

FRAUEN IN MINT-BERUFEN: GEWINNEN UND HALTEN

Empfehlungen des Nationalen MINT Forums

Noch immer sind Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen unterrepräsentiert, ihr Anteil liegt seit Jahren deutlich unter dem durchschnittlichen Anteil aller Beschäftigten. Von dieser unterdurchschnittlichen Präsenz in den MINT-Disziplinen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) ist Deutschland als Hochtechnologieland – und im Angesicht der aktuellen Fachkräftesituation – besonders betroffen. Was kann getan werden, damit sich mehr Mädchen und junge Frauen für die MINT-Disziplinen begeistern und dadurch auch mehr Frauen in Berufen aus diesen Bereichen tätig werden?

Die Arbeitsgruppe „MINT-Frauen 4.0“ im Nationalen MINT Forum hat Handlungsempfehlungen für die unterschiedlichen Bildungsabschnitte und -übergänge erarbeitet, die dazu beitragen können, das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an MINT und an MINT-Berufen zu erhöhen. Sie adressieren auch die Akteurinnen und Akteure, die diese Veränderung bewirken können.

Bereits in Kita und Kindergarten, aber auch im weiteren Bildungsverlauf, ist auf eine klischeefreie und gendersensible Begleitung der Kinder und Jugendlichen zu achten. Diese kann durch eine entsprechende Aus- und Fortbildung der Fach- und Lehrkräfte sichergestellt werden. Nur so können benachteiligende Strukturen und Muster – die oftmals unbewusst in der Sprache und in Geschlechterstereotypen zum Ausdruck kommen – erkannt und dahingehend verändert werden, dass allen Kindern und Jugendlichen, unabhängig vom Geschlecht, vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten offenstehen.

Zum Einsatz kommen sollte eine klischee- und geschlechtersensible Berufs- und Studienorientierung in allen Bildungsinstitutionen, seien sie im schulischen oder außerschulischen Bereich angesiedelt. Interesse wecken, eigene Fähigkeiten prüfen und insbesondere für Mädchen eine Stärkung der fachlichen Selbstkompetenz für MINT-Berufe zu erreichen, sind zentrale Ziele dieses Ansatzes. Gelingen kann dies über niedrigschwellige Praxisangebote, die sinnhafte Verknüpfung zum Schulcurriculum und die Anwendung von kreativem, forschendem Lernen. Dazu sollte der Bezug zu aktuellen Fragestellungen, wie zum Beispiel dem Klimawandel, der Mobilitätswende oder der Ressourcenschonung hergestellt werden, also zu Fragen, die besonders die Lebenswelt der Jugendlichen betreffen.

Fester Bestandteil klischeefreier Berufsbilder sind weibliche Rollenvorbilder. Die Einbeziehung und Darstellung erfolgreicher MINT-Frauen auf allen Karrierestufen (Ausbildung, Studium, Young Professionals, Führungsfrauen), die mit Begeisterung einer MINT-Tätigkeit nachgehen oder ihren Beruf ausüben, fördern die Identifikation von Mädchen und jungen Frauen für MINT. Sie ermutigen Mädchen und junge Frauen zur Entdeckung ihrer eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen, um so MINT-Berufe als selbstverständliche berufliche Option für ihre eigene Karriere in Betracht zu ziehen.

Kinder und Jugendliche werden wesentlich durch zentrale Personen aus ihrem sozialen Umfeld geprägt. Insbesondere Eltern, aber auch Lehrkräfte und später die Peergroup stellen wichtige Bezugspersonen in der Berufs- und Studienwahl dar, die verstärkt in den Berufswahlprozess eingebunden werden sollten. Es gilt daher die Eltern – und hier vor allem jene mit bildungsfernem Hintergrund – stärker einzubeziehen und ihnen die Chancen von MINT-Berufen und -Studiengängen für ihre Töchter zu verdeutlichen.

Wesentliche Voraussetzung für eine gelingende Gewinnung von Frauen für MINT-Berufe und Studiengänge und ihren späteren Verbleib im Arbeitsmarkt sind kontinuierliche und verlässliche Angebote entlang der gesamten Bildungskette. Neben Elternhaus, Kita, Schule und peer group sind Angebote unerlässlich, die sich an Schülerinnen sowie Studentinnen wenden. Für einen gelingenden Einstieg junger Frauen in die duale Ausbildung oder ein Studium fehlen bisher häufig Anknüpfungspunkte zwischen den Interessen junger Frauen, insbesondere in gesellschaftlichen, sozialen und ökologischen Kontexten und MINT-Ausbildungen sowie Studiengängen. Zudem fehlt es an flächendeckenden, längeren Erprobungsmöglichkeiten von MINT in der Praxis, um eine persönliche Eignung feststellen zu können und eine Rückmeldung zu eigenen Kompetenzen im MINT-Sektor zu erhalten. Angebote dieser Art und darüber hinaus Mentoring-, Betreuungs-, Unterstützungs- und Vernetzungsangebote, die jungen Frauen den Austausch sowohl mit berufserfahrenen MINT-Frauen als auch mit MINT-Studentinnen anderer Hochschulen ermöglichen, stärken ihre Entscheidung für eine duale Ausbildung oder ein MINT-Studium sowie den Verbleib in Ausbildung und Studium.

Der Einstieg und der Verbleib im MINT-Arbeitsmarkt im Anschluss an Ausbildung und Studium sind weitere Hürden, die es nachhaltig zu überwinden gilt. Auch hier ist die Bildung von und die Teilhabe an Netzwerken, die die Interessen und Karrierechancen von Frauen im Blick haben, ein wesentlicher Faktor, um Frauen beim Verbleib im MINT-Arbeitsmarkt zu stärken. Wesentlich ist hier aber auch eine attraktive Organisationskultur. Eine Kultur, die Frauen verdeutlicht, dass sie ebenso willkommen sind wie Männer, eine realistische Darstellung von Arbeitsumgebung und -bedingungen, flexible Arbeitszeiten, die die Vereinbarkeit von Beruf, privaten Interessen und Familie ermöglicht. All dies fördert die Attraktivität von Arbeitgebern und könnte mehr Interesse, insbesondere bei Frauen, hervorrufen und diese nachhaltig an ein Unternehmen binden.



Dies ist eine Zusammenfassung des Empfehlungspapiers der AG MINT-Frauen im Nationalen MINT Forum. Die gesamte Publikation sowie die Liste der Autor:innen finden Sie hier:
» www.nationalesmintforum.de/empfehlungen

Herausgeber

Nationales MINT Forum e.V.
Rosenstr. 2
10178 Berlin
www.nationalesmintforum.de

Redaktion

Prof. Barbara Schwarze,
Dr. Ulrike Struwe

Koordination

Julia Saalman,
Christian Lück