

Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung

Aufruf zu einem Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufe!

Christina Haaf, M.A.

Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.

Finut-Kongress Bonn 2008

Nachwuchs - nur mit Frauen!



BMBF:

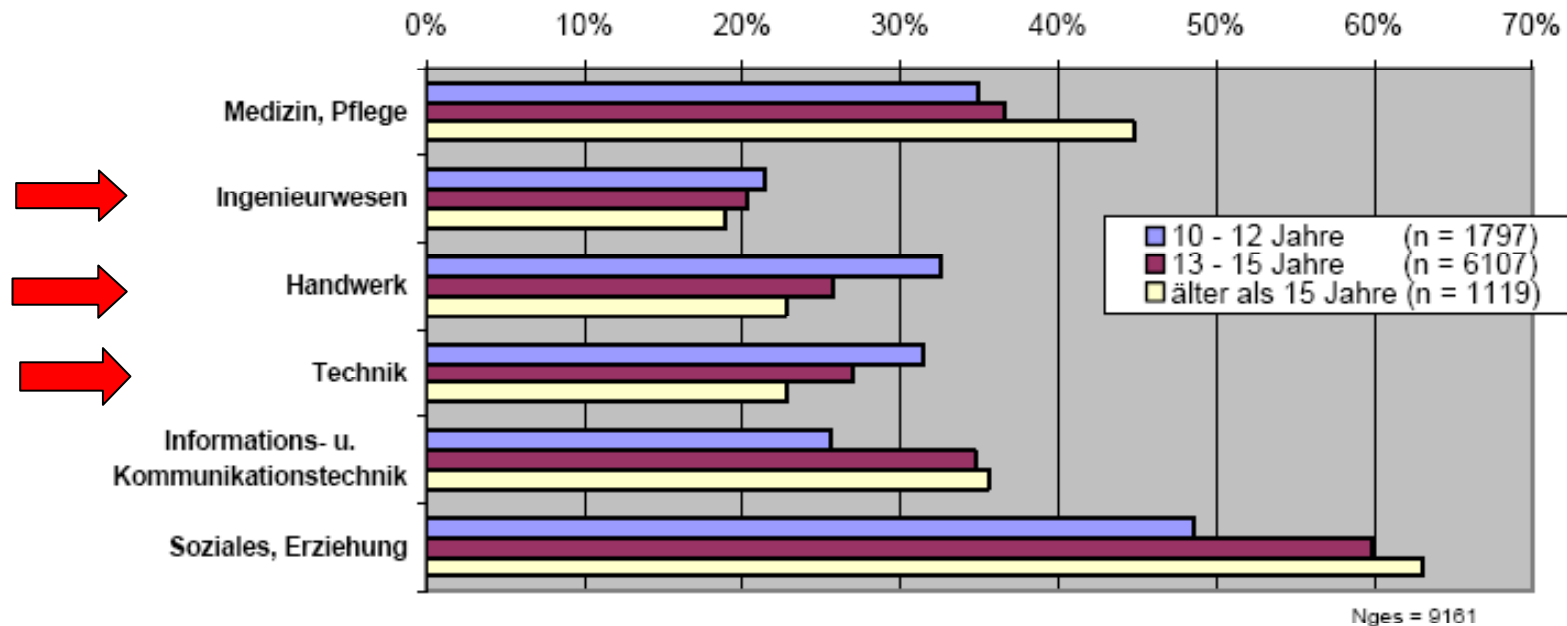
- bis 2013 werden 70.000 Naturwissenschaftler/innen und 85.000 Ingenieur/innen in Ruhestand gehen

Mädchen: Verlust an Interesse an M(I)NT im Laufe der Schulzeit – Anstieg bei traditionellen Frauenberufen und IT (!)



"In welchem Tätigkeitsbereich könntest du dir vorstellen, später zu arbeiten?"

(Anteil Zustimmungen in % der jew. Altersgruppe)



Quelle: Evaluation Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag 2006, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.



Wichtig: Schülerinnen/Schüler entscheiden sich spät

Knapp 70 % der Schülerinnen und Schüler entscheiden sich erst in den letzten 2 Jahren vor Schulabschluss für ihr Studienfach.

Etwa 40 % davon entscheiden sich im letzten Schuljahr!

Hauptinformationsquelle: das Internet für über 60 %

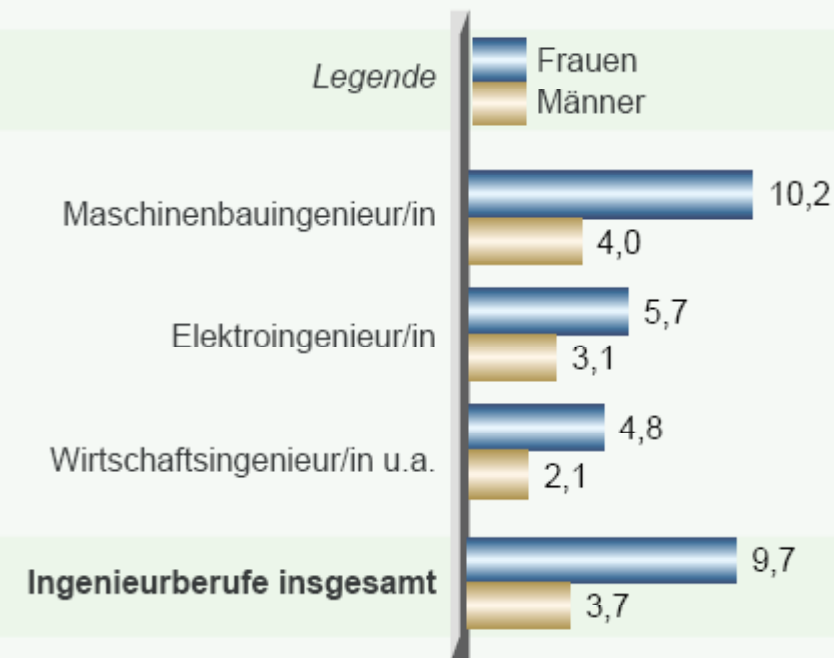
Quelle: Einstieg GMBH: Einflussfaktoren der Studienentscheidung, 2007.

Hohe Arbeitslosigkeit schreckt ab



Abb. 2: Arbeitslosigkeit bei Ingenieurinnen doppelt so hoch wie bei Ingenieuren

Arbeitslosenquoten 2006 nach Geschlecht, in Prozent



Quelle: Beschäftigtenstatistik, Arbeitslosenstatistik der BA (jeweils Dezember 2006)

© IAB

Quelle:
IABKurzbericht Nr. 16/2007

Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen gewinnen und halten



Um mehr Frauen für naturwissenschaftlich-technische Berufe zu gewinnen, bedarf es nicht nur Änderungen bei Sozialisation und Motivation, sondern auch in der Berufswelt:

- Gerade in Ingenieurberufen ist Teilzeit bislang fast ein Fremdwort (Teilzeitquote 4 %; 2006). Sie sollte mehr Frauen und Männern ermöglicht werden - und zwar ohne negative Folgen für beruflichen Aufstieg und Weiterbildungschancen.
- Auch entsprechende verbindliche Trainings- und Gratifizierungsmaßnahmen für Personalverantwortliche können dazu beitragen, Geschlechterstereotype, die Frauen Technikkompetenz absprechen, abzubauen.



Es gibt zu wenig Frauen in Ingenieur- und Naturwissenschaften

Gleichwohl gibt es bundesweit einen ansteigenden Anteil von Studienanfängerinnen und Absolventinnen in Physik / Astronomie. Es zeigt sich aber, dass jetzt nicht aufgehört werden darf.

1996 1010 Studienanfängerinnen in Physik / Astronomie



2002 2029 Studienanfängerinnen in Physik / Astronomie

2006 1700 Studienanfängerinnen in Physik / Astronomie



1996 587 Absolventinnen in Physik / Astronomie

2002 375 Absolventinnen in Physik / Astronomie

2006 661 Absolventinnen in Physik / Astronomie



Potenzial ja, aber.....wo gehen sie hin?

Frauen sind ein wichtiges Potential für die MINT-Berufe. Sie wenden sich bisher häufig Tätigkeiten außerhalb der Wirtschaft zu.

- nur 30 bis 40 % der studienberechtigten Frauen mit MINT-Präferenzen entscheiden sich für ein solches Studium
- nur 31 % der Studentinnen der MINT-Fächer planen eine Karriere in der Wirtschaft



Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung

1. Mehr Bildungschancen für Kinder unter sechs Jahren
 - Fortbildungsinitiative für 80.000 Erzieher/innen und Tagesmütter
 - Bildungshäuser am Übergang Kita und Grundschule
 - Ausbau des Betreuungsangebotes für Kinder unter 3 Jahren
2. Jeder Bildungsweg soll zu einem Abschluss führen
 - Halbierung der Zahl der Schulabbrecher
 - 100.000 zusätzliche Ausbildungsplätze für Altbewerber durch Ausbildungsbonus
3. Aufstieg durch Bildung fördern
 - Aufstiegsstipendien für Absolventen der berufl. Bildung
 - Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte
4. Übergang von der Schule in die Hochschule erleichtern
 - Umgestaltung der ZVS



Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung

5. Mehr Aufmerksamkeit für Technik und Naturwissenschaften

- Freiwilliges Technisches Jahr
- Haus der kleinen Forscher

6. Chancen für Frauen verbessern

- **Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen**
- Professorinnenprogramm
- AQUA für Berufsrückkehrerinnen
- ESF-Programm des BMFSFJ für Berufsrückkehrerinnen

7. Weiterbildung

- Ausbau regionaler Weiterbildungsstrukturen
- Weiterbildungsallianz

Ziele des Nationalen Paktes



- **Verstärkt junge Frauen für ein Studium der MINT-Fächer gewinnen**
- **Weiblichen Nachwuchs für den Einstieg in technische Unternehmen zu gewinnen**
- **Veränderung des Images der MINT - Berufe**



Nationaler Pakt: Zielgruppen und Ablauf

- Herbst 2007: Aufruf von BM Dr. Schavan, sich an der Initiative für einen Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen zu beteiligen (u.a. an VDI, VDE, ZVEI, VDMA, BDA, DIHK, DGB, DPG,) und Partner zu werden
- Zielgruppen: Mädchen/Frauen an der Schnittstelle Schule/ Studium und an der Schnittstelle Studium/Beruf
- Dauer: 3 Jahre, jährliches High-Level-Treffen mit der Ministerin zum Fortschrittsbericht

Wie funktioniert der Pakt



- ***Gemeinsame Strategie von Politik, Verbänden, Unternehmen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Medien***
- ***Partner können bereits bestehende Maßnahmen einbringen und modifizieren***
- ***Transfer erfolgreicher Maßnahmen in andere Regionen und Institutionen soll ermöglicht werden.***
- ***Neue Aktivitäten der Partner sollen angesprochen werden***
- ***Die vom BMBF eingerichtete Geschäftsstelle bündelt die Aktionen und koordiniert eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit***
- ***BMBF unterstützt ggf. auch finanziell***

Rolle des BMBF



Koordination als Projekt

- ***Geschäftsstelle Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit***

Förderung von Satellitenprojekten

Weitere Projekte

- ***TASTE – Assessments für Sek II Schülerinnen***
- ***Untersuchung über Studienwahlmotive von Studienanfängerinnen***
- ***Untersuchung über Selbsteinschätzungstests***
- ***Förderung der Zusammenarbeit zwischen Forschung und Medien (Fiction – Bereich)***
- ***Studienabbruchsstudie***

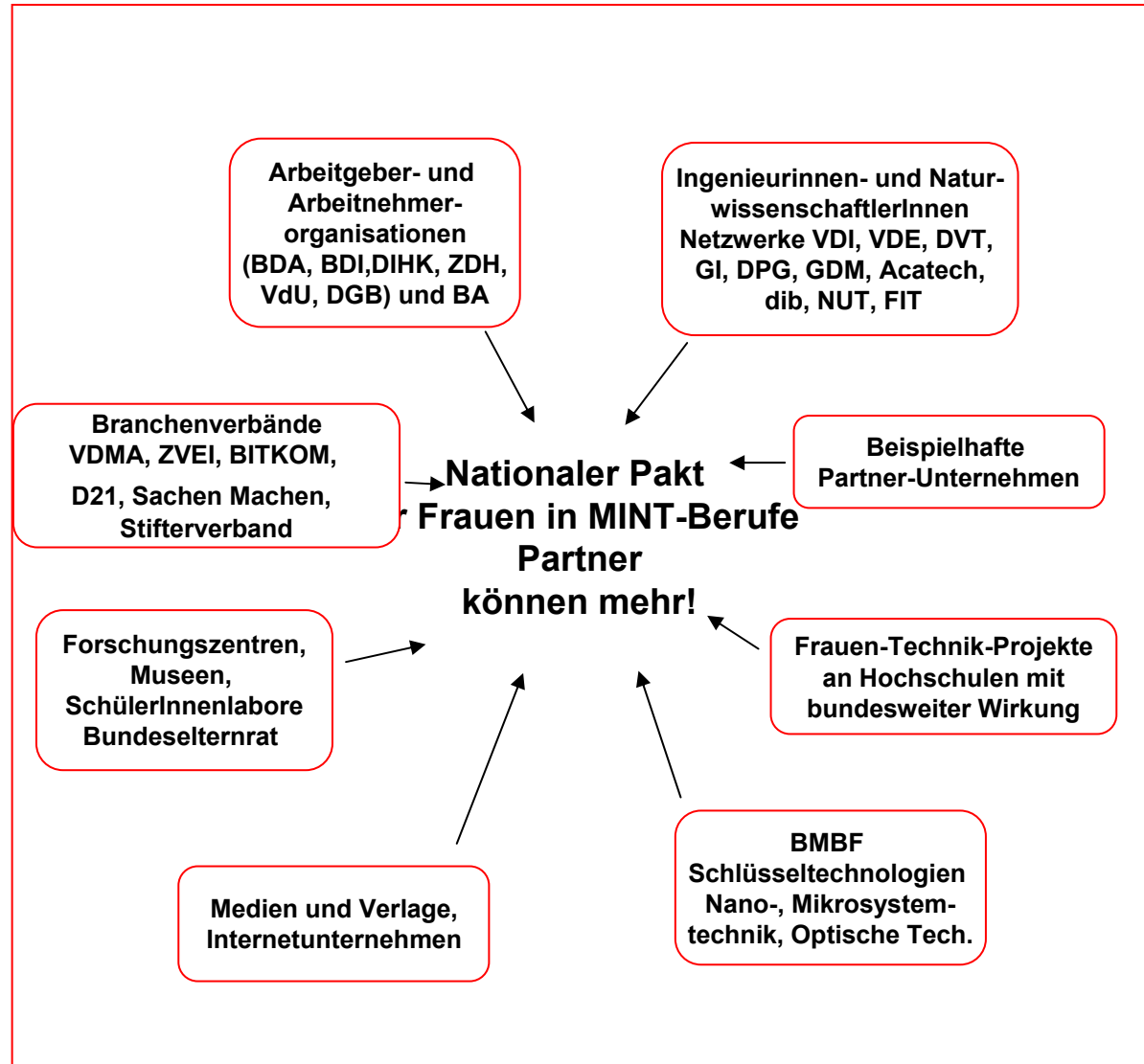
Rolle der Geschäftsstelle



Koordination des Paktes

- **Aufbau und Koordination eines starken Pakt - Netzwerks**
- **Website mit allen Projekten für weiblichen Nachwuchs**
- **Darstellung der Projekte der Partner mit Fortschrittsberichten**
- **Akquise weiterer Partnerinnen und Partner aus der Wirtschaft**
- **Beratung zu Beteiligungsmöglichkeiten**

Beiträge zur nationalen Qualifizierungsinitiative leisten! Nationalen Pakt für weiblichen Nachwuchs in den MINT-Feldern durch eigene Beiträge stärken!





Nationalen Pakt durch innovative Beiträge gestalten!

Bündeln, klare Anreize schaffen – breite gesellschaftliche Bewegung entfachen!

Wie funktioniert der neue Pakt?

Ein neues, breites Bündnis soll

- bisherige best-practice Maßnahmen bündeln
- neue kreative Ideen entwickeln und mit Breitenwirkung umsetzen
- neue Partner und Partnerinnen zusammenbringen
- Erfolge messen und öffentlich sichtbar machen
- die Nachhaltigkeit der Maßnahmen sichern.

- **Ein neues, breites Bündnis soll**

- einen sichtbaren, kontinuierlichen Anstieg an qualifizierten Studienbewerberinnen und Absolventinnen erreichen
- eine Veränderung in den Einstellungen zu „Frauen und Technik“ bei SchülerInnen, Eltern, Lehrkräften, Technikunternehmen und Technikverbänden erzielen
- Attraktivität der Arbeitsplätze in der Wirtschaft steigern, mit Hochschulen um die Zielgruppe Ingenieurinnen/Nat.wiss werben

Geplant: Rollenvorbilder



Vorbilder stellen den persönlichen Kontakt mit der Zielgruppe her



- Darstellung und Kommunikation moderner, attraktiver Berufsbilder (MINT)
- Gewinnung, Begeisterung und Motivation geeigneter Role Models für das Projekt
- Entwicklung und Durchführung geeigneter Veranstaltungsformate zur Erreichung der Ziele der Talentschmiede
- Vorbereitung eines Wettbewerbs, in dessen Rahmen regional breit gestreute Veranstaltungen für Schülerinnen und Studentinnen gefördert werden können.

Seit über 20 Jahren Ingenieurinnen- und Naturwissenschaftlerinnen-Netzwerke als persönliche Ansprechpartnerinnen für den Nachwuchs



Fachgruppe Frauen und Informatik



VDI Frauen im Ingenieurberuf



**Naturwissenschaft und
Technik – mit Frauen!**

20 Jahre Arbeitskreis „Frauen in
Naturwissenschaft und Technik“ im
Deutschen Akademikerinnenbund e.V.



1986 – 2006 **20 Jahre**

www.kompe





Ingenieurinnen- und Naturwissenschaftlerinnen-Netzwerke

Beispiel Ingenieurinnen:

Viel mehr Potenzial in Deutschland als in der Öffentlichkeit bekannt ist!
Beispielsweise mehr als 10.000 Ingenieurinnen allein in 3 Organisationen
8.000 weibliche Mitglieder im VDI
1.250 weibliche Mitglieder im VDE
350 Ingenieurinnen bei dib e.V.

Und viele weitere Netzwerke der Informatikerinnen, Physikerinnen,
Chemikerinnen, Mathematikerinnen, Bauingenieurinnen und Architektinnen,.....





Geplant: Technikcamps

Entwicklung von „Technikcamps“

- Projektwochen
- Wochenendangebote
- Ferienangebote

Mögliche Kooperationen:

- Regional
- Jugendherbergverband
- Forschungseinrichtungen
- KMU

Geplant: Mentoringangebote für Schülerinnen



Mentoringangebot für Schülerinnen über Internet und E-Mail

- **Frühzeitige Ansprache (Kl. 8 – 10 vor der Leistungskurswahl)**
- **z.B. nach Girls‘ Day Teilnahme**
- **Niedrigschwelliges Angebot**



Geplant: Angebote im Hochschulbereich

Geplant sind Aktivitäten im Bereich Hochschulzugang

Begleitende Studien und Informationsmaterial



- **Abi-Sonderheft der BA**
- **Studie des BMWI zur Beschäftigung von Frauen in MINT – Berufen**
- **Entwicklung von zielgruppengerechtem Informationsmaterial zu Studium und Berufswahl**

Agenda Nationaler Pakt 2008 - 2011



Initiierung der Konzeptphase und Unterstützung des Paktes Juni 2007 –Februar 2007

Das BMBF initiierte den nationalen Pakt und setzte wirksame Anreize für innovative Ideen und Maßnahmen.

Vorbereitung durch Fachtagung, 19./20. November 2007

Innovative, erfolgreiche und für die Aufgabe sensible Unternehmen, Netzwerke und Organisationen sollen die Partnerinnen und Partner der *ersten Stunde* sein und den Pakt durch eigene Kompetenzen und Beiträge gestalten.

Entwicklung des Aktionsprogramms, März 2008 –Juni 2008 Kooperative Ausformulierung und Abstimmung der Beiträge zum Pakt. Planung des High-Level-Meetings und Auftakt des Paktes•

Auftakt mit High-Level-Meeting 2008, 17. Juni 2008

Auftaktveranstaltung und Start mit Bundesministerin Dr. Annette Schavan und den Partnerinnen und Partnern der ersten Stunde, breite Medienbegleitung

Erste Phase des nationalen Paktes, Frühjahr 2008 – Frühjahr 2011

Erste Durchführungsphase und Erfolgsauswertung.



Europäische Kommission für Forschung: „Den Zustrom steigern!“*)

„Welche **Chancen junge Wissenschaftlerinnen in Zukunft in der Wirtschaft** haben werden, ist in erheblichem Maß von der Einstellung der europäischen Gesellschaft gegenüber Frauen in wissenschaftlichen und technischen Berufen abhängig.

Eltern, Freunde, Lehrer, Berufsberater, Dozentinnen, Professoren und Arbeitgeber spielen eine wichtige Rolle für Mädchen und junge Frauen, die Pläne für ihr Berufsleben machen.“

Quelle: http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/pdf/wir_proceedings_en.pdf



Europäische Kommission: Empfehlungen von Unternehmen und Expertinnen aus der Wissenschaft

Im Einzelnen empfehlen sie die folgenden Maßnahmen:

- In den Prozess des Veränderungsmanagements investieren, um den Belangen beider Geschlechter Rechnung zu tragen, und die Unternehmensleitung hinsichtlich der Fortschritte in die Pflicht nehmen
- Begabungen fördern - Frauen vor berufliche Herausforderungen stellen
- Probleme im Zusammenhang mit der Ausgewogenheit von Berufs- und Privatleben lösen, die sowohl für Männer als auch für Frauen gelten
- Möglichst schnell interne Programme einführen: Rollenmodelle, Mentoring, Coaching, Kinderbetreuung

Diese verschiedenen Maßnahmen werden von einer Gruppe führender internationaler Unternehmen unterstützt, die erkennen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern eine Herausforderung ist, die proaktive Beachtung finden muss.“

Funktionierendes Anreizsystem des Landes NRW, das hinsichtlich der Professuren überzeugende Wirkung zeigt



Leistungsbezogene Mittelvergabe

Ziele der Strategie des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen sind:

- die deutliche Anhebung des Frauenanteils bei den Professuren,
- die quantitative Angleichung der Studienabschlüsse von jungen Frauen und Männern in Fächern mit deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen
- die Finanzierung hochschulübergreifender Maßnahmen.

Etwa 5 Millionen Euro stehen jährlich als Anreiz für die Hochschulen im Land zur Verfügung, wenn diese in ihrem Bemühen, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, deutliche Fortschritte machen.

Die leistungsbezogene Mittelvergabe berücksichtigt die Absolventinnenquoten in jenen Fächern mit deutlicher Unterrepräsentanz von jungen Frauen.

http://www.innovation.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Gleichstellung2/Gleichstellungspolitik.html



Fachkräftemangel beheben – aber wie? Studie DGFP

Personalmanager setzen auf Personalmarketing

- jeweils mehr als 90 Prozent der Befragungsteilnehmer halten **die Förderung der Mitarbeiterbindung und die Förderung der Arbeitgeberattraktivität** für geeignet
- 84 Prozent der Unternehmen, die bereits Maßnahmen ergriffen haben, fördern aktiv ihre Attraktivität als Arbeitgeber,
- 79 Prozent kooperieren mit Schulen und Hochschulen,
- ebenfalls 79 Prozent intensivieren die betriebliche Weiterbildung.

Quelle: DGFP-Studie zum Fachkräftemangel: Personalmanager setzen auf Personalmarketing
http://www1.dgfp.com/dgfp/data/pages/DGFP_e.V/Produkte_-_Dienstleistungen/Veroeffentlichungen/PraxisPapiere/Fachkraefte/index.php

Deutlich mehr Marketing mit den eigenen weiblichen Fachkräften in breitenwirksamen Medien einfordern!*)



Zukunft. Was ist Zukunft?
>>Zukunft ist, wenn meine Mama dafür sorgt, dass man fantastische Ideen bauen kann.<< Tang Zhe Ying

Die Mutter von Tang Zhe Ying und ihre Kollegen produzieren Werkstoffe für grenzenlose Kreativität.

Wir entwickeln die Zukunft für Sie.

ThyssenKrupp 

*) In Deutschland arbeiten ca. 26.150 soz.vers.pflichtige Bauingenieurinnen und Architektinnen

Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.06.2006

Beispiel women@work – Kreative Angebote entwickeln, die für eine starke Beteiligung sorgen



Career Event

women@work

Bei women@work treffen Sie auf Unternehmen, die sich vor allem für den weiblichen Nachwuchs als attraktive Arbeitgeber präsentieren. Die Ihnen interessante Perspektiven und individuelle Förderung bieten. Nutzen Sie die Chance! Sammeln Sie durch viele anregende Gespräche wertvolle Informationen und Kontakte für Ihr persönliches Karriere-Netzwerk.



Wo: Bonn
Wann: 11. - 13. Februar 2008
Bewerben: 20. November - 21. Januar 2008
(von - bis)

Einstiegspositionen, Praktika, Diplomarbeiten

Wir freuen uns auf Bewerbungen von Studentinnen, Absolventinnen und Doktorandinnen mit natur- oder ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund. Ihr Studium haben Sie gerade erfolgreich hinter sich gebracht – oder werden es bis spätestens Mitte 2009 abschließen.

women@work richtet sich insbesondere an:

- Diplomanden/-innen
- Bachelor
- Master
- Doktoranden/-innen

accenture
High performance. Delivered.

BOSCH
Technik fürs Leben

DAIMLER

Deutsche Post

Lenze

REHAU
Unlimited Polymer Solutions

SAP



www.kompetenzz.de

http://www.access.de/german/RecruitingWorkshops/accessfirst/first_781/index-new.asp