

## Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen – Analyse ihrer Stellung am Arbeitsmarkt und ihrer Arbeitsbedingungen

*Mehr Engagement und Förderung für mehr Frauen in IT- und Technikberufen werden dringend gebraucht*

Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit 2014

MINT-Fachkräfte sind am Arbeitsmarkt stark gefragt. Die demografische Entwicklung begünstigt dies. Doch leider sind Frauen in vielen MINT-Berufen deutlich unterrepräsentiert, insbesondere in den Bereichen Technik und Informatik. Vor diesem Hintergrund hat das Thema „Frauen und MINT“ in den letzten Jahren viel Aufmerksamkeit erfahren. Zahlreiche Initiativen sind entstanden, um mehr Frauen für diese Berufe zu begeistern. Der Schwerpunkt der Initiativen liegt dabei auf MINT-Berufen im akademischen Bereich. Während das Ziel ‚mehr Frauen in MINT-Berufen‘ im akademischen Bereich erfolgreich angegangen wurde, wurde dieses Ziel für den nichtakademischen Bereich so nicht formuliert – ein folgenschwerer Fehler, wie sich in der Analyse zeigen wird.

Im Folgenden wird die Arbeitsmarktsituation von Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen untersucht; ebenso werden die Arbeitsbedingungen mit Hilfe einer Sonderauswertung des DGB-Indexes Gute Arbeit in den Blick genommen. Welche Signale werden von den Akteuren am Arbeitsmarkt an junge Frauen gesendet und was ist zu tun? Das sind die zentralen Fragestellungen dieser arbeitsmarktaktuell-Ausgabe.

### Was sind MINT-Berufe?

Unter ‚MINT-Berufen‘ werden seit der Umstellung der Klassifikation der Berufe (auf die KldB 2010) inzwischen alle Tätigkeiten verstanden, für deren Ausübung ein hoher Anteil an Kenntnissen aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und/oder Technik erforderlich ist. Somit wird auch das Bauen und Instandhalten technischer Anlagen und Geräte als zentraler Bestandteil einer Tätigkeit zu den MINT-Qualifikationen gezählt. Die Gruppe MINT-Berufe umfasst dadurch inzwischen neben den hochqualifizierten MINT-Berufen auch viele Berufe mit einer Berufsausbildung und/oder Spezialisierung (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) 2014, S. 25ff.).

### Wer zählt zu den nichtakademischen MINT-Fachkräften?

Zu den nichtakademischen MINT-Fachkräften zählen alle Fachkräfte (i.d.R. mit einem Berufsabschluss) sowie alle Spezialistinnen und Spezialisten (i.d.R. mit einem Meister-, Techniker- oder Bachelorabschluss) in einem entsprechenden Beruf.

### Inhalt:

#### Das Wichtigste in Kürze

#### I Arbeitsmarktanalyse

- 1 Beschäftigung
- 2 Fachkräftenachwuchs
- 3 Arbeitslosigkeit

Bewertung

#### II Die Sicht der Beschäftigten

- 1 Arbeitszeitlage
- 2 Gestaltungsmöglichkeiten
- 3 Entwicklungsmöglichkeiten
- 4 Einkommen
- 5 Berufliche Zukunft
- 6 DGB-Index Gute Arbeit

Bewertung

#### III Fazit

## Das Wichtigste in Kürze

- Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht braucht es eine breite Initiative für mehr Engagement zur Gewinnung und Förderung von jungen Frauen für und in nichtakademischen MINT-Berufen. Hierfür ist an mehreren strategischen Punkten anzusetzen. Der systematische Ausbau der Berufsorientierung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe mit gezielten Praxisphasen in den verschiedenen MINT-Feldern, die im Rahmen regionaler Netzwerke gezielt für junge Frauen stattfinden, ist besonders relevant. Zudem sollten Maßnahmen zur Gewinnung von mehr Frauen für MINT-Berufe auch immer die Arbeitsbedingungen und Gleichstellungsfragen mit im Blick behalten. Gute Arbeitsbedingungen, die auch mit Jobsicherheit, Aufstiegsperspektiven und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einhergehen, müssen allen Geschlechtern gleichermaßen gewährt werden. Hier gibt es noch einiges zur Steigerung der Attraktivität der Berufe zu tun.
- Warum braucht es eine solche Initiative? Die meisten MINT-Berufe sind im technischen Bereich auf mittlerer Qualifikationsebene angesiedelt. Auch hier besteht in vielen Berufen eine hohe Fachkräftenachfrage, von der besonders Frauen am Arbeitsmarkt profitieren. Gleichzeitig gelingt es nicht, anders als im akademischen Bereich, Frauen stärker für diese betrieblichen Ausbildungsberufe zu gewinnen. Eine ähnliche Tendenz ist in den IT-Ausbildungsberufen zu beobachten. Der Ausbildungsmarkt hält mit den Entwicklungen am Arbeitsmarkt nicht Schritt und so sinkt der Frauenanteil unter den jüngeren Beschäftigten in diesen nichtakademischen MINT-Berufen. Wenn nicht dagegen gesteuert wird, kommt es zu einer weiteren Verhärtung der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt. Das ist nicht nur gleichstellungspolitisch problematisch, sondern auch arbeitsmarktpolitisch, denn Frauen sind für die Fachkräftesicherung in diesen Berufen eine relevante Zielgruppe.
- Nichtakademische MINT-Berufe bieten Frauen oftmals bessere Arbeitsbedingungen als andere nichtakademische Berufe, so die Ergebnisse der Sonderauswertung des DGB-Indexes Gute Arbeit. In der Analyse der Arbeitsbedingungen fällt eine geschlechtsspezifische Diskrepanz auf. Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen bewerten ihre Arbeitsqualität insgesamt mit 66 Punkten des DGB-Indexes Gute Arbeit gerade noch im oberen Mittelfeld. Damit bewerten sie ihre Arbeitsqualität etwas besser als ihre männlichen Kollegen in den entsprechenden Berufen, die ihre Arbeitsbedingungen im unteren Mittelfeld bewerten. Relativ zufrieden sind die nichtakademischen MINT-Fachfrauen mit ihrer Arbeitszeitlage. Zugleich haben Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen bei den entscheidenden Aspekten bezüglich der Chancengleichheit das Nachsehen. Im Vergleich zu Männern in nichtakademischen MINT-Berufen haben sie geringere Aufstiegschancen in ihrem Betrieb, sie verdienen schlechter und sie machen sich auch deutlich mehr Sorgen um ihre berufliche Zukunft. Gleichstellung wird selbst in stark nachgefragten Berufen nicht erreicht. Insgesamt gibt es hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in nichtakademischen MINT-Berufen, sowohl für Frauen als auch für Männer, in vielen wichtigen Punkten noch deutliche Verbesserungsbedarfe.

# I Arbeitsmarktanalyse

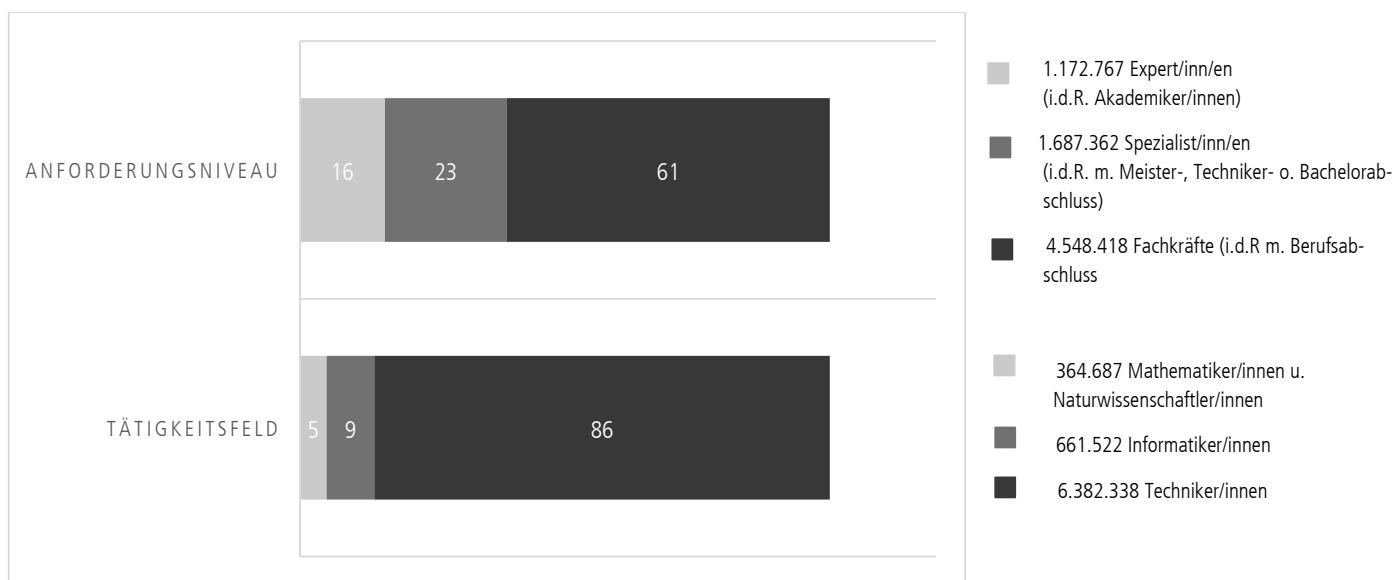
## 1 Beschäftigung

In 2014 übten insgesamt 7,4 Millionen Menschen einen MINT-Beruf sozialversichert aus, das ist fast jede/r viert/e Beschäftigte. Die meisten MINT-Beschäftigten (61 Prozent) haben eine Ausbildung absolviert und beinahe ein Viertel ist als Spezialist/in, d.h. mit einem Meister-, Techniker- oder Bachelorabschluss, tätig. Im nichtakademischen MINT-Bereich waren somit 6,2 Millionen Fachkräfte angestellt.

Graphik 1

### Wie sich die 7,4 Millionen MINT-Beschäftigte am Arbeitsmarkt verteilen

D, 30. Juni 2014, Bestand sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in MINT-Berufen (Männer und Frauen) nach Tätigkeit und Anforderungsniveau, Anteile in Prozent



Quelle: Eigene Berechnung; Datengrundlage Sonderauswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für den DGB

Insgesamt ist mit 86 Prozent die Mehrzahl der MINT-Stellen im technischen Bereich angesiedelt. Im nichtakademischen Bereich sind es sogar 88 Prozent. Doch gerade in diesem Bereich sind Frauen besonders unterrepräsentiert.

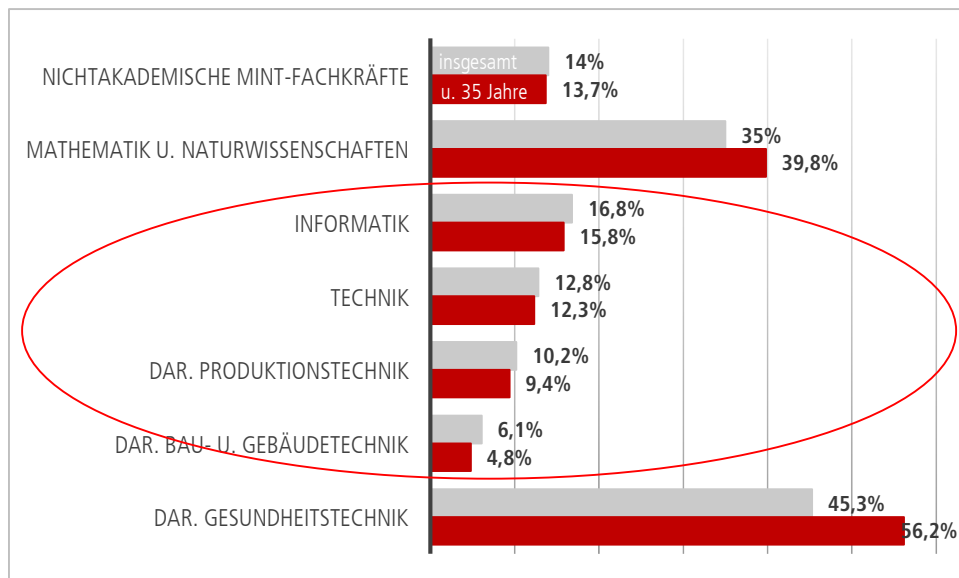
Der Frauenanteil für nichtakademische MINT-Berufe lag insgesamt bei nur 14 Prozent: Während im mathematischen und naturwissenschaftlichen Bereich fast jede dritte Fachkraft weiblich ist, sind im Bereich der Informatik nur noch rund 17 Prozent weiblich. In den technischen Berufen liegt der Frauenanteil sogar nur knapp bei 13 Prozent.<sup>1</sup> Dabei ist Technik längst nicht Technik. Während der gesundheitstechnische Bereich mit Blick auf das Geschlechterverhältnis nahezu ausgewogen ist, ist im produktionstechnischen Bereich nur rund jede zehnte Fachkraft weiblich. Letzteres ist besonders bitter, weil hier die meisten Stellen sind. Nahezu 4,4 Mio. Menschen arbeiten in diesen Berufen auf nichtakademischer Fachebene, davon 3,56 Mio. mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Bei den nichtakademischen Bau- und Gebäudetechniker/inne/n ist der Frauenanteil noch geringer.

<sup>1</sup> Zum Vergleich: Der Frauenanteil lag in den akademischen MINT-Berufen bei 18 Prozent. In den akademischen technischen Berufen lag der Frauenanteil bei 16,5 Prozent. Insgesamt steigt in allen akademischen MINT-Feldern der Frauenanteil kontinuierlich, weil es aufgrund zahlreicher Initiativen gelingt, mehr junge Frauen für diese Berufe zu begeistern.

Graphik 2

**Wie hoch der Frauenanteil unter den nichtakademischen MINT-Beschäftigten ist**

D, 30. Juni 2014, Bestand sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in nichtakademischen MINT-Berufen (Frauen und Männer), Frauenanteil insgesamt, Frauenanteil unter 35 Jahren, Anteile in Prozent



**Alle nichtakademischen**

**MINT-Fachkräfte** 6.235.780

in Mathematik u. Naturwissenschaften 266.257

in Informatik 353.874

in Technik 5.515.649

**darunter in**

Produktionstechnik 4.387.026

Bau- u. Gebäudetechnik 584.026

Gesundheitstechnik 450.499

anderen techn. Bereichen 94.098

Quelle: Eigene Berechnung; Datengrundlage Sonderauswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für den DGB

Für die Frage danach, wie sich der Frauenanteil in den entsprechenden MINT-Berufen perspektivisch entwickelt, bietet die Situation der unterschiedlichen Altersgruppen Orientierung: Fällt der Frauenanteil bei den Jüngeren größer aus als der Frauenanteil insgesamt, dürfte sich perspektivisch der Frauenanteil in diesen Berufen erhöhen.

Aus Graphik 2 lässt sich entnehmen, dass in Zukunft mit einem sinkenden Frauenanteil zu rechnen ist, wenn nicht gegen gesteuert wird. In den mathematischen und naturwissenschaftlichen Berufen sowie in den gesundheitstechnischen Berufen ist es gelungen, gezielt mehr junge Frauen zu gewinnen; im klassischen technischen Bereich und in der Informatik gelang dies hingegen nicht. Hier ist der Frauenanteil unter den jüngeren Beschäftigten noch einmal niedriger als der Frauenanteil insgesamt. Diese negative Entwicklung geht ganz stark auf die Entwicklung im Ausbildungsbereich zurück, was besonders schade ist, denn Frauen sind am MINT-Arbeitsmarkt durchaus gefragt.

Bei der Beschäftigtenentwicklung hat sich der Trend der letzten Jahre auch im Vorjahresvergleich fortgesetzt: Die Zahl der weiblichen Beschäftigten wächst in den MINT-Berufen überdurchschnittlich, wengleich natürlich das Ausgangsniveau niedriger ist. Wie aus eigenen Berechnungen auf der Grundlage von sonderausgewerteten Daten der Bundesagentur für Arbeit für den DGB hervor geht, gab es insgesamt in allen MINT-Berufen einen Beschäftigungszuwachs von 2013 auf 2014 von 1,5 Prozent. Bei den Frauen lag der Zuwachs sogar bei + 2,8 Prozent. Im nichtakademischen Bereich fiel der Beschäftigtenzuwachs mit + 1,2 Prozent zum Vorjahr etwas verhaltener aus, aber dennoch fiel auch hier der Zuwachs bei den weiblichen Beschäftigten mit + 2,1 Prozent überdurchschnittlich aus. Selbst bei den weiblichen Beschäftigten im nichtakademischen produktionstechnischen Bereich gab es einen Zuwachs von + 2,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr und das obwohl der Beschäftigtenzuwachs insgesamt hier bei nur 0,8 Prozent lag. Bei den nichtakademischen Informatikerinnen und Informatikern vollzog sich innerhalb der nichtakademischen MINT-Berufe eine andere Entwicklung: Insgesamt gab es hier einen Beschäftigungszuwachs um + 3,3 Prozent zum Vorjahr. Bei den Frauen fiel der Beschäftigtenzuwachs insgesamt mit + 3,1 Prozent geringer aus.

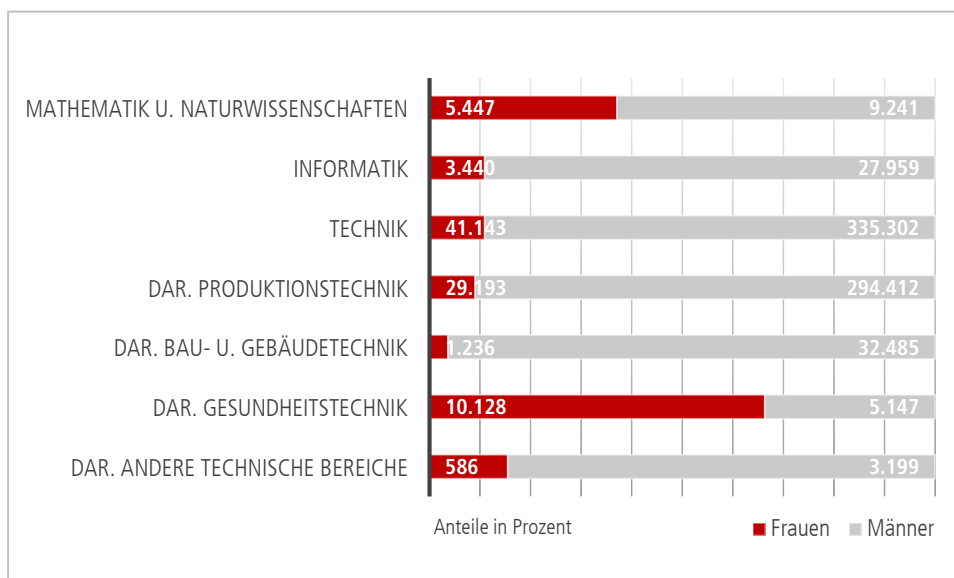
## 2 Fachkräftenachwuchs

Zum 30. Juni 2014 waren über alle Ausbildungsjahrgänge hinweg rund 422.500 sozialversichert beschäftigte Auszubildende<sup>2</sup> in MINT-Berufen in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit registriert – das ist rund ein Drittel der sozialversicherten Auszubildenden. Der Frauenanteil unter diesen Auszubildenden ist allerdings mit 11,8 Prozent sehr gering und damit noch niedriger als der Frauenanteil innerhalb der nichtakademischen MINT-Berufe. Insgesamt profitieren Frauen damit kaum von diesem Ausbildungsbereich<sup>3</sup>. Betrachtet man die einzelnen MINT-Felder, fällt auf, dass der Frauenanteil deutlich variiert. Gerade im produktionstechnischen Bereich, in welchem am meisten ausgebildet wird, sind nicht einmal 10 Prozent der Auszubildenden weiblich. Im Bereich Bau- und Gebäudetechnik sind sogar keine 5 Prozent der Auszubildenden weiblich. Und auch im Informatikbereich sind nur 11 Prozent der Auszubildenden Frauen, wie aus der folgenden Graphik entnommen werden kann.

Graphik 3

### Wie viele Frauen und Männer in den einzelnen MINT-Feldern ausgebildet werden

D, 30. Juni 2014, sozialversicherungspflichtig beschäftigte Auszubildende nach Geschlecht und MINT-Fachrichtung absolut, Anteile in Prozent



Quelle: Eigene Berechnung; Datengrundlage Sonderauswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für den DGB

War das Geschlechterverhältnis in den technischen Ausbildungsberufen schon immer in diesem Umfang so unausgewogen oder gab es eine Entwicklung? Und wenn ja, wie ist sie verlaufen? Ist es gar in den letzten Jahren gelungen, mehr junge Frauen für diese Ausbildungsberufe zu gewinnen? Hat der Ausbildungsbereich auch vom Girls' Day und den vielen MINT-Initiativen für den Hochschulbereich profitiert?

Die Antwort für den Technikbereich ist ernüchternd: Die Geschlechterverteilung in diesen Berufen ist in den letzten Jahren nahezu unverändert geblieben. Es ist nicht gelungen, den Frauenanteil in diesen Berufen spürbar zu steigern. Ganz im Gegenteil: Junge Frauen haben leider nicht selten das Nachsehen, wenn bspw. verstärkt in technischen Berufen ausgebildet wird. Im Trend profitieren junge Männer sogar leicht zunehmend in diesem Ausbildungssegment.

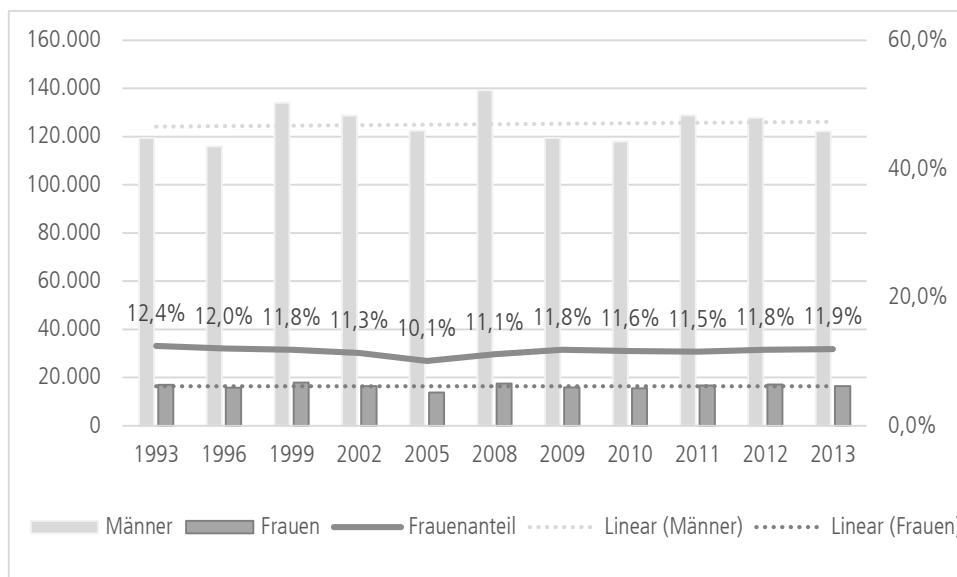
<sup>2</sup> Nicht berücksichtigt sind hierbei Berufe, die ausschließlich schulisch stattfinden.

<sup>3</sup> Mehr zu diesem Thema siehe auch Arbeitsmarkt auf den Punkt gebracht 3/2014 „Fachkräftenachwuchs: Geschlechtsspezifische Berufswahl von jungen Frauen auch innerhalb der MINT-Berufe unter <http://www.dgb.de/themen/++co++20627542-c183-11e3-a8f5-52540023ef1a>.

Graphik 4

**Wie hoch der Frauenanteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den technischen Ausbildungsberufen<sup>4</sup> ist**

D, Zeitreihe 1993-2012, Männer und Frauen absolut, Frauenanteil in Prozent, linearer Trend Männer und Frauen



Quelle: Eigene Berechnung; Datengrundlage BIBB-Datenreport 2014, S. 131

Wie aus einer Analyse des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. hervorgeht, verlief die Entwicklung in den noch jungen IT-Berufen<sup>5</sup> hinsichtlich der Geschlechterverteilung in den letzten Jahren noch ungünstiger. Ende der 1990er Jahre lag der Frauenanteil in diesen MINT-Ausbildungsberufen noch bei rund 14 Prozent, seit der Jahrtausendwende befand er sich jedoch im Sinkflug und hat sich ab 2007 auf rund 8 Prozent eingependelt. Junge Frauen werden in diesen MINT-Berufen noch stärker abgehängt.

Warum partizipieren so wenige Frauen an einer betrieblichen MINT-Ausbildung? Aus einer Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung geht hervor, dass es von betrieblicher Seite aus immer noch Vorbehalte gegenüber Frauen in männlich dominierten Berufen gibt. Wenn sich Frauen auf diese Berufe bewerben heißt das nicht, dass sie dadurch eine höhere Chance haben eingestellt zu werden. Ein Interesse an einem männerdominierten Beruf bringt ihnen keinen Vorteil. Allerdings sind die Einmündungschancen in eine Ausbildung für sie in einen MINT-Beruf unterschiedlich hoch, wie am Beispiel von Berufen der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung gezeigt wird. Sie haben in diesen Berufen im Bereich Metall, Maschinen, Mechatronik und Elektro noch etwas günstigere Chancen als in den entsprechenden Berufen im Bereich Glas, Kunststoff, Holz, Druck, Textil und Lebensmittel (vgl. BIBB 2014).

Zu den Vorbehalten der Betriebe kommen die der Lehrerinnen und Lehrer und der Eltern hinzu, wie eine aktuelle OECD-Studie jüngst wieder offengelegt hat. Zentrale Ergebnisse der Studie sind, dass Mädchen in mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern viel weniger Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten haben als ihre männlichen Altersgenossen. Dieses mangelnde Vertrauen hängt

<sup>4</sup> Die hier verwendete Berufswahl basiert auf der im Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit des Jahres 2002 zugrunde gelegten Abgrenzung, die in zwei Einzelstudien des BIBBs fortgeführt wurde. Technische Ausbildungsberufe sind demnach solche, deren Tätigkeits- und Kenntnisprofile hohe Technikanteile (z.B. hohe Anteile von Überwachen, Steuern von Maschinen, Anlagen, technischen Prozessen etc.) ergeben haben.

<sup>5</sup> Analysiert wurden die Berufe Fachinformatiker/in, Informatikkaufmann/-frau, IT-System-Elektroniker/in, IT-Systemkaufmann/-frau, Informationselektroniker/in, Systeminformatiker/in, Systemelektroniker/in und Elektroniker/in für Informations- und Telekommunikationstechnik.

weniger mit Talent und Begabung zusammen als vielmehr mit früher Prägung, Vorurteilen und einseitiger Förderung. In der Folge kann sich nicht einmal eines von 20 Mädchen vorstellen, in männlich dominierten Branchen Karriere zu machen und dies, obwohl die 15-jährigen Mädchen aus der Befragung sich sogar eher als Jungen vorstellen können, später einen hoch qualifizierten Job auszuüben (vgl. OECD 2015).<sup>6</sup>

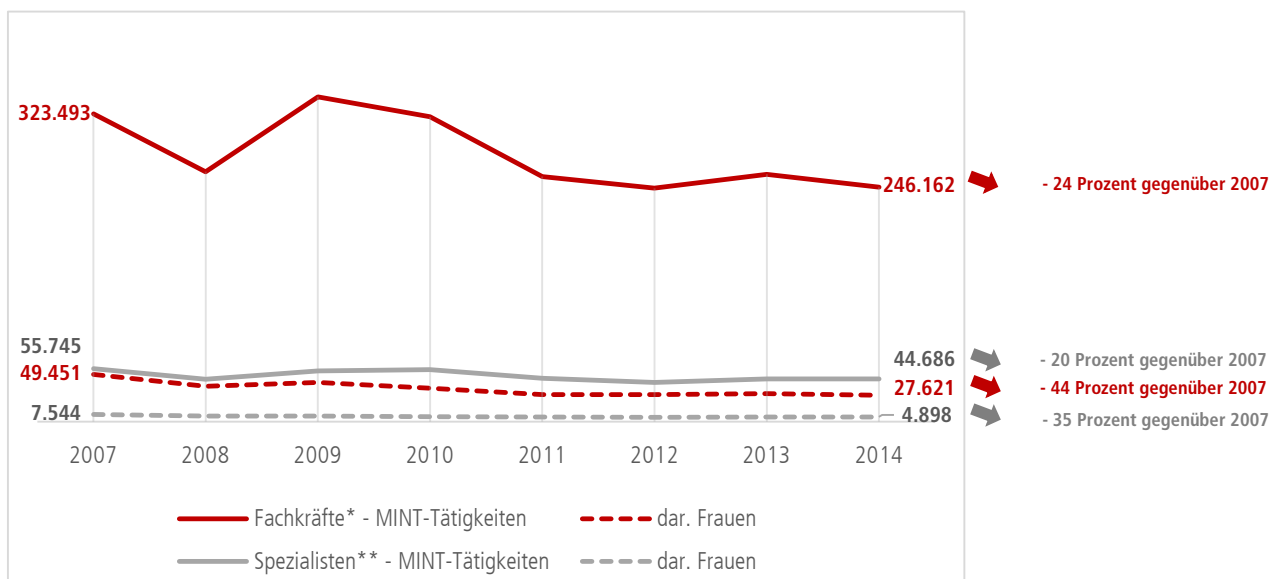
### 3 Arbeitslosigkeit

Insgesamt waren im Jahresdurchschnitt 2014 rund 291.000 Menschen, die eine Tätigkeit in einem nichtakademischen MINT-Beruf anstreben, arbeitslos gemeldet. Bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bewegt sich die Arbeitslosigkeit in 2014 für nichtakademische MINT-Berufe mit einer Quote von 4,5 Prozent<sup>7</sup> auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Im Rückblick bis 2007 wird deutlich, dass die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den MINT-Berufen stark von der Wirtschaftskonjunktur abhängt. Doch trotz eines Anstiegs der Arbeitslosigkeit durch die Finanz- und Wirtschaftskrise ist die Arbeitslosigkeit danach wieder gesunken. Vergleicht man Anfang und Ende des Beobachtungszeitraums fällt auf, dass die Arbeitslosigkeit unter den beruflich qualifizierten MINT-Fachkräften in diesem Zeitraum um 24 Prozent gesunken ist. Bei den beruflich qualifizierten MINT-Frauen ist sie sogar um 44 Prozent gesunken. Auch bei den Spezialistinnen und Spezialisten ist die Arbeitslosigkeit in diesem Zeitraum gesunken: insgesamt um 20 Prozent; bei den Frauen sogar um 35 Prozent. Insgesamt muss bei dieser Betrachtung auch immer das Ausgangsniveau im Blick behalten werden, denn dieses ist – wie in Graphik 5 abgebildet – auf sehr unterschiedlichem Niveau.

Graphik 5

#### Wie sich die Zahl der Arbeitslosen in nichtakademischen MINT-Berufen entwickelt

D, Zeitreihe Jahresdurchschnitt 2007-2014, Bestand an Arbeitslosen nach MINT-Anforderungsniveau, darunter Frauen



\* i. d. R. mit Berufsabschluss

\*\* i. d. R. mit Meister-, Techniker o. Bachelorabschluss

Quelle: Eigene Berechnung; Datengrundlage Sonderauswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für den DGB

<sup>6</sup> OECD (Hrsg.) (2015): *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence. PISA*, siehe [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/ocd/education/the-abc-of-gender-equality-in-education\\_9789264229945-en#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/ocd/education/the-abc-of-gender-equality-in-education_9789264229945-en#page1).

<sup>7</sup> Hier wurde die Arbeitslosenquote auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und den Arbeitslosen berechnet. Dabei ist zu beachten, dass diese Arbeitslosenquote nominal etwas höher ausfällt als bei der gängigen Berechnung auf der Basis der zivilen Erwerbspersonen.

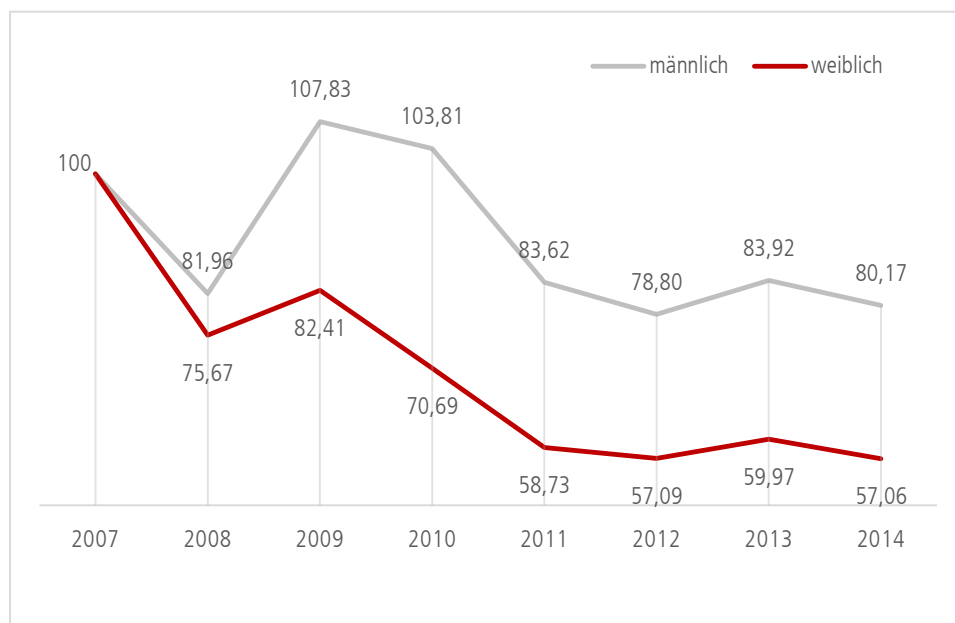
Aufgeschlüsselt nach MINT-Tätigkeitsfeldern im nichtakademischen Bereich ging die Zahl arbeitsloser Frauen in dem Beobachtungszeitraum 2007 bis 2014 unterschiedlich stark zurück: Am meisten profitierten die arbeitslosen Informatikerinnen. Unter ihnen ging die Arbeitslosenzahl um knapp 60 Prozent zurück. Bei den Mathematikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen (auch nichtakademisch) sank die Zahl der arbeitslosen Frauen um 41 Prozent und bei den Technikerinnen (auch nichtakademisch) um 42 Prozent. Im produktionstechnischen Bereich sank die Zahl der arbeitslosen Frauen (auch nichtakademisch) um 38 Prozent.

Insgesamt war damit die Arbeitslosigkeit in den nichtakademischen MINT-Berufen bei Frauen deutlich stärker rückläufig als bei Männern – eine beachtliche Entwicklung, die aufzeigt, wie stark Frauen derzeit in nichtakademischen MINT-Berufen am Arbeitsmarkt profitieren können, wenn sie erste Hürden überwinden konnten.

Graphik 6

**Wie unterschiedlich sich die Arbeitslosigkeit bei Frauen und Männer in nichtakademischen MINT-Berufen entwickelt**

D, Zeitreihe 2007-2014, arbeitslose Frauen und Männer in nichtakademischen MINT-Berufen, Index = 100



Quelle: Eigene Berechnung; Datengrundlage Sonderauswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für den DGB

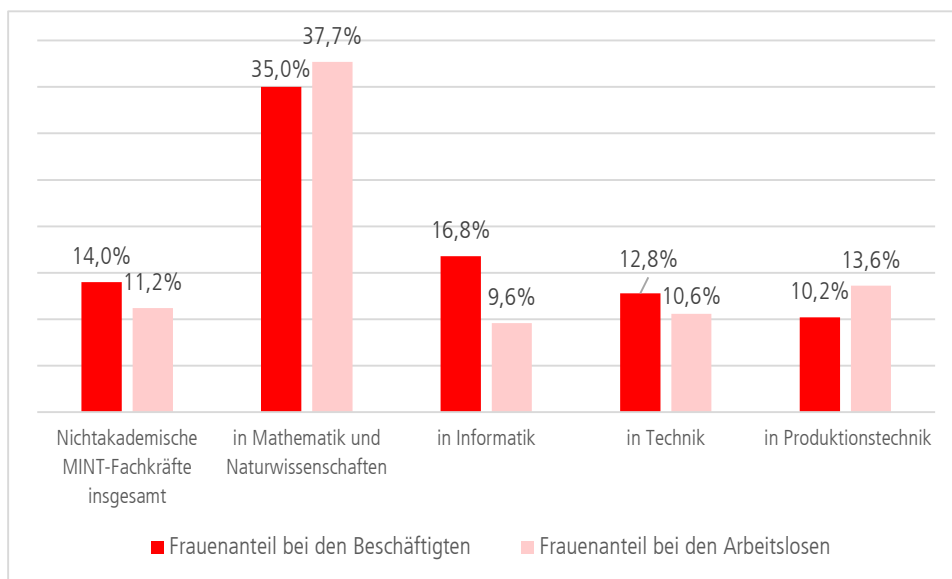
Frauen waren in 2014 in nichtakademischen MINT-Berufen damit deutlich seltener arbeitslos als ihre männlichen Kollegen. Insgesamt lag der Anteilswert der weiblichen Beschäftigten in nichtakademischen MINT-Berufen bei 14 Prozent, der entsprechende Frauenanteil bei den arbeitslosen Frauen bei 11,2 Prozent. Doch das bedeutet noch längst nicht, dass in allen MINT-Feldern Frauen automatisch seltener arbeitslos sind als es ihrem Anteilswert entspräche. Im Bereich Mathematik und auch im produktionstechnischen Bereich weisen sie nämlich eine höhere Arbeitslosigkeit auf, wie aus den folgenden Zahlen zu entnehmen ist:



Graphik 7

**Inwieweit der Frauenanteil bei den Arbeitslosen dem Frauenanteil bei den Beschäftigten entspricht**

D, Frauenanteil bei den Beschäftigten 30.06.2014, Bestand sv. Beschäftigter (Frauen und Männer) in nichtakademischen MINT-Berufen u. Frauenanteil an den Arbeitslosen (Frauen und Männer) in nichtakademischen MINT-Berufen, JD 2014



Quelle: Eigene Berechnung; Datengrundlage Sonderauswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für den DGB

**Bewertung**

Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen haben am Arbeitsmarkt ein positives Standing. Sie profitierten, wie auch im letzten Jahr wieder, überdurchschnittlich vom Beschäftigtenzuwachs und auch die Arbeitslosigkeit war bei ihnen in den letzten Jahren deutlich stärker rückläufig als bei den Männern in den entsprechenden Berufen. Dass sie im produktionstechnischen Bereich und im Bereich der Mathematik und Naturwissenschaften trotz stark rückläufiger Arbeitslosenzahlen immer noch überproportional arbeitslos sind zeigt, dass sie es lange Zeit schwer in diesen Berufen hatten und zum Teil noch haben.

Insgesamt spiegelt sich dennoch die starke Nachfrage nicht am Ausbildungsmarkt wider, denn gerade in vielen technischen und Informatik-Berufen gelingt es nicht, Frauen in einem adäquaten Umfang für diese Berufe zu gewinnen. Hier ist dringendes Handeln gefordert.

Wenn es nicht gelingt dies zu ändern und mehr weibliche Auszubildende für technische und IT-Berufe zu gewinnen, wird es künftig eine noch stärkere Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt geben. Erste Vorboten sind bereits zu beobachten, denn der Frauenanteil unter den jüngeren MINT-Beschäftigten ist in diesen Feldern jetzt schon niedriger (siehe Graphik 2). In der Folge dürfte dies wiederum zu einer weiteren Verhärtung der geschlechtsspezifischen Berufswahl führen und so weiter. Diese drohende Abwärtsspirale gilt es dringend zu vermeiden, um folgenschwere Konsequenzen für Wirtschaft und Gesellschaft zu vermeiden.

## II Die Sicht der Beschäftigten

*Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit 2014*

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Arbeitsmarktanalyse ist es wichtig zu wissen, wie Frauen in diesen Berufen ihre Arbeitsbedingungen bewerten. Haben sie aufgrund der starken Nachfrage und ihres „Seltenheitswertes“ vergleichsweise gute Arbeitsbedingungen? Oder werden Frauen in den männerdominierten MINT-Berufen benachteiligt? Welche Signale gehen von den Arbeitsbedingungen der nichtakademischen MINT-Fachfrauen in diesen Berufen aus?

Mit Hilfe des DGB-Index Gute Arbeit soll hier erstmals die Sicht beschäftigter Frauen in den nichtakademischen MINT-Berufen auf ihre Arbeitsbedingungen untersucht werden.

### Was ist der DGB-Index Gute Arbeit?

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein wissenschaftlich fundiertes Instrument zur Messung der Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten. Das Institut DGB-Index Gute Arbeit befragt seit 2007 alljährlich in einer bundesweiten Repräsentativumfrage die abhängig Beschäftigten danach, wie sie ihre Arbeitsbedingungen bewerten, denn sie sind die Expertinnen und Experten für Arbeitsqualität.

Das Erhebungsinstrument besteht zunächst aus einer repräsentativen telefonischen Umfrage unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus allen Branchen, Regionen, Einkommensklassen, Altersgruppen usw. in Deutschland.

Bei der Auswertung der Umfrage werden die Ergebnisse der einzelnen Fragen dann über ein komplexes statistisches Verfahren in Werte für den DGB-Index Gute Arbeit umgerechnet und zusammengefasst. Der Indexwert kann dabei zwischen 0 (= denkbar schlechteste Arbeitsqualität) und 100 (= optimale Arbeitsbedingungen) liegen.

Berechnet werden nicht nur ein Gesamtindex, sondern auch die Werte für 11 Kriterien der Arbeitsqualität. Dabei gilt: Je höher der Index-Wert, umso höher wird die Arbeitsqualität bewertet.

Mehr Informationen zum Index, siehe <http://index-gute-arbeit.dgb.de>.

### Wie groß ist die Stichprobe?

Für den Report Gute Arbeit von 2014 wurden 5.823 abhängig Beschäftigte im Rahmen einer bundesweiten Repräsentativumfrage befragt. MINT-Beschäftigte sind entsprechend ihres Anteils in der Stichprobe vertreten.

### Sind Aussagen für Frauen und Männer vergleichbar?

Ja, allerdings ist zu wissen: Männer und Frauen wählen auch innerhalb der MINT-Fächer unterschiedliche Berufe. Während Männer eher zu technischen Berufen neigen, wählen Frauen eher einen naturwissenschaftlich oder gesundheitstechnisch geprägten Beruf. Diese Tendenz spiegelt sich auch marginal in der Stichprobe wider. Geschlechtsspezifische Schlussfolgerungen bei der Dateninterpretation wie bspw. „Nichtakademische MINT-Fachfrauen haben eine bessere Arbeitszeitlage, weil sie im Labor arbeiten“ sind nicht zulässig.

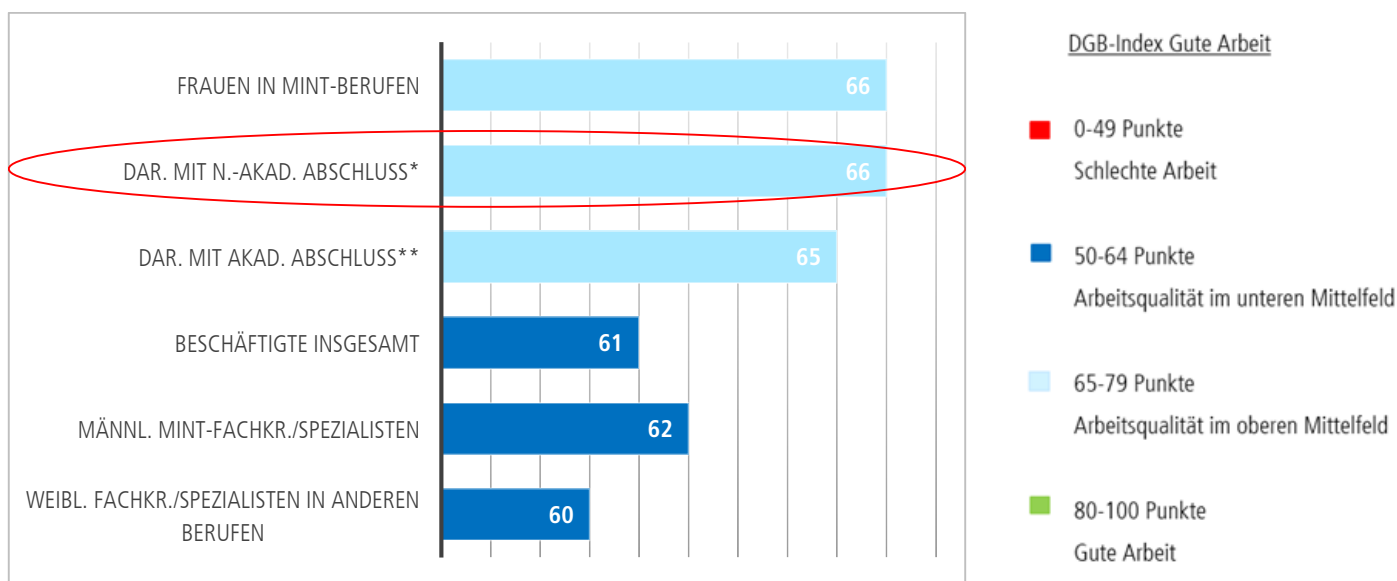
**Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen bewerten die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen im oberen Mittelfeld**

Insgesamt sieht es mit der Qualität der Arbeitsbedingungen bei allen Beschäftigten in Deutschland nicht sonderlich gut aus: Mit einem Indexwert von 61 Punkten liegt der Gesamtwert für die Qualität der Arbeitsbedingungen im unteren Mittelfeld. Auch in den MINT-Berufen bewerten die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen im unteren Mittelfeld; insbesondere die männlichen nichtakademischen Fachkräfte sehen für sich kaum bessere Arbeitsbedingungen als die Beschäftigten insgesamt. Frauen in MINT-Berufen bewerten ihre Arbeitsbedingungen allerdings etwas besser, besonders für nichtakademische Fachfrauen, wengleich auch hier noch deutlich Raum für Verbesserungen ist.

Graphik 8

**Wie nichtakademische MINT-Fachfrauen ihre Arbeitsbedingungen bewerten**

D, 2014, DGB-Index Gute Arbeit, DGB-Index Gute Arbeit, Indexwert in Punkten, Vergleich mit anderen Gruppen



\* i. d. R. mit Meister-, Techniker o. Bachelorabschluss

\*\* Diese Werte dienen aufgrund der Fallzahl als fundierter Orientierungswert.

Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2014; Sonderauswertung

Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen bewerten ihre Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Teilindizes Ressourcen<sup>8</sup>, Belastungen<sup>9</sup> sowie Einkommen und Sicherheit<sup>10</sup> des DGB-Index Gute Arbeit durchschnittlich etwas besser als ihre männlichen Kollegen und auch als Frauen in anderen Berufen auf vergleichbarem Qualifikationsniveau.

Im Folgenden wird auf solche Aspekte eingegangen, die für eine gute Vereinbarkeitssituation und für Chancengleichheit relevant sind.

<sup>8</sup> Der Teilindex Ressourcen wird anhand der Kriterien 1-4 zu Gestaltungsmöglichkeiten, zu Entwicklungsmöglichkeiten, zur Betriebskultur und zum Sinn der Arbeit errechnet.

<sup>9</sup> Der Teilindex Belastungen wird anhand der Kriterien 5-8 zur Arbeitszeitlage, zu emotionalen Anforderungen, zu körperlichen Anforderungen und zur Arbeitsintensität errechnet.

<sup>10</sup> Der Teilindex zu Einkommen und Sicherheit wird anhand der Kriterien 9-11 zum Einkommen, zu betrieblichen Sozialleistungen und zur Beschäftigungssicherheit errechnet.

## 1 Arbeitszeitlage

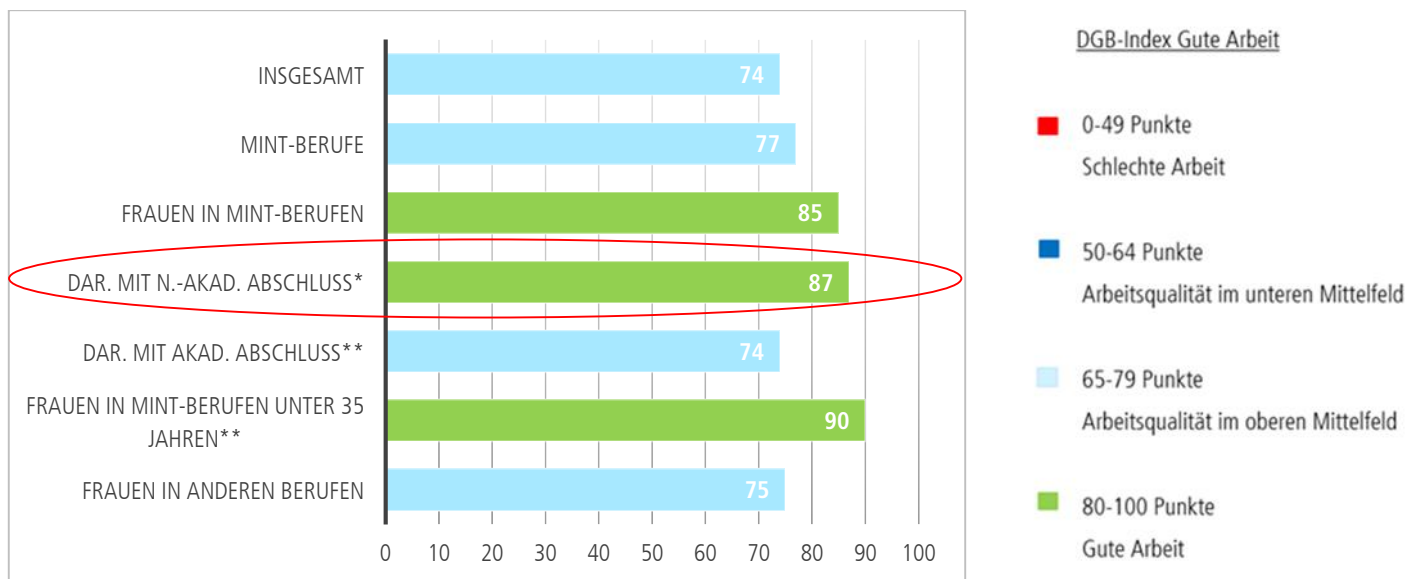
Die Erhebung 2014 des DGB-Index Gute Arbeit zeigt, dass viele Beschäftigte nur unzureichende Möglichkeiten besitzen, Einfluss auf Lage und Umfang der Arbeitszeit zu nehmen, während Überstunden für viele an der Tagesordnung sind. Dabei variiert der Umfang der geleisteten Überstunden stark mit den jeweiligen Branchen. MINT-Berufe sind dabei nicht selten in Branchen<sup>11</sup> angesiedelt, die eine hohe Überstundenkultur aufweisen. Die höchsten Anteile Überstunden leistender Beschäftigter sind in den Bereichen Ver- und Entsorgung sowie Information und Kommunikation mit 75 bzw. 70 Prozent tätig (vgl. Index Gute Arbeit 2014).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie es mit der Arbeitszeitlage<sup>12</sup> von Frauen in MINT-Berufen aussieht. Die Antwort lautet: Sie sieht überdurchschnittlich gut aus. Die Beschäftigten in Deutschland bewerten insgesamt die Arbeitszeitlage mit einem Indexwert von 74 Punkten im oberen Mittelfeld. Beschäftigte in MINT-Berufen bewerten ihre Arbeitszeitlage mit einem Indexwert von 77 Punkten etwas besser. Frauen in diesen Berufen sind noch zufriedener. Sie bewerten ihre Arbeitszeitlage gut und liegen mit 85 Punkten im Bereich der Guten Arbeit. Dies liegt daran, dass nichtakademische MINT-Fachfrauen eine hohe Zufriedenheit bzgl. der Arbeitszeitlage aufweisen; der entsprechende Indexwert liegt bei 87 Punkten; jüngere Frauen sind dabei noch einmal mehr zufrieden. Hierbei dürfte es sich um einen „Bonus“ für das relativ gute Standing am Arbeitsmarkt handeln.

Graphik 9

### Wie nichtakademische MINT-Fachfrauen ihre Arbeitszeitlage bewerten

D, 2014, DGB-Index Gute Arbeit, Kriterium 5 – Arbeitszeitlage, Indexwert in Punkten, Vergleich mit anderen Gruppen



\* i.d.R. mit Meister-, Techniker o. Bachelorabschluss

\*\* siehe Graphik 7

Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2014; Sonderauswertung

In den folgenden Teilkapiteln wird detaillierter auf die Arbeitszeitlage eingegangen.

<sup>11</sup> Die Ergebnisse der Repräsentativumfrage zum Thema Arbeitszeit für die einzelnen Branchen sind im DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2014: Supplementband unter <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++a387cf6a-7a44-11e4-80fe-52540023ef1a> nachzulesen.

<sup>12</sup> Das Kriterium 5 zur Arbeitszeitlage wird anhand der Ergebnisse von fünf Fragen – zur Häufigkeit von Wochenendarbeit, zur Häufigkeit von Arbeit in der Zeit zwischen 18 und 23 Uhr, zur Häufigkeit von Nachtarbeit, zur Häufigkeit von der Erwartung außerhalb der normalen Arbeitszeiten für die Arbeit per Telefon, Email... erreichbar sein zu müssen und zur Häufigkeit unbezahlte Überstunden machen zu müssen – berechnet.

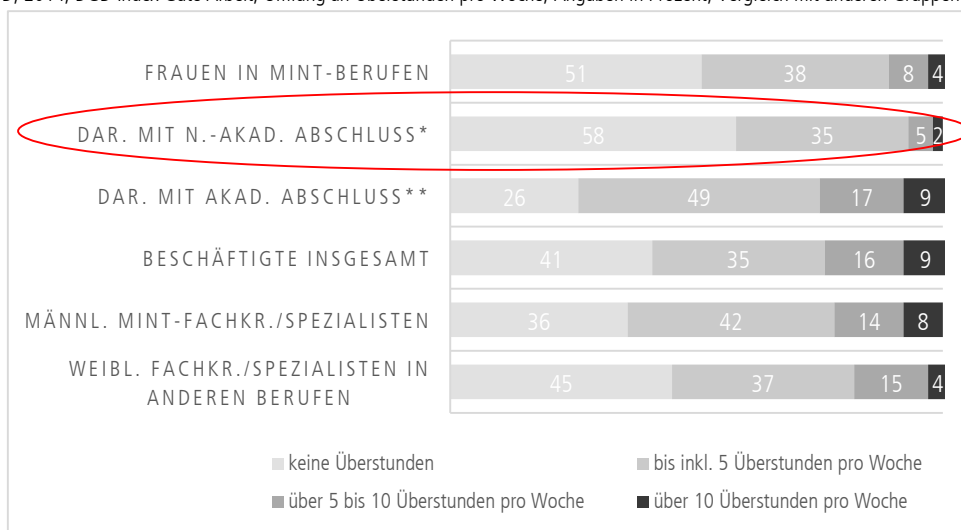
**1.1 Regelungen zur Arbeitszeit – Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen leisten durchschnittlich 1,7 Überstunden pro Woche**

Nichtakademische MINT-Fachfrauen haben meist relativ verlässlich geregelte Arbeitszeiten. Zwar fallen bei 42 Prozent regelmäßig Überstunden an, doch für die große Mehrheit ist der Umfang mit maximal bis zu 5 Überstunden pro Woche gering. Nur ein kleinerer – aber mit 7 Prozent dennoch beachtlicher Teil – muss regelmäßig mehr Überstunden pro Woche leisten.

Graphik 10

**Wie viele Überstunden nichtakademische MINT-Fachfrauen pro Woche leisten**

D, 2014, DGB-Index Gute Arbeit, Umfang an Überstunden pro Woche, Angaben in Prozent, Vergleich mit anderen Gruppen



\* i.d.R. mit Meister-, Techniker o. Bachelorabschluss,

\*\* siehe Graphik 7

Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2014; Sonderauswertung

Im Durchschnitt leisten nichtakademische MINT-Fachfrauen 1,7 Überstunden pro Woche. Dieses Volumen ist im Vergleich zu anderen Gruppen noch gering: Männliche nichtakademische MINT-Fachkräfte leisten 3,8 Überstunden pro Woche, nichtakademische Fachfrauen in anderen Berufen leisten pro Woche 2,9 Überstunden. Der Durchschnittswert für alle Beschäftigte liegt ebenfalls bei 3,8 Überstunden pro Woche.

**Unbezahlte Mehrarbeit bei nichtakademischen MINT-Frauen seltener**

Nicht nur Überstunden kommen bei nichtakademischen MINT-Fachfrauen vergleichsweise selten vor, sondern auch unbezahlte Mehrarbeit. Dennoch leistet noch jede siebte bis achte Frau aus diesem Bereich, wenn auch selten, unbezahlte Mehrarbeit; aber: 5 Prozent tun dies sogar oft.

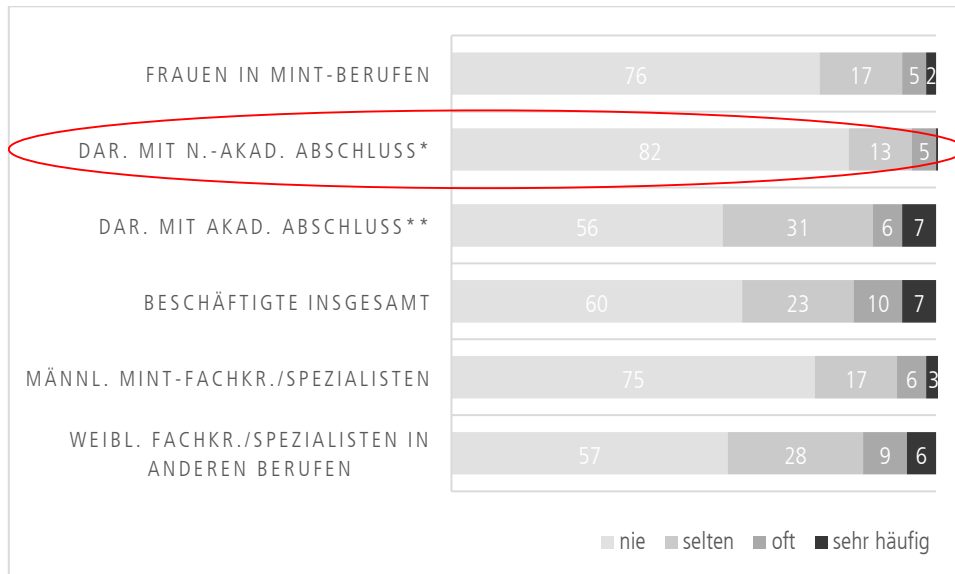
Bei den männlichen nichtakademischen MINT-Fachkräften kommen unbezahlte Überstunden schon häufiger vor, wenngleich unbezahlte Mehrarbeit auch bei ihnen seltener als in anderen Berufen ist.

Aus dem Report 2014 zum DGB-Index Gute Arbeit geht hervor, dass insgesamt 40 Prozent aller Beschäftigten unbezahlte Mehrarbeit leisten; ein Sechstel sogar in größerem Umfang. Weibliche nichtakademische Fachkräfte – so die Ergebnisse, welche in der folgenden Graphik abgebildet sind – verrichten dabei besonders häufig unbezahlte Mehrarbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit.

Graphik 11

**Wie häufig nichtakademische MINT-Fachfrauen unbezahlte Mehrarbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit leisten**

D, 2014, DGB-Index Gute Arbeit, Häufigkeit unbezahlter Überstunden, Angaben in Prozent, Vergleich mit anderen Gruppen



\* i.d.R. mit Meister-, Techniker o. Bachelorabschluss

\*\* siehe Graphik 7

Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2014; Sonderauswertung

**1.2 Länge der Arbeitszeiten – Wunsch, Vertrag und Praxis stimmen nicht überein**

Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen arbeiten überdurchschnittlich häufig in einer Vollzeit-Anstellung. Ihre durchschnittlich vereinbarte Arbeitszeit liegt – so die Sonderauswertung des DGB-Indexes Gute Arbeit 2014 – bei 32,2 Stunden pro Woche. Das vergleichsweise hohe Arbeitszeitvolumen von Frauen in diesen MINT-Berufen kann einerseits Ausdruck einer starken beruflichen Orientierung sein, es kann andererseits aber auch der Wunsch nach einer niedrigeren Wochenstundenzahl bzw. Ausdruck eines Mangels an geeigneten Teilzeitstellen sein.

Gerade für letzteres spricht die durchschnittliche Wunscharbeitszeit, die in dieser Gruppe bei knapp 30 Stunden pro Woche liegt und damit niedriger ist.

Tabelle 1

**Wie die vereinbarte Arbeitszeit von Wunsch und Wirklichkeit im Durchschnitt abweicht**

D, 2014, DGB-Index Gute Arbeit, Frauen in MINT-Berufen nach Qualifikationsniveau, Std. pro Woche (arithm. Mittel)

	VEREINB. ARBEITSZEIT	TATSÄCHLICHE ARBEITSZEIT	WUNSCHARBEITSZEIT
FRAUEN IN MINT-BERUFEN	32,8	35,1	30,7
DAR. MIT N.-AKAD. ABSCHLUSS*	32,2	33,9	29,9
DAR. MIT AKAD. ABSCHLUSS**	34,7	39,3	33,7
WEIBL. FACHKR./SPEZIALISTEN IN ANDEREN BERUFEN	31,2	33,8	30,6

\* i.d.R. mit Meister-, Techniker o. Bachelorabschluss

\*\* siehe Graphik 7

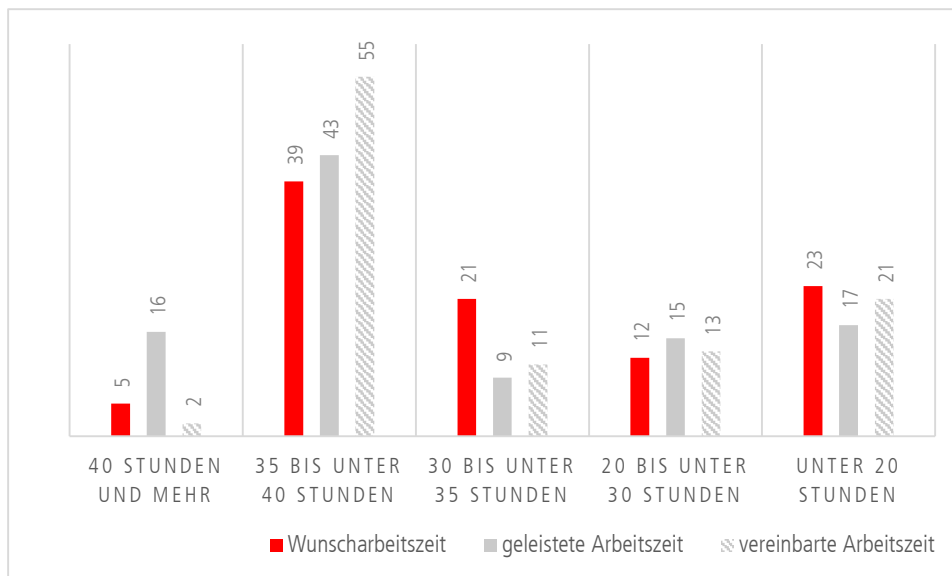
Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2014; Sonderauswertung

Der in der folgenden Graphik visualisierte Abgleich der vereinbarten Arbeitszeit mit Wunsch und Wirklichkeit legt offen, dass es bei der Verteilung der Arbeitszeiten besonders einen nicht gedeckten Bedarf an vollzeitnahen Teilzeitstellen zu geben scheint. Ein Teil derjenigen Frauen, die besonders stark beruflich beansprucht sind, würden gerne die Arbeitszeit senken; ein kleinerer Teil würde hingegen gerne die vertragliche Arbeitszeit der geleisteten Arbeitszeit anpassen.

Graphik 12

**Wie die vereinbarte Arbeitszeit von Wunsch und Wirklichkeit abweicht**

D, 2014, DGB-Index Gute Arbeit, Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen, Angaben in Prozent



Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2014; Sonderauswertung

## 2 Gestaltungsmöglichkeiten

Im Rahmen der DGB-Index-Befragung 2014 bewerteten alle Beschäftigten ihre Gestaltungsspielräume<sup>13</sup> mit 61 Punkten im unteren Mittelfeld. Auch MINT-Beschäftigte insgesamt bewerten ihre Gestaltungsspielräume mit 63 Punkten noch im unteren Mittelfeld. Innerhalb der MINT-Beschäftigten haben nichtakademische MINT-Fachfrauen mehr Spielräume – der entsprechende Indexwert liegt mit 68 Punkten im oberen Mittelfeld.

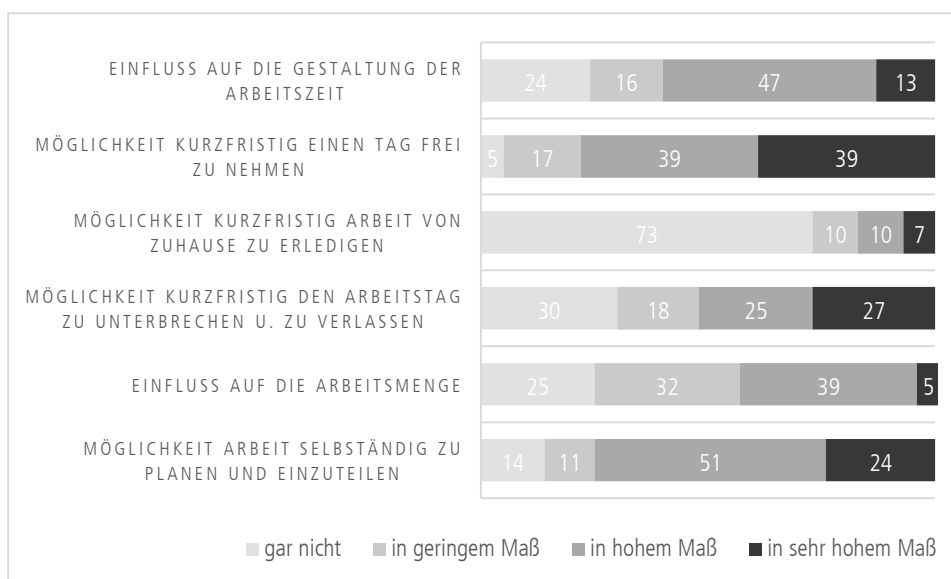
Die verschiedenen Gestaltungsspielräume variieren dabei stark: Kurzfristig einen Tag freinehmen ist nahezu vier von fünf Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen in höherem Maße möglich, kurzfristig Arbeit von zuhause aus zu erledigen nur knapp einer von fünf – dazwischen liegen die Gestaltungsräume bei der Ausgestaltung der Arbeitszeiten. Drei von vier Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen haben in höherem Maß die Möglichkeit ihre Arbeit selbständig zu planen und einzuteilen; 44 Prozent können sogar Einfluss verstärkt auf ihre Arbeitsmenge nehmen. Die relativ hohen Freiheitsgrade bei den Gestaltungsmöglichkeiten dürften darauf zurückzuführen sein, dass nichtakademische MINT-Frauen vermutlich eher in mitbestimmten Betrieben arbeiten und/oder in Betrieben, die in den Anwendungsbereich starker Tarifverträge fallen. Aus dem Report 2014 zum DGB-Index Gute Arbeit geht hervor, dass sich ein starker Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung positiv auf die Gesamtarbeitsbedingungen auswirkt, wenngleich manchmal hohe Freiheitsgrade auch mit mehr Druck einhergehen können.

<sup>13</sup> Das Kriterium 1 zu den Gestaltungsmöglichkeiten wird anhand der Ergebnisse von drei Fragen – zum Einfluss auf die Arbeitsmenge, zum Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit und zum Freiheitsgrad, inwieweit Arbeit selbständig geplant und eingeteilt werden kann – berechnet.

Graphik 13

**In welchem Umfang nichtakademische MINT-Fachfrauen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit nehmen können**

D, 2014, DGB-Index Gute Arbeit, Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen, Angaben in Prozent



Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2014; Sonderauswertung

Nichtakademische MINT-Fachfrauen finden etwas günstigere Rahmenbedingungen bzgl. der Arbeitsintensität vor. Der DGB-Indexwert Gute Arbeit zur Arbeitsintensität<sup>14</sup> sowohl insgesamt für alle Beschäftigten als auch für alle MINT-Beschäftigten liegt im Bereich der Schlechten Arbeit. Für nichtakademische MINT-Fachfrauen liegt dieser Indexwert hingegen mit 55 Punkten im unteren Mittelfeld.

Auch wenn nichtakademische MINT-Fachfrauen somit vergleichsweise etwas seltener durch eine hohe Arbeitsintensität belastet sind, gaben dennoch 43 Prozent an, oft oder sehr häufig unter Zeitdruck zu stehen. Und beinahe jede fünfte Fachfrau muss Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit hinnehmen, um ihr Arbeitspensum zu schaffen. Das sind immer noch alarmierende Zustände.

### 3 Entwicklungsmöglichkeiten

Im nichtakademischen MINT-Bereich liegt der Indexwert für das Kriterium zu den Entwicklungsmöglichkeiten mit 63 Punkten im unteren Mittelfeld. Frauen haben damit etwas günstigere Entwicklungsmöglichkeiten als im Durchschnitt in anderen nichtakademischen Berufen; innerhalb der MINT-Berufe bewerten sie ihre Entwicklungsmöglichkeiten genauso wie ihre männlichen Kollegen.

Ein differenzierter Blick legt jedoch offen, dass damit nicht gleiche Chancen verbunden sind. Von den im Rahmen der Umfrage 2014 des DGB-Indexes für Gute Arbeit befragten nichtakademischen MINT-Fachfrauen gaben zwei Drittel an, in hohem oder sehr hohem Maß ihr Wissen und Können durch ihre Arbeit weiterentwickeln zu können. Knapp die Hälfte der befragten MINT-Frauen (49 Prozent) gab an, dass es ihnen ihr Betrieb in hohem oder sehr hohem Maß ermöglichen sollte, sich entsprechend den beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren zu können. Hinsichtlich dieser beiden Werte gibt es keine geschlechtsspezifischen Auffälligkeiten. Ganz anders sieht es hingegen bei der Verwirklichung eigener Ideen in der Arbeit und bei den Aufstiegschancen aus.

<sup>14</sup> Das Kriterium 8 zur Arbeitsintensität wird anhand der Ergebnisse von fünf Fragen – zum Zeitdruck, zu Unterbrechungen, zu widersprüchlichen Anforderungen, zu fehlenden Informationen und zu Abstrichen bei der Arbeitsqualität – berechnet.

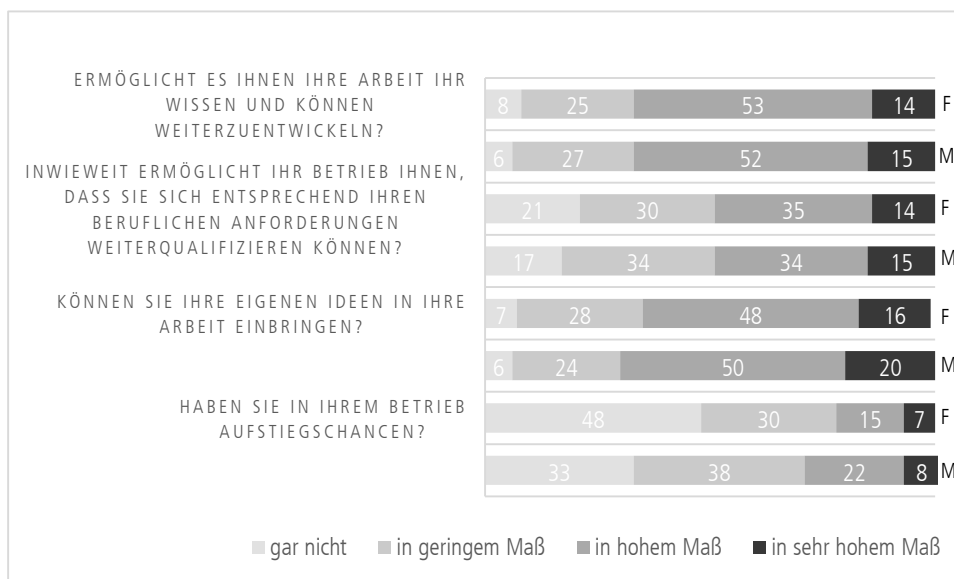


Knapp zwei Drittel der befragten Frauen können ihre eigenen Ideen in hohem oder sehr hohem Maß in ihre Arbeit einbringen, bei den Männern sind es sogar 70 Prozent. Bei den Aufstiegschancen spiegelt sich dieser Unterschied wider: Während etwas mehr als jede fünfte Frau (22 Prozent) in einem nichtakademischen MINT-Beruf angab, in hohem oder sehr hohem Maß in ihrem Betrieb Aufstiegschancen zu haben, gab sogar fast jeder dritte Mann in einem nichtakademischen MINT-Beruf an, Aufstiegschancen in hohem oder sehr hohen Maß in seinem Betrieb zu haben.

Graphik 14

**In welchem Umfang nichtakademische MINT-Berufe Entwicklungsmöglichkeiten bieten**

D, 2014, DGB-Index Gute Arbeit, Frauen (F) und Männer (M) in MINT-Berufen auf nichtakademischer Qualifikationsebene, Angaben in Prozent



Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2014; Sonderauswertung

**4 Einkommen**

Aus den sonderausgewerteten Daten des DGB-Index Gute Arbeit geht hervor, dass mehr als zwei Drittel der Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen in hohem oder sehr hohem Maß mit ihrem Einkommen zufrieden sind. Sie halten ihr Einkommen für ihre Arbeitsleistung für angemessen. Damit weisen sie nicht nur eine deutlich höhere Zufriedenheit mit ihrem Einkommen auf als nichtakademische Fachfrauen in anderen Berufen, sondern sie weisen auch eine deutlich höhere Zufriedenheit mit ihrem Einkommen als ihre männlichen Kollegen auf. Gerade letzteres ist erstaunlich, da sie nämlich im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen schlechter verdienen, wie aus der folgenden Graphik zu entnehmen ist.

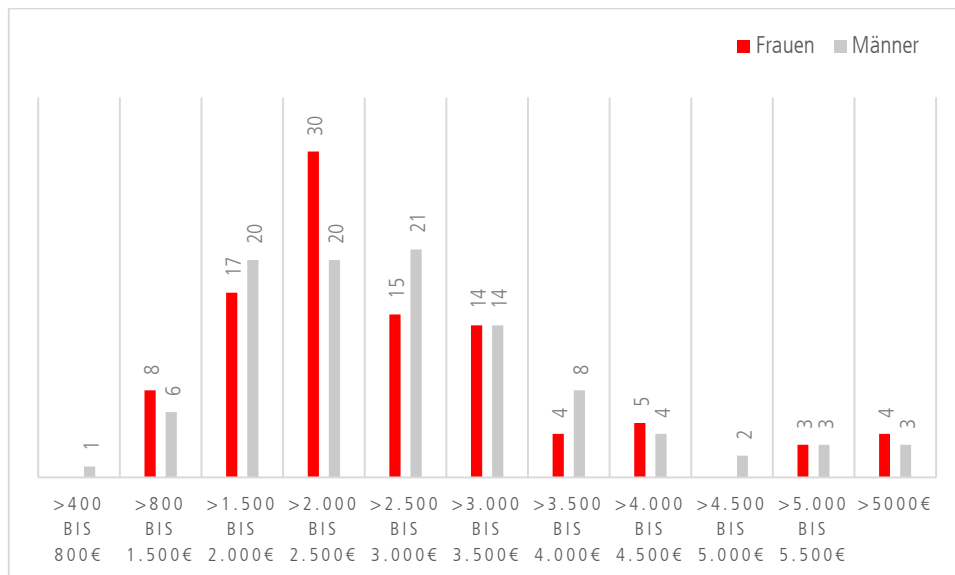
Auch im MINT-Bereich macht sich die Entgeltdiskriminierung bemerkbar. Wenngleich Frauen in diesen MINT-Berufen im Vergleich zu anderen weiblichen Fachkräften im nichtakademischen Qualifikationssegment etwas besser verdienen, darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass der DGB-Indexwert Gute Arbeit zum Einkommen<sup>15</sup> immer noch mit 51 Punkten im unteren Mittelfeld liegt. Dieser Wert liegt nur marginal oberhalb der Grenze zur schlechten Arbeit.

<sup>15</sup> Das Kriterium 9 zum Einkommen wird anhand der Ergebnisse von drei Fragen – zur Angemessenheit des Einkommens für die Arbeitsleistung, wie auskömmlich es für den Lebensunterhalt ist und wie auskömmlich es als Rentengrundlage ist – berechnet.

Graphik 15

**Wie viel Beschäftigte in nichtakademischen MINT-Berufen in 2014 verdient haben**

D, 2014, DGB-Index Gute Arbeit, Verteilung monatliches Brutto-Einkommen (nur Vollzeit und ohne Auszubildende), Frauen und Männer in MINT-Berufen auf nichtakademischer Qualifikationsebene, Angaben in Prozent



Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2014; Sonderauswertung

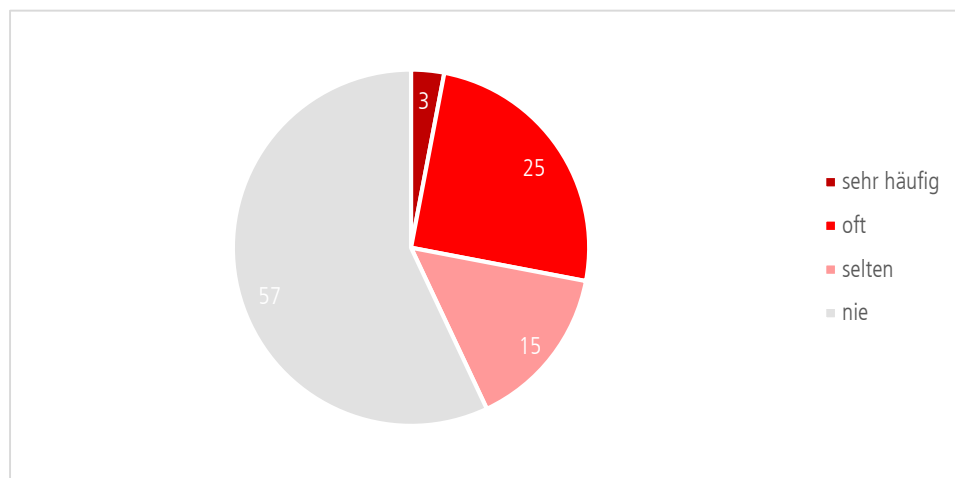
**5 Berufliche Zukunft**

Der DGB-Indexwert Gute Arbeit zur Beschäftigungssicherheit<sup>16</sup> liegt für nichtakademische MINT-Fachfrauen mit 72 Punkten im oberen Mittelfeld. Dieser Wert ist im Vergleich zu anderen Gruppen deutlich höher. Dennoch ist damit längst nicht alles gut, denn trotz dieses vergleichsweise höheren Wertes macht sich mehr als ein Viertel der nichtakademischen MINT-Fachfrauen oft oder sehr häufig Sorgen um die berufliche Zukunft.

Graphik 16

**Wie viel Sorgen sich Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen um ihre berufliche Zukunft machen**

D, 2014, DGB-Index Gute Arbeit, Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen, Angaben in Prozent



Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2014; Sonderauswertung

<sup>16</sup> Das Kriterium 11 zur Beschäftigungssicherheit wird anhand der Ergebnisse von drei Fragen – zu Sorgen, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird, zu Sorgen um die berufliche Zukunft und zu Sorgen vor einem möglichen Arbeitsplatzverlust – berechnet.

Es ist bedenklich, dass ein so großer Teil der nichtakademischen MINT-Fachfrauen sich trotz der für sie relativ guten Situation am Arbeitsmarkt Sorgen um die berufliche Zukunft macht. So viel Verunsicherung empfinden im Vergleich nur weibliche Hilfskräfte – Frauen in einer vergleichsweise prekären Arbeitsmarktsituation. Was sind die Gründe für so viel Sorgen bei den nichtakademischen MINT-Fachfrauen?

Auffallend ist in diesem Zusammenhang, dass sich gerade die jüngeren MINT-Fachfrauen (unter 35 Jahren) viele Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen. Bei ihnen ist der Befristungsanteil auch vergleichsweise hoch. Aber auch bei den über 35-jährigen MINT-Fachfrauen macht sich noch beinahe jede vierte Frau oft oder sehr häufig Sorgen um die berufliche Zukunft und bei ihnen ist der Befristungsanteil gering und Leiharbeit spielt kaum eine Rolle.

Die Ursachen für diese starke Verunsicherung dürften aber mit hoher Wahrscheinlichkeit in Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegen.<sup>17</sup> Häufig waren Frauen auch aufgrund von Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lange Zeit überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen und sind es zum Teil noch, wenngleich sich die Situation für sie in den letzten Jahren deutlich verbessert. Doch diese Erfahrungen wirken nach und nehmen Einfluss auf die Wahrnehmung der eigenen beruflichen Position.

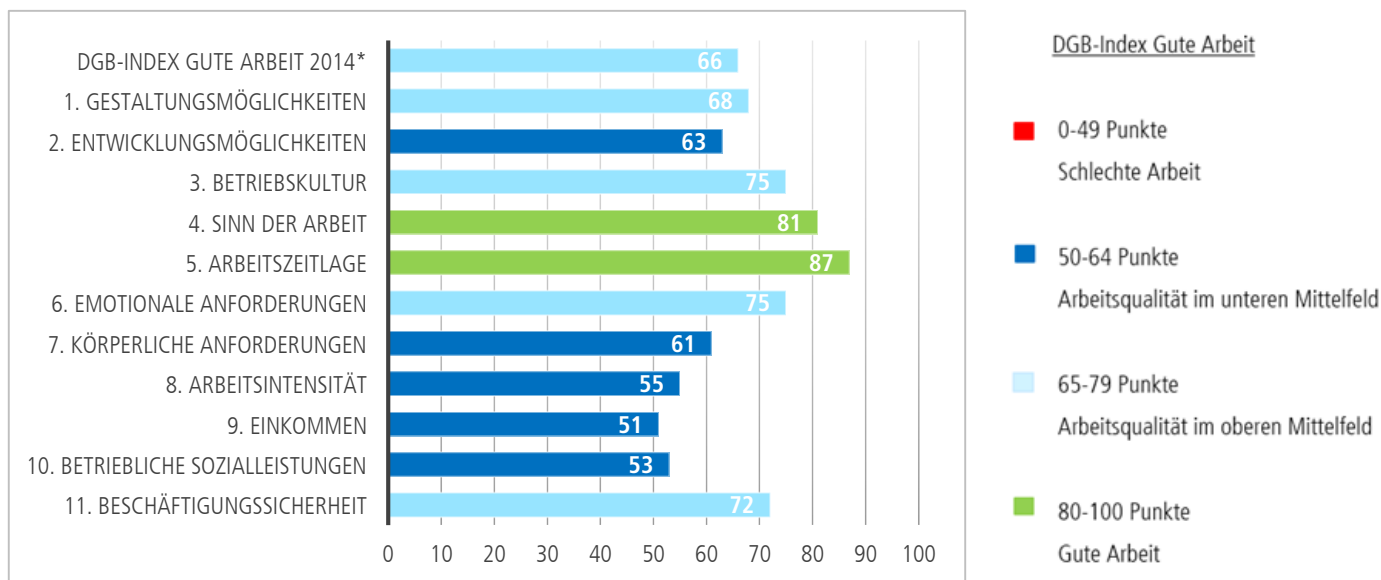
## 6 DGB-Index Gute Arbeit

In dieser Graphik werden alle einzelnen Kriterien des DGB-Indexes Gute Arbeit für Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen zusammengefasst.

Graphik 17

### DGB-Index Gute Arbeit 2014 für Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen

D, 2014, DGB-Index Gute Arbeit, Ergebnis nach Kriterien der Arbeitsqualität, Indexwerte in Punkten



\* errechnet aus den Werten der 11 Kriterien

Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2014; Sonderauswertung

Zum Vergleich: Die bundesweiten Indexwerte für alle Beschäftigten können im Report 2014 auf Seite 15 eingesehen werden. Unter <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++8192de46-7a3e-11e4-b422-52540023ef1a> steht der Report zum Download zur Verfügung.

<sup>17</sup> Siehe dazu auch DGB-Studie (arbeitsmarktaktuell 2/2013) „Frauen in MINT-Berufen: Weibliche Fachkräfte im Spannungsfeld Familie, Beruf und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten unter <http://www.dgb.de/the-men/++co++55947064-dff5-11e2-8fc5-00188b4dc422>.

## Bewertung

Nichtakademische MINT-Berufe bieten Frauen im Vergleich zu anderen nichtakademischen Berufen etwas bessere Arbeitsbedingungen. Auch im Vergleich zu Männern in den entsprechenden MINT-Berufen sind Frauen mit ihren Arbeitsbedingungen etwas zufriedener. Handelt es sich hierbei um einen „Bonus“ für ein relativ gutes Standing am Arbeitsmarkt? Ja und nein.

Bei der guten Arbeitszeitlage und deren -gestaltung dürfte es sich tatsächlich um einen solchen „Bonus“ handeln. Diese Feststellung passt zu jüngsten Ergebnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, wonach Betriebe dann deutlich aktiver im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind, wenn sie Schwierigkeiten erwarten, Fachkräfte zu finden. Dabei ist die Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung am weitesten verbreitet (vgl. IAB 2015, S. 123ff.) Ein gutes erstes Entgegenkommen, bei dem die Situation der Männer nicht aus dem Blick geraten darf, denn das Arbeitszeitvolumen von Frauen ist gerade in Familien- und Pflegephasen eng mit den Arbeitszeiten von Männern verwoben.

Bei der Bewertung von gleichstellungsrelevanten Aspekten fällt hingegen auf, dass Frauen auch in MINT-Berufen das Nachsehen haben. Die Beschäftigung in einem männerdominierten Beruf sowie die Beschäftigung in stark nachgefragten Berufen sind noch längst kein Garant für Gleichstellung. Dass Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen beispielsweise trotz einer schlechteren Entlohnung eine höhere Zufriedenheit als ihre männlichen Kollegen aufweisen, dürfte auch stark dadurch beeinflusst sein, dass sie ihr Einkommen eher mit Frauen in anderen Berufsgruppen vergleichen. Verstärkt kommt hinzu, dass sich auch in diesen Berufen nicht wenige Frauen in der Zuverdienerrolle sehen und dieses Rollenverständnis zur betrieblichen Entgeltdiskriminierung genutzt wird.

Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für MINT-Berufe sollten auch immer die Arbeitsbedingungen und gleichstellungspolitische Fragen mit im Blick behalten. Jobsicherheit, Entwicklungsperspektiven, gleicher Lohn für gleiche Arbeit und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf müssen allen Geschlechtern gleichermaßen gewährt werden.

Insgesamt gibt es hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in nichtakademischen MINT-Berufen, sowohl für Frauen als auch für Männer, in vielen wichtigen Punkten noch deutliche Verbesserungsbedarfe.

## III Fazit

Wie aus der Analyse hervorgeht, sind die Beschäftigungschancen für Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen am Arbeitsmarkt derzeit relativ günstig. Aufgrund vorhandener bzw. absehbarer Fachkräfteprobleme profitieren immer mehr Frauen am Beschäftigungszuwachs und die Arbeitslosigkeit bei ihnen ist stark rückläufig. Auffällig ist, dass ihnen bei ihrer Arbeitszeitlage entgegengekommen wird, wenngleich sie hinsichtlich Einkommen und Aufstiegschancen immer noch das Nachsehen haben.

Auch wenn die Situation insgesamt noch nicht optimal ist, lässt sich inzwischen eine positive Dynamik für Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen am Arbeitsmarkt beobachten. Dies spiegelt sich jedoch im Ausbildungsbereich nicht wieder, denn gerade in vielen technischen und Informatik-Berufen gelingt es nicht, mehr Frauen für eine betriebliche Ausbildung zu gewinnen. In der Folge ist der Frauenanteil der jüngeren Beschäftigten in diesen Berufen gesunken. Wenn es jetzt nicht gelingt dies zu ändern mehr weibliche Auszubildende für technische und IT-Berufe zu gewinnen, wird es künftig eine noch stärkere Segregation am Arbeitsmarkt geben, und es wird für die Wirtschaft schwieriger, ihren Fachkräftebedarf zu decken.

Deshalb braucht es – wie für akademische MINT-Berufe auch – eine breite gesellschaftliche Initiative für mehr Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen. Um dieses Ziel zu erreichen, sollte aus arbeitsmarktpolitischer Sicht an zehn strategischen Punkten angesetzt werden. Diese werden im Folgenden dargestellt:

## 10-Punkte-Strategie für mehr Frauen in nichtakademischen IT- und Technikberufen

### 1. **MINT-Interesse von Mädchen und jungen Frauen in der Schule stärker fördern:**

Das vorhandene Interesse von Mädchen und jungen Frauen an MINT-Fächern muss mehr gefördert und das Selbstvertrauen in die eigene MINT-Kompetenz gestärkt werden. Um das zu erreichen, ist es notwendig den Unterricht stärker als bisher auch auf die Lebenswirklichkeit junger Frauen auszurichten. Dazu braucht es eine moderne Didaktik, die durch eine Vielfalt an Lehrmethoden und Zugangsweisen den unterschiedlichen Herangehensweisen und Interessen von Mädchen und Jungen in den MINT-Fächern gerecht wird. Der Unterricht in den MINT-Fächern muss ansprechend und attraktiv gestaltet sein, er sollte auch die Experimentierfreude der Jugendlichen berücksichtigen und die Beiträge von Wissenschaft und Technik auf die eigene Lebenswelt der Schülerinnen und Schüler stärker veranschaulichen. Eine stärkere ganzheitliche Technikvermittlung an Schulen, die auch die sozialen Kontexte, die Folgen von Technik für die gesellschaftliche Entwicklung und für die Kultur berücksichtigt ist daher sinnvoll. Insgesamt kommt es in den Schulen aber nicht nur auf einen zeitgemäßen MINT-Unterricht und dessen adäquate Verankerung in den Lehrpläne an, sondern auch auf eine Sensibilisierung von Lehrerinnen und Lehrern im Umgang mit geschlechtsspezifischen Differenzen. Es wäre wünschenswert, dass Lehrerinnen und Lehrer MINT-begabten jungen Frauen als Mentorinnen und Mentoren begleiten und sie in ihrem Talent fördern.

### 2. **Zielgruppenadäquate Materialien für nichtakademische MINT-Berufe erstellen:**

Im Rahmen des Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen „Komm mach MINT“ wurden für Schülerinnen sehr gute Informationsmaterialien in digitaler und in Printform erstellt. Die Materialien richten sich schwerpunktmäßig an Abiturientinnen und informieren überwiegend über akademische MINT-Berufe. Ähnliche Angebote für Schülerinnen, die die Schule mit einem mittleren Abschluss verlassen, fehlen bislang. Es wäre wichtig, auch für diese Zielgruppe entsprechende Materialien aufzubereiten, die junge Frauen gezielt zu betrieblichen MINT-Ausbildungen informieren und ihnen auch im betrieblichen Bereich Karrieremöglichkeiten aufzeigen (bspw. Techniker- oder Meisterabschluss) und ihnen positive Rollenmodelle näher bringen.

### 3. **Umfassende Berufs- u. Studienorientierung ausbauen und stärker systematisieren:**

Um das Blickfeld von jungen Frauen und Männern auch jenseits eines stereotypen Berufswahlverhaltens zu öffnen, ist eine umfassende und ganzheitliche Berufsorientierung, die frei von Rollenzuschreibungen ist, zentral. Um dies in allen Schulformen in ausreichendem Umfang zu gewährleisten, braucht es den Ausbau der Berufsorientierung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Derzeit werden die Kosten für diese wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu einem großen Teil von den Beitragszahlenden der Arbeitslosenversicherung getragen.

Es macht Sinn, Angebote der Berufsorientierung stärker zu systematisieren. Hierzu ist eine stärkere Zusammenarbeit von Schulen und Arbeitsagenturen sinnvoll. Es wäre wünschenswert, dass die Arbeitsagenturen den Schulen den regionalen Arbeitsmarkt aufschlüsseln und aufzeigen, in welchem Umfang in welchen Berufen in welchen Betrieben ausgebildet wird und welche Entwicklungsmöglichkeiten die jeweiligen Berufe und Betriebe bieten. Dieses Wissen muss allen ausbildungsinteressierten Schülerinnen und Schülern systematisch und frühzeitig vor ihrem Schülerpraktikum vermittelt werden.

### 4. **Regionale MINT-Netzwerke aufbauen und Praxisphasen für junge Frauen im Rahmen der vertieften Berufsorientierung anbieten:**

Die Erfahrungen des MINT-Paktes haben gezeigt, dass ein wichtigstes Erfolgskriterium für die Gewinnung von Frauen für ein MINT-Studium/eine MINT-Ausbildung eine begleitete Praxisphase in einem entsprechenden Betrieb ist. Vor diesem Hintergrund sollte der Ausbau regionaler Netzwerke zwischen Schulen und Betrieben und ggf. weiterer außerschulischer Bildungspartner (bspw. Schülerlabore etc.) stark gefördert und weiter vorangebracht werden. In diesen

Netzwerken sollen Schülerinnen ab der 8. Klasse Einblicke in die regionalen Betriebe erhalten und systematisch verschiedene MINT-Berufe kennenlernen, bevorzugt im technischen oder IT-Bereich. Wichtig ist, dass die Praxisphasen konzeptionell sowohl mit dem Unterricht in MINT-Fächern als auch mit den Angeboten der Berufsorientierung verbunden sind. Dazu sind entsprechende Module zu entwickeln und in den jeweiligen Curricula zu verankern. Insgesamt sollten mit diesem Ansatz, einer Art ‚Girls‘ Day Plus‘, mehrere Ziele verfolgt werden:

- ✓ Schaffung dauerhafter regionaler Netzwerke zwischen Schulen und Betrieben und ggf. geeigneter außerschulischer Lernorte
- ✓ Betriebe sensibilisieren und verstärkt für ausbildungsinteressierte junge Frauen öffnen
- ✓ Junge Frauen für MINT-Berufe begeistern
- ✓ Lehrer/innen sensibilisieren und deren Praxisbezug stärken

5. **Erfahrungen und Strukturen des MINT-Paktes auch für den betrieblichen Ausbildungsbereich stärker nutzen:**

Viele der zahlreichen Initiativen des MINT-Paktes zielen auf den akademischen Bereich. Es ist daher sinnvoll, diese Initiativen auch stärker auf die Gewinnung von jungen Frauen für betriebliche MINT-Berufe auszuweiten und neue betriebliche Initiativen an schon vorhandenen Strukturen anzudocken. Auch die Erkenntnisse des MINT-Paktes sollten für die Gewinnung junger Frauen für die duale Ausbildung in Betrieben transferiert werden.

6. **MINT-begabte und -interessierte junge Frauen in der Berufsberatung gezielt unterstützen:**

Es ist nicht selbstverständlich, dass junge MINT-begabte und -interessierte junge Frauen auch einen solchen Beruf wählen wollen und dann in diesen einmünden. Neben der Berufsorientierung kann auch die Berufsberatung einen noch stärkeren Beitrag dazu leisten, junge MINT-begabte Frauen zu einer entsprechenden Berufswahl zu ermuntern. So könnten MINT-Berufe, insbesondere die betrieblichen IT- und Technikberufe, bei dieser Zielgruppe in den Gesprächen stärker in den Fokus genommen werden. Junge Frauen, die einen MINT-Beruf erlernen wollen und Schwierigkeiten bei der Berufseinmündung haben, sollten gezielter unterstützt werden.

7. **Bei Bedarf an außerbetrieblicher Ausbildung verstärkt auf MINT-Berufe orientieren:**

Sofern bei jungen Frauen der Weg in den Arbeitsmarkt nur über eine außerbetriebliche Ausbildung (BaE) (am besten im kooperativen Modell) möglich ist, sollten MINT-interessierte junge Frauen auch hier zu einer MINT-Ausbildung ermuntert und verstärkt unterstützt werden. Es wäre auch überlegenswert, kooperative BaE-Maßnahmen in MINT-Berufen auch gezielt für junge Frauen anzubieten.

8. **Qualifizierung von Ausbildern und Betriebs-/Personalräten:**

In männerdominierten Betrieben/Abteilungen fehlen oftmals Erfahrungen, wie auf ausbildungsinteressierte junge Frauen zugegangen werden kann und wie für sie in den Betrieben und entsprechenden Abteilungen passende Bedingungen geschaffen werden können. Daher wäre es sinnvoll, Personalverantwortliche, Ausbilder und Betriebs- und Personalräte diesbezüglich zu sensibilisieren und zu qualifizieren. Sie könnten dann entsprechend in den Betrieben als Beauftragten zur Ansprache junger Frauen fungieren und gezielt auf Schulen im Rahmen von Kooperationen zugehen.

9. **Attraktivität beruflicher MINT-Ausbildungen steigern und soziale Anerkennung von Ausbildungsberufen stärken:**

Um die Attraktivität der beruflichen MINT-Ausbildungen zu steigern ist die grundlegendste Voraussetzung ein ausreichend großes Angebot an attraktiven Ausbildungsplätzen, die nicht nur gute Ausbildungsbedingungen aufweisen, sondern auch Perspektiven und Weiterbildungsmög-

lichkeiten bieten (sowohl in Richtung Meister/Techniker als auch Durchlässigkeit in den akademischen Bereich). Zur Stärkung der sozialen Anerkennung von Ausbildungsberufen im MINT-Bereich gehört außerdem eine vergleichbare Förderung von Aktivitäten zur Gewinnung von jungen Frauen in MINT-Berufen wie es sie im akademischen Bereich gibt.

#### 10. Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Realisierung von Chancengleichheit:

Neben aller Anstrengungen, die es zur Gewinnung von jungen Frauen für eine duale Ausbildung in MINT-Berufen – insbesondere in den Bereichen Technik und Informatik – braucht, bilden das Fundament für die Steigerung des Frauenanteils in den nichtakademischen MINT-Berufen gute, familienfreundliche und geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen<sup>18</sup>. Denn Mädchen und junge Frauen brauchen zahlreiche positive Rollenmodelle, und es benötigt das Wissen seitens der Eltern, der Lehrerinnen und Lehrer und der Gruppe der Gleichaltrigen, dass MINT-Ausbildungen auch für Frauen gute Berufsperspektiven eröffnen. Auch wenn sich durch den aktuellen Fachkräftebedarf die Situation für Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen am Arbeitsmarkt schon etwas verbessert hat, braucht es dennoch dringend weitere Verbesserungen hinsichtlich

- ✓ der Beschäftigungssicherheit
- ✓ des Einkommens
- ✓ der betrieblichen Sozialleistungen
- ✓ der Arbeitsintensität
- ✓ der körperlichen Anforderungen
- ✓ der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und
- ✓ der Aufstiegschancen von Frauen.

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 entgegenzuwirken und um einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.

#### QUELENNACHWEIS

**BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2014):** *Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland: MINT-Berufe*. Nürnberg

**BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.) (2014):** *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn

**BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.) (2014):** *BIBB Report 4/2014: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschance in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige*. Bonn

**DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (Hrsg.) (2013):** *Arbeitsmarktaktuell 3/2013: Frauen in MINT-Berufen – Weibliche Fachkräfte im Spannungsfeld Familie, Beruf und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten*. Berlin

**DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (Hrsg.) (2014):** *Arbeitsmarkt auf den Punkt gebracht 3/2014: Fachkräftenachwuchs: Geschlechtsspezifische Berufswahl von jungen Frauen auch innerhalb der MINT-Berufe*. Berlin

**DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (Hrsg.) (2014):** *Arbeitsmarktaktuell 2/2014: Unterwertige Beschäftigung: Beleuchtung eines am Arbeitsmarkt vernachlässigten Problems*. Berlin

**INSTITUT DGB-INDEX GUTE ARBEIT (Hrsg.) (2014):** *Der Report 2014: Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen: Mit dem Themenschwerpunkt Arbeitszeitgestaltung: Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten, die Verlässlichkeit von Verträgen*. Berlin

**INSTITUT DGB-INDEX GUTE ARBEIT (Hrsg.) (2014):** *Der Report 2014: Supplementband: Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen: Die Branchenergebnisse der Repräsentativumfrage 2014 zum Thema*. Berlin

**INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (Hrsg.) (2015):** *Betriebe im Wettbewerb um Fachkräfte: Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland*. Nürnberg

**SCHWARZE, Barbara (2014):** *MINT-Initiativen: Was läuft in der Republik?* Vortrag, gehalten am 01.10.2014 auf dem MINT-Kongress von ver.di und der Deutsche Telekom Stiftung.

<sup>18</sup> Konkrete Vorschläge siehe Fußnote 17 sowie [www.familie.dgb.de](http://www.familie.dgb.de).

## Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefon: 030-24060 729

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Mail: [ais@dgb.de](mailto:ais@dgb.de)

verantwortlich: Annelie Buntenbach

Kontakt: Dr. Wilhelm Adamy, Sabrina Klaus-Schelletter

Stand: April 2015

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 8 bis 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:

<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>

## DGB-Broschüre: DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2014



### Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Mit dem Themenschwerpunkt: Arbeitszeitgestaltung (Institut DGB-Index Gute Arbeit)

Überstunden sind unter den Beschäftigten in Deutschland weit verbreitet. Fast 60 Prozent arbeiten länger als vertraglich vereinbart. Gleichzeitig würden zwei Drittel aller Vollzeitbeschäftigten gerne ihre tatsächliche Arbeitszeit reduzieren. Dies sind zentrale Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit, der im Report 2014 die Arbeitszeitgestaltung in den Mittelpunkt rückt. Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit sind häufig nur unzureichend gegeben. Dabei sind Gestaltungsspielräume bei der Arbeitszeit nicht nur für eine bessere Work-Life-Balance wichtig. Sie können auch dazu beitragen, die Qualität der Arbeitsbedingungen selbst zu verbessern.

Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit sind häufig nur unzureichend gegeben. Dabei sind Gestaltungsspielräume bei der Arbeitszeit nicht nur für eine bessere Work-Life-Balance wichtig. Sie können auch dazu beitragen, die Qualität der Arbeitsbedingungen selbst zu verbessern.

DGB-Online-Bestellsystem: [www.dgb-bestellservice.de](http://www.dgb-bestellservice.de); Broschüre DGB 501014, 24 Seiten DIN A4

Der/dem Empfänger/in werden nur die Versandkosten in Rechnung gestellt.