

Karriereverläufe von Frauen in MINT im Mittelstand – Chancen und Herausforderungen

Julia Schnittker

(julia.schnittker@uni-siegen.de)

Kerstin Ettl

(kerstin.ettl@uni-siegen.de)

Problemstellung und theoretische Verortung

Die zunehmende Digitalisierung und Globalisierung und ein damit einhergehender Prozess- und Strukturwandel bringt für Unternehmen neue Herausforderungen mit sich (Franken, 2016). Innovationen helfen Unternehmen dabei, mit Veränderungen umzugehen und die aus globalen Wettbewerbsbedingungen resultierenden Herausforderungen zu überwinden (Kaschny et al., 2015). Die sogenannten MINT-Bereiche (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) spielen hierbei eine zentrale Rolle. Folglich werden zukünftig in naturwissenschaftlich-technischen Berufsfeldern, insbesondere im Bereich der Informationstechnologien, zunehmend hochqualifizierte Fachkräfte benötigt werden (Riedel et al., 2014). Entsprechend gut ausgebildeten jungen Frauen bieten sich hierdurch attraktive Karrierechancen.

Trotz dieser guten Ausgangsbedingungen für eine Karriere in MINT, sind Frauen dort noch immer vergleichsweise selten vertreten: Aktuelle Zahlen zeigen, dass sie sich noch immer seltener für eine Qualifikation mit MINT-Bezug entscheiden (Statistisches Bundesamt, 2017) und in MINT-Berufen generell stark unterrepräsentiert sind (Bundesagentur für Arbeit, 2017). Dies gilt ebenso für die berufliche Selbstständigkeit. Vermehrt zielen Initiativen und Maßnahmen darauf ab, Schülerinnen für MINT zu sensibilisieren und sie für eine Ausbildung oder ein Studium in den MINT Feldern zu begeistern. Doch selbst diejenigen Frauen, die sich bereits für eine berufliche Qualifikation in einem MINT Bereich entschieden haben, streben dort seltener eine Karriere an, als Männer und sind deutlich seltener in Führungspositionen vertreten (Weber-Braun und Eschke, 2012; Shapiro und Sax, 2011). Die Frage ist, warum?

Die vorliegende Studie analysiert zur Beantwortung dieser Frage die Karriereverläufe von Frauen in MINT in mittelständischen Unternehmen und in der beruflichen Selbstständigkeit. Ziel der Studie ist es, Muster in Bezug auf die Chancen und Herausforderungen der Karriereverläufe von Frauen in MINT zu identifizieren, um daraus Lösungsansätze für die Zukunft abzuleiten. Als theoretischer Ausgangspunkt dient die Happenstance Learning Theory von Krumboltz (2009), der zufolge Karrierewege nicht in erster Linie durch bewusste Karriereentscheidungen beeinflusst, sondern vielmehr durch ungeplante zufällige Ereignisse und Situationen bestimmt werden. So spielt die individuelle Erkennung und Ausnutzung von Karrierechancen nach Krumboltz eine maßgebliche Rolle.

Methodik

Die Analyse basiert auf 50 qualitativen, semi-strukturierten Interviews mit angestellten und selbstständigen Frauen in MINT in unterschiedlichen Karrierephasen. Zentrale Themen der Interviews waren die individuellen Karriereverläufe der Interviewpartnerinnen, persönliche Beweggründe und Motive für Berufs- und Karriereentscheidungen, förderliche und hemmende Faktoren auf ihrem beruflichen Weg, der Einfluss von Vorbildern, Chancenerkennung, Selbst- und Fremdwahrnehmung. Mit Blick auf die befragten beruflich selbstständigen Frauen war

darüber hinaus von Interesse, wie ihr Selbst- und wahrgenommenes Fremdbild als Unternehmerin mit dem Selbst- und wahrgenommenen Fremdbild als MINT-Expertin zusammenhängen.

Alle Interviews wurden mit jeweils zwei Mitgliedern des Forschungsteams durchgeführt, elektronisch aufgezeichnet und nach den Regeln von Kuckartz et al. (2008) softwaregestützt transkribiert, korrigiert, anonymisiert und analysiert.

Ergebnisse

Die Ergebnisse der Studie zeigen Chancen und Herausforderungen für Karriereverläufe von Frauen in MINT auf individueller, unternehmensbezogener und gesellschaftlicher Ebene auf.

Individuelle Ebene – Gemäß unseren Ergebnissen wird die Entscheidung für eine Qualifikation in MINT häufig bewusst, aufgrund persönlicher Interessen und Begabungen getroffen. Der tatsächliche berufliche Tätigkeitsbereich (z.B. die Branche/Abteilung) hingegen scheint häufig nicht bewusst ausgewählt worden zu sein. Im Gegenteil: in einigen Fällen hatten unsere Interviewpartnerinnen ihren späteren Tätigkeitsbereich zuvor gar nicht als Option für sich wahrgenommen, und sind dort nach eigener Aussage „zufällig“ gelandet. Die von uns befragten Unternehmerinnen hatten sich alle im Verlauf ihrer Karriere bewusst für eine berufliche Selbstständigkeit entschieden. Dass diese berufliche Selbstständigkeit einen MINT-Bezug hat, war hingegen so nicht von allen geplant gewesen.

Unsere Interviewpartnerinnen zeigten ein hohes Selbstbewusstsein sowie eine starke intrinsische Motivation. Überwiegend gaben sie an, ihre besondere Rolle als Frau in einem MINT-Tätigkeitsfeld zu genießen, da ihnen dies Bewunderung, Respekt und Anerkennung ihres sozialen Umfelds liefert. Im beruflichen Alltag hilft ihnen ein selbstbewusstes Auftreten – selbst wenn dieses nur vorgetäuscht ist.

Unternehmensbezogene Ebene – Wiederholt thematisierten unsere Interviewpartnerinnen das Gefühl, mehr leisten zu müssen als ihre männlichen Kollegen, konnten sich nach einer gewissen Zeit oder einer gut bewältigten Aufgabe jedoch als gleichwertig wahrgenommene Teammitglieder etablieren. Unterstützung durch Personen aus dem beruflichen Kontext wurde von ihnen häufig als wichtiger für den eigenen Karriereverlauf empfunden, als ihre eigenen Fähigkeiten. Sie veranschaulichten, dass in ihren Teams von ihnen erwartet wird, sich an die dort herrschende Kultur anzupassen. Die Ursache für möglicherweise auftretende Probleme sehen gerade männliche Kollegen dabei nicht in der Kultur selbst, sondern im Umgang der Frauen mit ebendieser. Als Herausforderung beschrieben unsere Interviewpartnerinnen Kolleginnen in traditionell weiblichen Tätigkeitsfeldern, die mit Skepsis und teilweise Neid und Eifersucht auf sie reagieren.

Gesellschaftliche Ebene – Frauen in MINT fühlen sich in ihrem beruflichen Alltag nicht immer gerecht behandelt und mit Stereotypen konfrontiert. Diese Stereotype treffen in den Augen der Frauen in den meisten Fällen nicht zu, jedoch sehen sie keine Möglichkeit, dagegen vorzugehen. Sie akzeptieren daher die Konfrontation mit ihnen unzutreffend erscheinenden Stereotypen, die gesellschaftlich gebilligt werden, um ihren Karriereweg in MINT zu verfolgen. Bei den von uns befragten MINT-Unternehmerinnen wurde deutlich, dass vielen bereits in jungen Jahren innerhalb ihrer Familie/ihres Umfeldes Gleichberechtigung vorgelebt wurde, so dass sie ihre spätere Berufstätigkeit nicht in Bezug auf ihr Geschlecht hinterfragten.

Implikationen

Für eine Qualifikation in MINT werden Frauen und Mädchen bereits durch zahlreiche Initiativen und Maßnahmen sensibilisiert. Die Ergebnisse unserer Studie zeigen jedoch, dass dies alleine nicht automatisch zu erfolgreichen Karriereverläufen von Frauen in MINT im Mittelstand führt.

Diese verlaufen sehr unterschiedlich und selten geradlinig. Maßnahmen sowohl auf individueller, unternehmensbezogener und gesellschaftlicher Ebene könnten dazu beitragen, Karrieren von Frauen in MINT wahrscheinlicher zu machen. Auf individueller Ebene wäre für Frauen während der Qualifikationsphase unseren Ergebnissen zufolge eine individuellere, kompetenzorientiertere und vorurteilsfreiere Karriere- und Berufsberatung hilfreich. Haben Frauen bereits eine Qualifikation im MINT-Bereich, spielt Fachkompetenz für ihre berufliche Weiterentwicklung oftmals nicht die ausschlaggebende Rolle, sondern ihre Fähigkeit, sich in einem männlich-geprägten Umfeld zu etablieren. Mittelständische Unternehmen können Frauen in MINT-Berufen gewinnen, indem sie beispielsweise Hindernisse bei deren Berufseinstieg minimieren. Dies beginnt bei einer gezielten aktiven Ansprache und Einstellung von Frauen in MINT-Berufen. Langfristig kann dies u.U. zu einer Minimierung des MINT-Fachkräftemangels im Mittelstand beitragen. Auf gesellschaftlicher Ebene gehört hierzu jedoch auch ein gesellschaftliches Umdenken in Bezug auf tradierte Stereotype und Rollenbilder bezogen auf Männer und Frauen – nicht nur im Berufsleben.