

Warum es in der Schweiz immer noch zu wenig Frauen in MINT-Berufen gibt

Noch immer gibt es wenig Frauen in der technischen Branche. Trotz wachsender Gleichberechtigung fehlt es an weiblichen Fachkräften in den sogenannten MINT-Berufen. Schweizerische Förderungsprogramme wie «Swiss TecLadies» verweisen auf das Problem von fehlenden Rollenbilder und unterstützen technisch interessierte Schülerinnen.

Von Patricia Birkenmeier – 27. Mai 2023

Seit einigen Jahren wird an Schweizer Schulen vermehrt auf die MINT-Fächer gesetzt. Dies hat einen Anstieg von männlichen Fachkräften in technischen Berufen ausgelöst – der Frauenanteil bleibt jedoch weitgehend niedrig. Schweizerische Förderungsprogramme nehmen sich dem Thema an und unterstützen Schülerinnen, die sich für eine Tätigkeit in der von Männern dominierten Branche interessieren.

Die Gleichberechtigung in technischen Berufen ist ein aktuelles Thema, das Schweizer Schulen und Unternehmen fördern. Doch obwohl in vielen Unternehmen die Türen für Frauen geöffnet werden, herrscht eine grosse geschlechtliche Diskrepanz in den MINT-Disziplinen. Gerade einmal 22% Frauen arbeiten laut [Bundesamt für Statistik](#) nach absolviertem Studium im Bereich der Naturwissenschaften, Technik oder Informatik. Ob im Labor, am Computer oder im Ingenieurbüro: Das Bild einer Frau am Platz ist selten der Fall.

Weniger Vorurteile und mehr weibliche Rollenbilder

Obwohl an Schulen der Fokus auf MINT-Fächer zunimmt, wählen nur wenige Frauen ein technisches Studium. Dies bedauern Schweizer Unternehmen, denn das Interesse an Gleichstellung ist da. «Wenn eine Frau heute eine Karriere machen möchte in IT- oder Technikberufen, sind die Türen weit offen», sagt Sandra Weidmann von [«Swiss TecLadies»](#). Sie ist Teil eines Förderungsprojekts der [SATW](#), das jungen Frauen ein Mentoringprogramm anbietet. Insbesondere die IT-Branche, die stark männerdominiert ist, übt einen grossen Einfluss auf die Wahrnehmung technischer Berufe aus. Das Problem liegt also nicht seitens der Unternehmen, sondern hat seinen Kern vielmehr in der fehlenden weiblichen Repräsentation des Berufs. Eine attraktivere Darstellung könne erreicht werden, wenn

technische Berufe gezielt mit Frauen in verschiedenen Positionen beworben werden. So wäre beispielsweise eine Frau als Ingenieurin mit gelbem Helm auf dem Kopf auf einer Baustelle vorzufinden und nicht ein muskelgepackter Mann.

Die Förderung von Frauen beginnt bereits in der Schule

«Swiss TecLadies» setzt deshalb auf weibliche Rollenbilder und präsentiert Frauen mit Berufspraxis. Während einem Schuljahr werden Teilnehmerinnen ab der Oberstufe von einer weiblichen Mentorin begleitet und in ein internes Netzwerk aufgenommen. Letzteres bietet ihnen die Möglichkeit, im Austausch mit erfahrenen berufstätigen Frauen zu bleiben und von deren Fachwissen zu profitieren. Teil eines Netzwerks zu sein ist für die meisten Mädchen neu und ein motivierender Faktor. «Entscheidend ist, dass die Schülerinnen die Berufe fern von geschlechtlichen Stereotypen erleben», meint Sandra Weidmann. So werden irreführende Vorurteile gegenüber MINT-Berufen aus dem Weg geschaffen und das Selbstbewusstsein der Mädchen gestärkt.

Kinder statt Karriere

Nebst einer attraktiven Perspektive für berufstätige Mütter im MINT-Bereich sei erwünscht. So sehe Sandra Weidmann von «Swiss TecLadies» nach wie vor eine grosse Herausforderung darin, Familie und Karriere unter einen Hut zu bringen. Dies meint auch Isabelle Collet, ausgebildete Informatikerin und Professorin an der Uni Genf in einem Interview gegenüber «Le Temps»: «Es reicht nicht aus, Programme zur Unterstützung von Mädchen zu implementieren, sondern man muss auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.» Denn auch mit abgeschlossenem Studium und einer anschliessenden Anstellung sind es vorwiegend Frauen, die ihre Karriere für ihre Kinder beenden. Dies nennt sich Leaky Pipeline und beschreibt den mittelfristigen beruflichen Ausstieg von ausgebildeten Frauen. Das Phänomen zeigt sich besonders in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen.

Es gibt nicht die eine Lösung

Schlussendlich aber bleibt es ein multifaktorielles Problem. Dies bedeutet, dass es eine Reihe von Veränderungen braucht, um die Frauenquote in MINT-Berufen dauerhaft zu erhöhen. «Mädchen gehen nicht dorthin, wo sie sich in der Minderheit wissen und daher wissen, dass sie häufiger mit Mikroaggressionen konfrontiert werden, während sie weniger Unterstützung haben», sagt Isabelle Conti von der Universität Genf. Nebst einer niedrigen Frauenquote spielen sich auch gesellschaftliche und soziale Faktoren negativ auf MINT-Berufe aus. Die

Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Schweizer Unternehmen ist ein wichtiger Faktor für eine langfristige Karriere der Frau. Förderprogramme schaffen wichtige Rahmenbedingungen für junge Schülerinnen und bieten ihnen ein Netzwerk, von dem sie profitieren. Auch das Umfeld wird dadurch sensibilisiert und löst alte geschlechtliche Stereotypen ab. Und je mehr weibliche Rollenbilder es geben wird, desto mehr fühlen sich laut Sandra Weidmann von SATW junge Schülerinnen unterstützt in der Auswahl ihres zukünftigen technischen Berufs.

Der Schlüssel für mehr Frauen in MINT-Berufen ist die Summe aller Teile

«Es ist schlussendlich eine Frage der Zeit», meint Sandra Weidmann von SATW zur Frage, wann die Gleichstellung in technischen Berufen erreicht werden würde. Mit Geduld und der Zusammenarbeit von Schulen, externen Förderungsprogrammen und Unternehmen könne das Ziel erreicht werden. Darüber hinaus sind auch soziale sowie gesellschaftliche Veränderungen nötig, um flexiblere Arbeitszeitmodelle und faire Chancen zu schaffen. Nur durch die Zusammenarbeit und Integration aller Institutionen und Massnahmen kann schlussendlich die dauerhaft erhoffte Gleichstellung in MINT-Berufen erreicht werden.