



«Transforming» - Analyse der Rekrutierungs- und Förderpraktiken von Unternehmen hinsichtlich genderspezifischer kultureller Hemmnisse und Förderfaktoren

Zusammenfassung der Projektergebnisse – Kurzversion

Projektteam:

Dr. Heinz Rütter, Anja Umbach-Daniel, Ladina Gartmann, Sonja Kraner, Adila Pasic, Andreas Rieser und Sabine Schneiter

Kontakt:

Anja Umbach-Daniel
Rütter + Partner
Sozioökonomische Forschung und Beratung
Weingartenstrasse 5
8803 Rüschlikon
T: +41 44 724 27 70
anja.umbach@ruetter.ch

August 2013

NFP 60-Projekt

"Frauen in Ingenieur-Berufen - gesucht und respektiert?"

Lay Summery

von Anja Umbach-Daniel, Rütter+Partner

Projektziele

Ingenieur-Berufe sind das bis heute am stärksten *männlich geprägte Berufsfeld*. Seit den 1970er Jahren gibt es eine Vielzahl von empirischen Studien und theoretischen Ansätzen, die auf die familiäre und schulische Sozialisation sowie Bildungs- und Motivationsfragen als Ursachen für die weibliche Unterrepräsentanz im technischen Feld verweisen. Darauf bauen zahlreiche Initiativen und Modellprojekte auf, die versuchen, junge Frauen für ein Ingenieurstudium bzw. technische Berufe zu motivieren - bislang jedoch ohne durchschlagenden Erfolg. Die vorliegende Studie wechselt die Perspektive und nimmt die Situation von Ingenieurinnen im Berufsleben, in den Arbeitsorganisationen in den Blick. Sie geht davon aus, dass Unternehmen der Privatwirtschaft nicht genderneutral, sondern hochgradig vergeschlechtlichte Organisationen sind. Ziel der Studie ist es, erstens, die *berufliche Situation von Ingenieurinnen* in der Schweiz im Vergleich zu Ingenieuren zu erheben. Zweitens analysiert die Studie, wie *Unternehmenskulturen* in der Schweizer Wirtschaft beschaffen sind, ob und wie sie die Gestaltung *formeller und informeller betrieblicher Praktiken* bei der Personalrekrutierung und Personalentwicklung beeinflussen und ob und wie sie sich - vermittelt über diese Praktiken - nachteilig für Frauen auswirken. Schliesslich stellt die Studie *Handlungswissen* und *Empfehlungen* für die Förderung der Gleichstellung von Ingenieurinnen und Ingenieuren in den Unternehmen der Privatwirtschaft bereit.

Methodisches Vorgehen

Die Studie arbeitet mit einem Mixed-Methods-Ansatz, der erlaubt, den Untersuchungsgegenstand aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten. Mittels einer Sekundärdatenanalyse von Absolventen/innen-Befragungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) und einer Befragung der Alumni von ETHZ, EPFL und Fachhochschulen werden repräsentative, quantitative Daten zur beruflichen Situation und Erfahrungen von Ingenieurinnen – und vergleichend Ingenieuren – zusammengestellt und analysiert. Fallstudien in zehn Unternehmen (Schwerpunkt Maschinen- und Elektroindustrie) erlauben die Rekonstruktion und Analyse von Unternehmenskulturen sowie Praktiken der Personalrekrutierung und -entwicklung und darauf beruhenden Karrierehemmnissen für Frauen.

Resultate

Die Resultate zeigen deutlich, dass Ingenieurinnen nicht nur generell in den Unternehmen der Schweizer Industrie unterrepräsentiert sind, sondern auch in den Führungsetagen von Unternehmen. Sie zeigen weiter, wie Unternehmens- und Geschlechterkulturen mit Praktiken der Personalrekrutierung und -entwicklung in den Unternehmen zusammenhängen und den Berufseinstieg und viel mehr noch den beruflichen Aufstieg von Ingenieurinnen behindern:

- Die *Unternehmenskulturen* in der Schweizer Industrie und in technologisch orientierten Abteilungen von Dienstleistungsunternehmen sind sehr *technisch* und *männlich* geprägt. Das führt dazu, dass die Mitarbeitenden und Führungskräfte sich in ihrem Handeln und Verhalten an bestimmten Werten und Normen ausrichten und einander beurteilen. Diese Kulturen *beeinflussen* die Art und Weise von *denkbaren Karrieren* und tatsächlichen *Karriereverläufen* sowie die offiziellen und vor allem die inoffiziellen *Masstäbe*, mit denen Fach- und Führungskräfte ausgewählt werden (u.a. technologische Expertise, volle Verfügbarkeit für den Beruf / voller Einsatz)

- Für Frauen ergeben sich *Hemmnisse* aus zwei Richtungen: Erstens werden ihnen pauschal *Persönlichkeitsmerkmale, Fähigkeiten* und *Verhaltensweisen* zugeschrieben (Stereotype), die den Kriterien für Karriereaspiranten entgegenstehen (z.B. nicht flexibel/belastbar, hohe Sozial- aber geringere Technikkompetenz als Männer, etc.). Zweitens entsprechen die *Berufsbiografien* vieler Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen tatsächlich nicht der „Normalbiografie“ eines männlichen Mitarbeitenden bzw. einer männlichen Führungskraft.

Was fehlt, ist eine *Sensibilisierung* der Unternehmen für *unternehmenskulturelle Hemmnisse* und *genderwirksame Prozesse*. Nur so können effektive Massnahmen für mehr Gleichstellung in den Unternehmen entwickelt und umgesetzt werden. Die Studie hat ein Konzept für einen Führungskräfte-Workshop entwickelt, der zur Sensibilisierung beitragen kann. Solange in den Unternehmen unternehmenskulturelle Hemmnisse bestehen, müssen Ingenieurinnen flankierend dabei unterstützt werden, mit diesen Hindernissen beim Berufseinstieg und beim beruflichen Aufstieg bzw. bei der beruflichen Entwicklung umzugehen. Auch dazu macht die Studie einen Vorschlag.