



**Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen -
Arbeitsmarktsituation und
Arbeitsbedingungen**

Annelie Buntenbach
DGB-Vorstandsmitglied

**Pressekonferenz
16. April 2015**

Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Damen und Herren,

in wenigen Tagen ist wieder Girls' Day. Schon seit Jahren reden alle an diesem Tag über Mädchen in MINT-Berufen – also in jenen Berufen, die einen Schwerpunkt in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik haben. Es ging in den vergangenen Jahren auch ein gutes Stück voran, vor allem für junge Akademikerinnen.

In unserer neuen Studie geht es allerdings um den nichtakademischen MINT-Bereich. Wir haben uns zum einen die Arbeitsmarktsituation von Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen angesehen. Zum anderen haben wir mit Hilfe des DGB-Index Gute Arbeit die Arbeitsbedingungen in nichtakademischen MINT-Berufen untersucht.

Heute stelle ich Ihnen dazu eine unsere aktuelle Sonderauswertung vor.

Lassen Sie mich zunächst kurz die Arbeitsmarktsituation von MINT-Fachfrauen darstellen, die ernüchternd ist. Offensichtlich sind bislang die Bemühungen zu einseitig auf Akademikerinnen ausgerichtet.

Arbeitsmarktsituation

Der MINT-Arbeitsmarkt bietet auch für die Fachkräfte ohne akademischen Abschluss – zu denen immerhin mehr als 80 Prozent der MINT-Beschäftigten gehören – gute Chancen. Der hohe Fachkräftebedarf in vielen dieser Berufe führt zu Beschäftigungswachstum und zu einer relativ niedrigen Arbeitslosenquote bei den MINT-Fachkräften. Frauen in den nichtakademischen MINT-Berufen profitieren von dieser Entwicklung besonders. Allerdings liegt ihr Anteil bei nur 14 Prozent aller MINT-Fachkräfte.

Wir sehen die Gefahr, dass der ohnehin schon auffallend niedrige Frauenanteil in Zukunft weiter sinkt – sofern nicht aktiv gegengesteuert wird.

Warum? Weil viel zu wenige Frauen in den MINT-Berufen ausgebildet werden: Der Frauenanteil bei den betrieblichen MINT-Auszubildenden liegt nur etwas über 10 Prozent. Besonders ungünstig ist die Situation in den klassischen technischen Berufen wie beispielsweise der Produktions- oder Bau- und Gebäudetechnik. Hier ist es in den letzten Jahren niemandem gelungen, den Frauenanteil insgesamt spürbar zu steigern. Frauen profitieren somit nur in geringem Umfang am MINT-Ausbildungsmarkt, der immerhin ein Drittel des gesamten betrieblichen Ausbildungsmarktes ausmacht.

Der Ausbildungsmarkt hält somit nicht mit der positiven Beschäftigungsentwicklung in den MINT-Berufen Schritt. Damit versagt der Ausbildungsmarkt genau dort, wo der Einfluss auf die zukünftige Fachkräftestruktur am größten ist. Hier muss dringend gehandelt werden. Sonst verschärft sich die Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt weiter und die geschlechterspezifische Berufswahl wird sich verhärten – mit negativen Konsequenzen für Wirtschaft und Gesellschaft.

Arbeitsbedingungen

Kommen wir nun zu den Arbeitsbedingungen: Der DGB-Index Gute Arbeit zeigt, dass die Arbeitsbedingungen für Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen im Vergleich zu anderen Berufen oftmals positiver sind – wenngleich es auch hier noch Raum für Verbesserungen gibt.

Zufrieden sind die nichtakademischen MINT-Frauen mit ihrer Arbeitszeitlage, die durch eine vergleichsweise hohe Verlässlichkeit gekennzeichnet ist. Sie haben auch etwas mehr Möglichkeiten, Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten zu nehmen. Insbesondere für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind das wichtige Faktoren.

In anderen Bereichen haben Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen aber auch gegenüber Männern das Nachsehen. Sie verdienen meist schlechter, und sie haben weniger Aufstiegschancen. Nur gut 20 Prozent der Frauen sehen in hohem oder sehr hohem Maß Aufstiegschancen für sich – bei den Männern sind es immerhin dreißig Prozent. Selbst in stark nachgefragten Berufen gibt es auch noch geschlechtsspezifische Benachteiligungen.

Dennoch bleibt festzustellen: Im Vergleich zu anderen nichtakademischen Berufen bieten MINT-Berufe Frauen etwas bessere Arbeitsbedingungen. Umso mehr also ein Grund mit breiter gesellschaftlicher Initiative für mehr Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen zu werben und sie entsprechend zu fördern.

10-Punkte-Strategie

Welche Strategien bieten sich also an? Ihnen liegt unsere 10-Punkte-Strategie vor. Lassen sie mich auf einige Aspekte eingehen.

- Bereits in der Schule muss das MINT-Interesse von Mädchen und jungen Frauen mehr gefördert und das Selbstvertrauen in die eigenen MINT-Kompetenzen gestärkt werden.
- Dazu gehört auch der Ausbau einer umfassenden Berufsorientierung. Seit gestern gibt es mit dem Kabinettsbeschluss zum Bildungsbericht die Hoffnung, dass es an dieser Stelle weiter voran geht. Das Programm Bildungsketten soll in der von uns notwendig erachteten Richtung

ausgebaut werden. Jetzt ist es wichtig, dass die Berufsorientierung frei von Rollenzuschreibungen erfolgt und Mädchen mit Stärken in den MINT-Fächern auch stärker auf diese Berufe orientiert werden.

- Es gibt zahlreiche Initiativen des MINT-Paktes, aus denen wir lernen können. Leider zielen sie bisher überwiegend auf den akademischen Bereich. Gute Ansätze und Ideen müssen dringend auf betriebliche MINT-Berufe ausgeweitet werden. Eine wichtige Erfahrung aus dem MINT-Pakt ist, dass eine längere begleitete Praxisphase im Betrieb entscheidend für den Berufswunsch ist. Deshalb sollten regionale MINT-Netzwerke zwischen Schulen und Betrieben ausgebaut und gefördert werden.
- Außerdem müssen die weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den MINT-Berufen und insbesondere die Herstellung von Chancengleichheit für beide Geschlechter in den Fokus aller Akteure rücken.
- Und nicht zuletzt die „allzu menschliche Komponente“: In einem „männerdominierten“ Berufsumfeld fehlen oft Erfahrungen im Umgang mit ausbildungsinteressierten jungen Frauen. Personalverantwortliche, Ausbilder sowie Betriebs- und Personalräte sollten diesbezüglich sensibilisiert und qualifiziert werden. Sie könnten dann auch gezielt auf Schulen zuzugehen und Kooperationen initiieren.

Auch in der beruflichen Bildung sind vergleichbare Anstrengungen wie im akademischen Bereich notwendig, um insgesamt mehr junge Frauen für MINT-Berufe zu begeistern, der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt entgegen zu wirken und um einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Wir müssen für diese Anstrengungen mehr Akteure in den Betrieben, Verwaltungen und in den Schulen gewinnen. Nicht zuletzt braucht es für dieses Vorhaben auch mehr Flankierung durch die Politik, das heißt konkret durch das zuständige Bildungsministerium und durch die für Bildung zuständigen Länder.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!