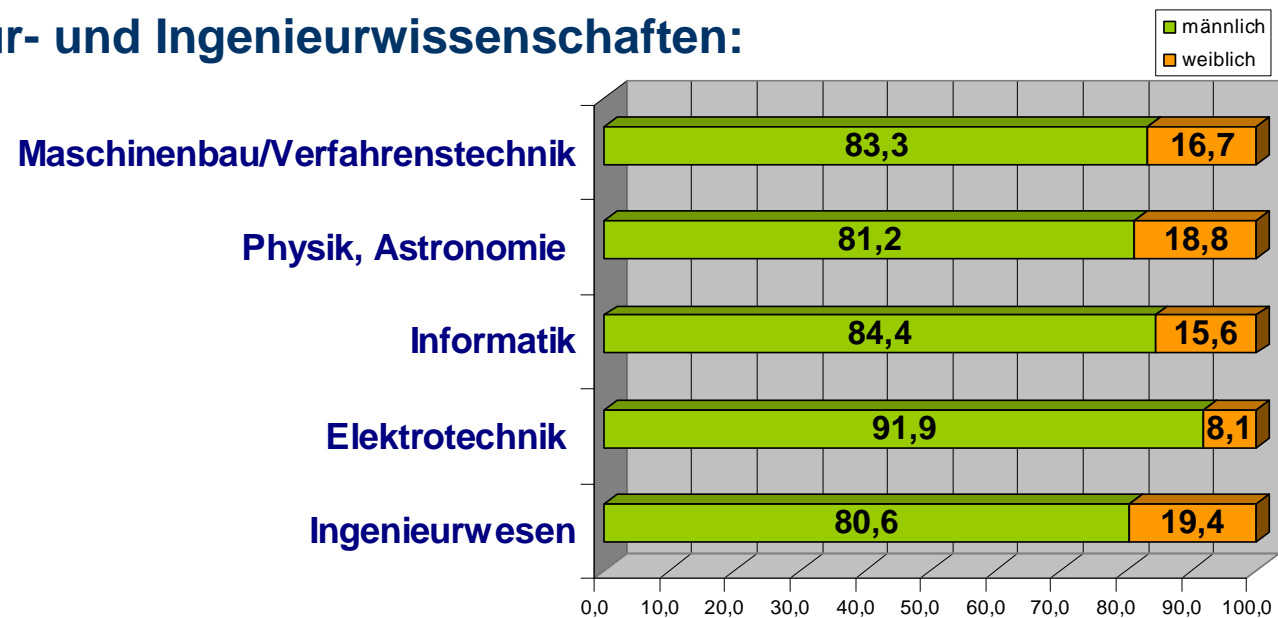


Prof. Dr. Susanne Ihsen

3

Studienentscheidungen

Studierende in Natur- und Ingenieurwissenschaften:



Frauen stellten 2004/2005 mehr als 75 % der Studienanfänger/innen in:

- Sozialwesen, Psychologie, Pharmazie, Gesundheitswissenschaften,
- Ernährungs- und Hausaltwissenschaften sowie Veterinärmedizin.
- Lehramt, Sonderpädagogik, Erziehungswissenschaften,

Quelle: Stat. Bundeamt, 2006

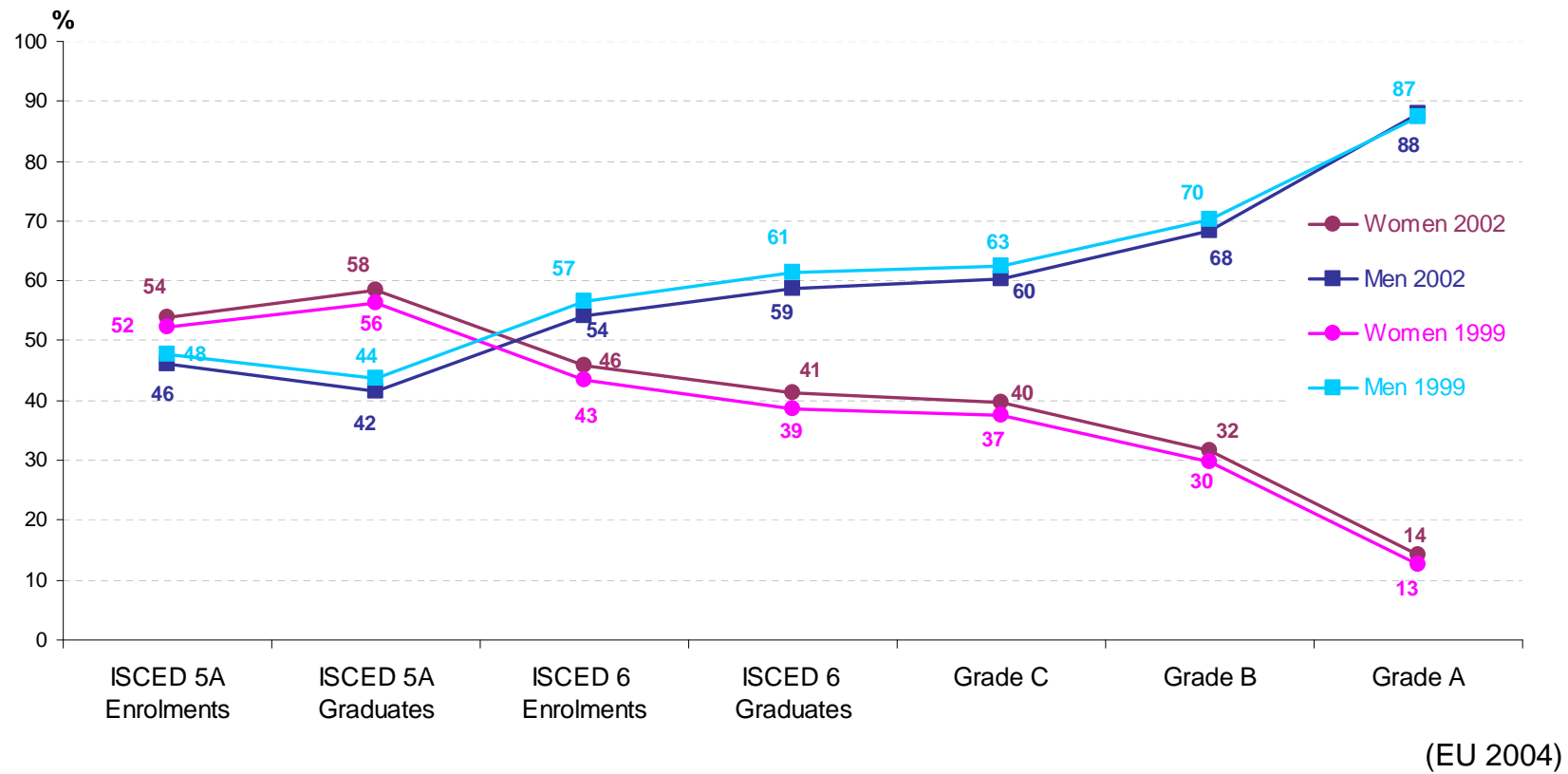
Technische Studienfachwahl: zukunftsorientiert oder randständig?

Studienbereich Informatik, Studienjahr 2003:				
Verteilung der Studienanfängerinnen und Studienanfänger im 1. FS auf die Studienfächer				
Studienfach	Frauen	Männer	Gesamt	%Frauen
Informatik	3.108	16.625	19.733	15,8%
Wirtschaftsinformatik	1.177	5.486	6.663	17,7%
Medieninformatik	552	1.683	2.235	24,7%
Ingenieurinformatik/Technische Informatik	157	1.836	1.993	7,9%
Computer- und Kommunikationstechniken	177	579	756	23,4%
Bioinformatik	161	505	666	24,2%
Medizinische Informatik	167	329	496	33,7%
	5.499	27.043	32.542	16,9%

(Kompetenzzentrum 2006)

Ungleiche Nutzung von Potenzialen

Frauen- und Männeranteile vom Studium bis zur Professur, EU 25



Gesellschaftliche Veränderungsprozesse und ihre Schnittstellen zu den Ingenieurwissenschaften

➤ **Fachkräftemangel (22.000 fehlende Ingenieur/innen / Jahr)**

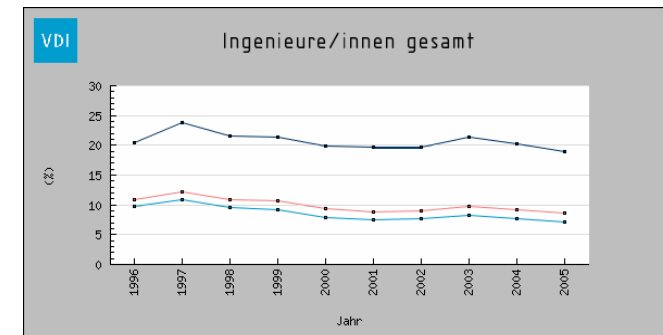
➤ **Demografischer Wandel**

➤ **Veränderungen in den Unternehmen:**

- Diversity als Management-Konzept
- Diversity in Produkten und Dienstleistungen
- Zunehmend auch nichttechnische Anforderungen an Young Professionals

➤ **Impulse für die Ingenieurwissenschaften:**

- Integration von Diversityansätzen in Forschung und Entwicklung
- Motivation und Integration junger Menschen in die Ingenieurwissenschaften, die wir bislang nicht erreichen (insb. mit Migrationshintergrund)
- Motivation und dauerhafte Integration von Frauen
- RE-Integration und Weiterbildung älterer Ingenieur/innen



Gender und Diversity in der Unternehmensentwicklung

- Adidas
- Allianz
- Altana
- BASF
- Bayer
- BMW
- Commerzbank
- Continental
- DaimlerChrysler
- Deutsche Bank
- Deutsche Börse
- Deutsche Post
- Deutsche Telekom
- E.On
- FMC
- Henkel
- Hypo Real Estate
- Infineon
- Linde
- Lufthansa
- MAN
- Metro
- Münchener Rück
- RWE
- SAP
- Schering
- Siemens
- Thyssen-Krupp
- TUI AG
- VW

DAX 30 - Stand: Juli 2006

2. „Sie wollen vielleicht doch nicht...“

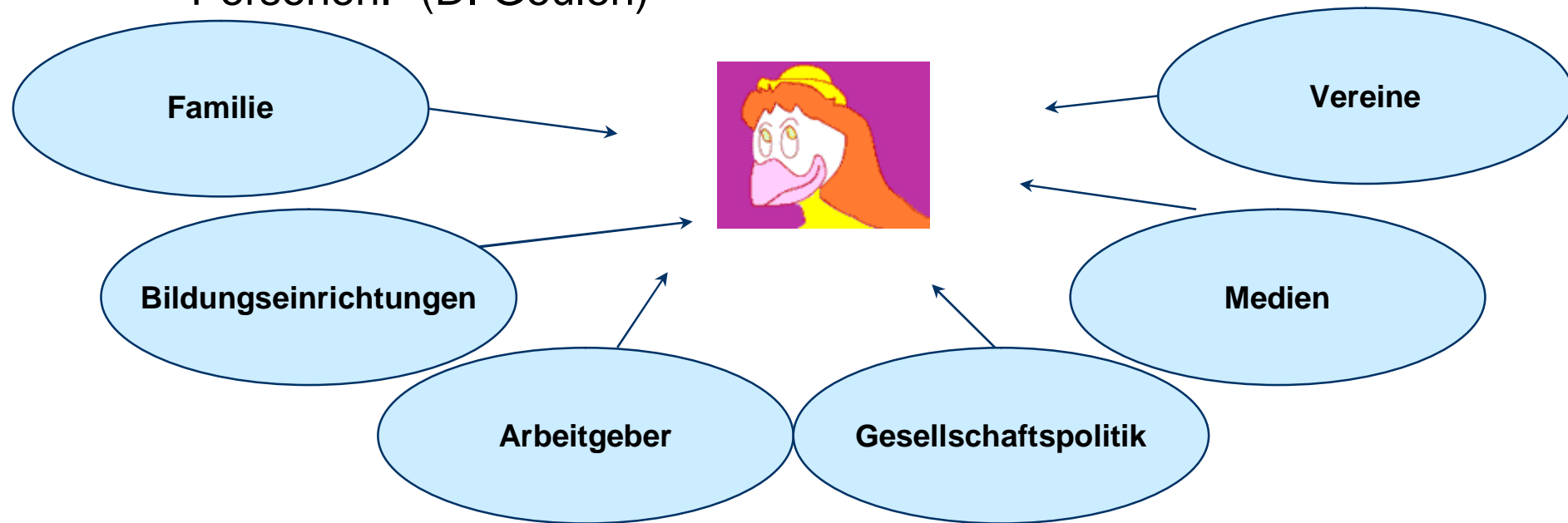
- Renate Schmidt 2005: Frauen verweigern Karriere
 - Frauen verweigern eine, von Männern geprägte, eindimensionale Karrieremöglichkeit
- Sonja Bischoff 2005: Es muss nicht die eigene Karriere sein, die SIE macht.
 - Frauen haben durch die Verantwortungsübernahme in der Familie eine Alternative; 32% der Frauen und 44% der Männer verfügen über Aufstiegswillen.
 - Frauen begrenzen ihre Karriere; 45% der Frauen, aber 23% der Männer möchten Teilzeit-Arbeit.
- Beate Kraus 2005: Frauen präferieren das Private.
 - Männer verändern ihr Erwerbsverhalten nicht, wenn sie Partnerinnen haben, die gleich qualifiziert sind. Frauen reduzieren eher
 - Männer verändern ihr Erwerbsverhalten nicht, wenn sie Kinder haben. Frauen reduzieren eher

Der Vereinbarkeitsmythos oder: Die Gefahr der Wahlfreiheit

- Ein Wiedereinstieg auf gleicher Position mit Aufstiegspotenzial ist in den meisten Unternehmen nicht vorgesehen
- Es gibt in Deutschland keine Teilzeitkarrieren
- Führungs-Väter, die in Elternzeit gehen, setzen sich der Gefahr einer Ausgrenzung aus
- ABER: Führungs-Mütter, die beruflich nicht zurück fahren, haben gleiche oder bessere Karrierechancen als Frauen ohne Kinder

Einflüsse auf die Berufswahl

- "Sozialisation ist Persönlichkeitsentwicklung in Aufnahme von und in Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen, kulturellen und materiellen Umwelt, insbesondere in Interaktion mit Personen." (D. Geulen)



Doing gender in der Interessenentwicklung

- In einer Schulklasse fühlen sich Jungen diskriminiert, wenn der Redeanteil der Mädchen bei 30% liegt
 - Der Physikunterricht wird von Jungen und Mädchen als eines der langweiligen Schulfächer genannt; Mädchen wählen ihn ab
 - Mädchen gelten per se als kommunikativ und sozial, Jungen als sportlich, sprachfaul, autobegeistert
 - ...
- In der Entwicklung der Kinder und Jugendlichen ist rollenkonformes Verhalten eine wesentliche Richtschnur in der Entwicklung.

Der Einfluss der Medien

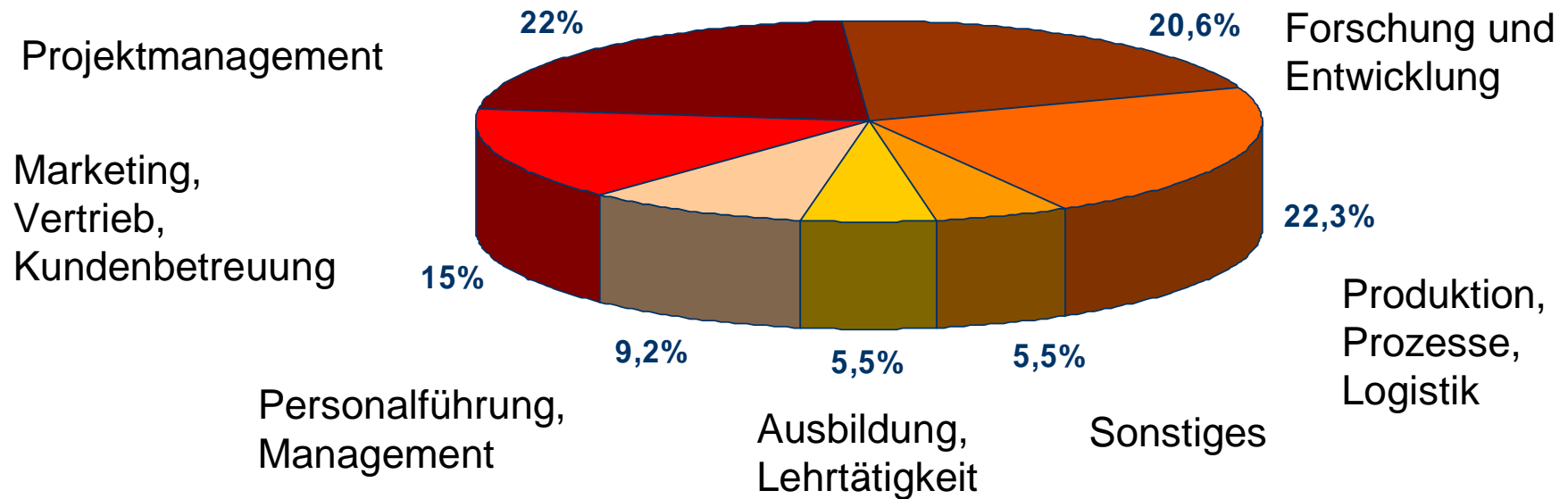


- 66 % der Mädchen sehen täglich fern, vorzugsweise PRO 7 und RTL, Daily Soaps und Krimis
- **Frauenrollen in Krimis:** Anstieg von Bewerbungen junger Frauen im Polizeidienst, Interesse an Pathologie
- **Daily Soap:** zeigen meist Frauen in Medien- und Modeberufen
- **Berufsbezeichnungen** lösen verschiedene Assoziationen aus und werden geschlechtstypisch „gefüllt“
- 46 % der Jugendlichen berichten von Berufsbezeichnungen, unter denen sie sich überhaupt nichts vorstellen können.

(Jim Studie 2006, BiBB 2005)

3. Wege für Jungs und Wege für Mädchen: Moderne Berufe – ein Ausblick

Heutige Ingenieurberufe



Quelle: VDI-Nachrichten
2006

Wie entstehen Innovationen?



1969



Science Fiction

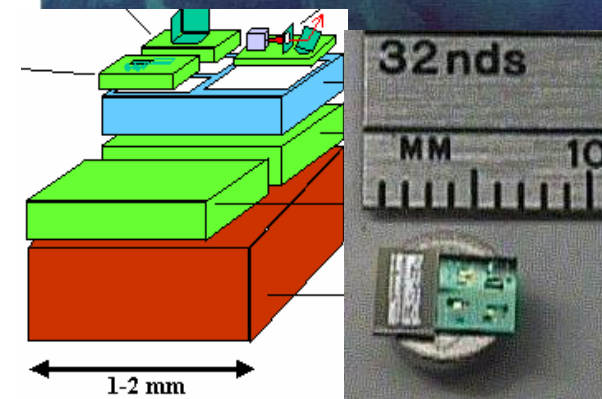


Dynatac 8000x:

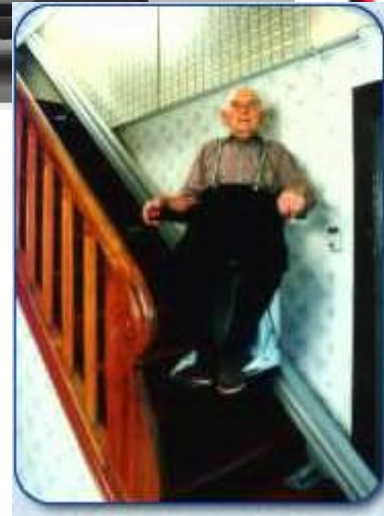
- als erstes kommerzielles Mobiltelefon 1983 von Motorola entwickelt
- knapp 800 Gramm schwer
- Größe: 33 mal 4,5 mal 8,9 Zentimeter
- Kosten: knapp 4000 US-Dollar
- Gesprächsdauer: ca. eine Stunde
- Marktentwicklung: 1984 bereits 300.000 Kund/innen



1983

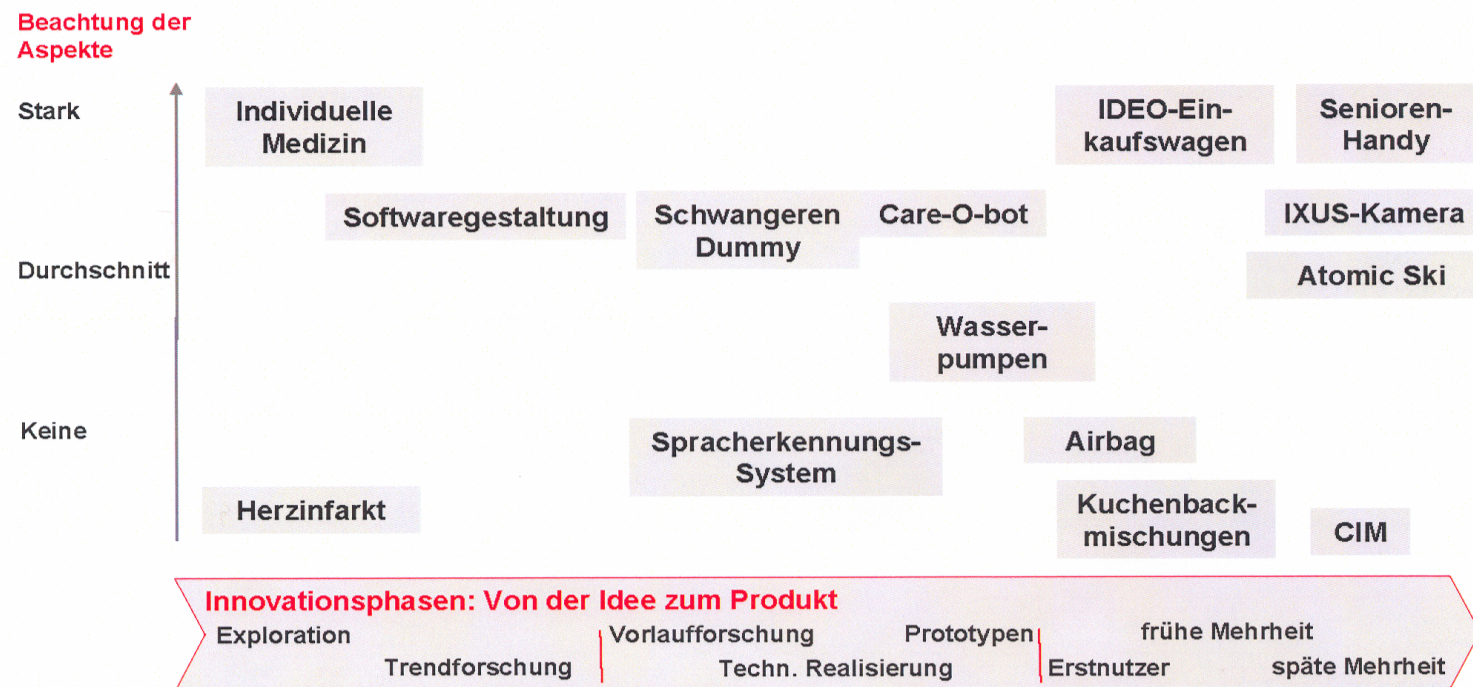


Die Entdeckung neuer Kundengruppen: Innovationen durch Diversity



Ergebnisse des Projektes DISCOVERGENDER der Fraunhofer Gesellschaft

Gender- und Diversity Aspekte im Innovationsprozess



(Bührer/Schraudner 2006)

Berufliche Anforderungen: Sprechen Sie – fragen Sie - verstehen Sie -

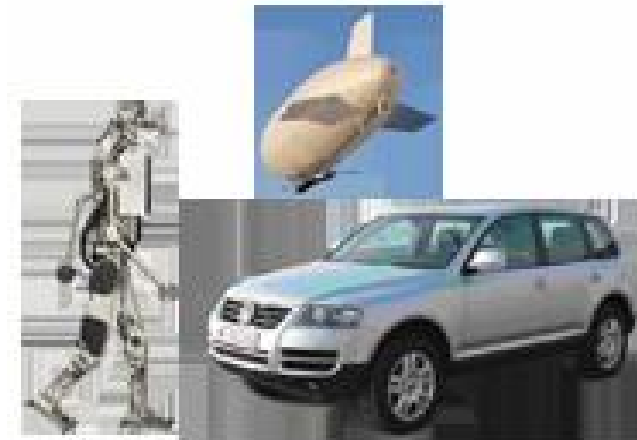
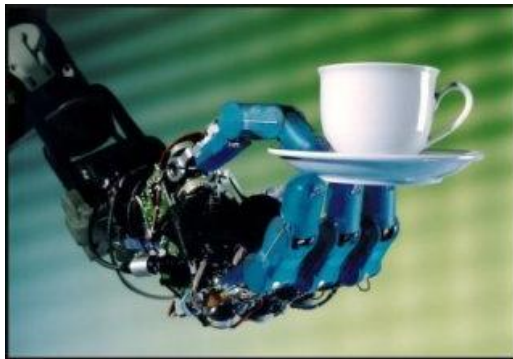
- Analytisches, interdisziplinäres Denken
- Komplexe Zusammenhänge erfassen können
- Einfühlungsvermögen in die Wünsche der Kunden und Kundinnen
- Wissen um kulturelle Unterschiede in Denken und Handeln
- Probleme lösen wollen
- Projekte managen
- Spaß an Teamarbeit haben
- Fremdsprachenkenntnisse
- Kreativität





Exzellenzcluster CoTeSys (Cognition for Technical Systems)

- Wann können technische Systeme denken?



Kognitive technische Systeme

- ausgestattet mit Sensoren und Aktoren
- eingebettet in die physikalische Umgebung
- mittels kognitiver Fähigkeiten handeln sie auch kognitiv



Wir reden also...

- ...seit 50 Jahren über Genderfaktoren in der Berufswahl
- ...im Mainstream diskontinuierlich über volks- und betriebswirtschaftliche Faktoren („Frauen als Reservearmee“)
- ...in der Frauenbewegung über Chancen- und Verteilungsgerechtigkeit
- ...nicht über Wechselwirkungen, sondern knüpfen an Teilproblemen an
- ...erst langsam über notwendige Kulturveränderungen (z.B. die gesellschaftliche Rolle von Männern, Menschen mit Migrationshintergrund etc.)

Zusammenfassung: Genderfaktoren bei der Berufswahl

