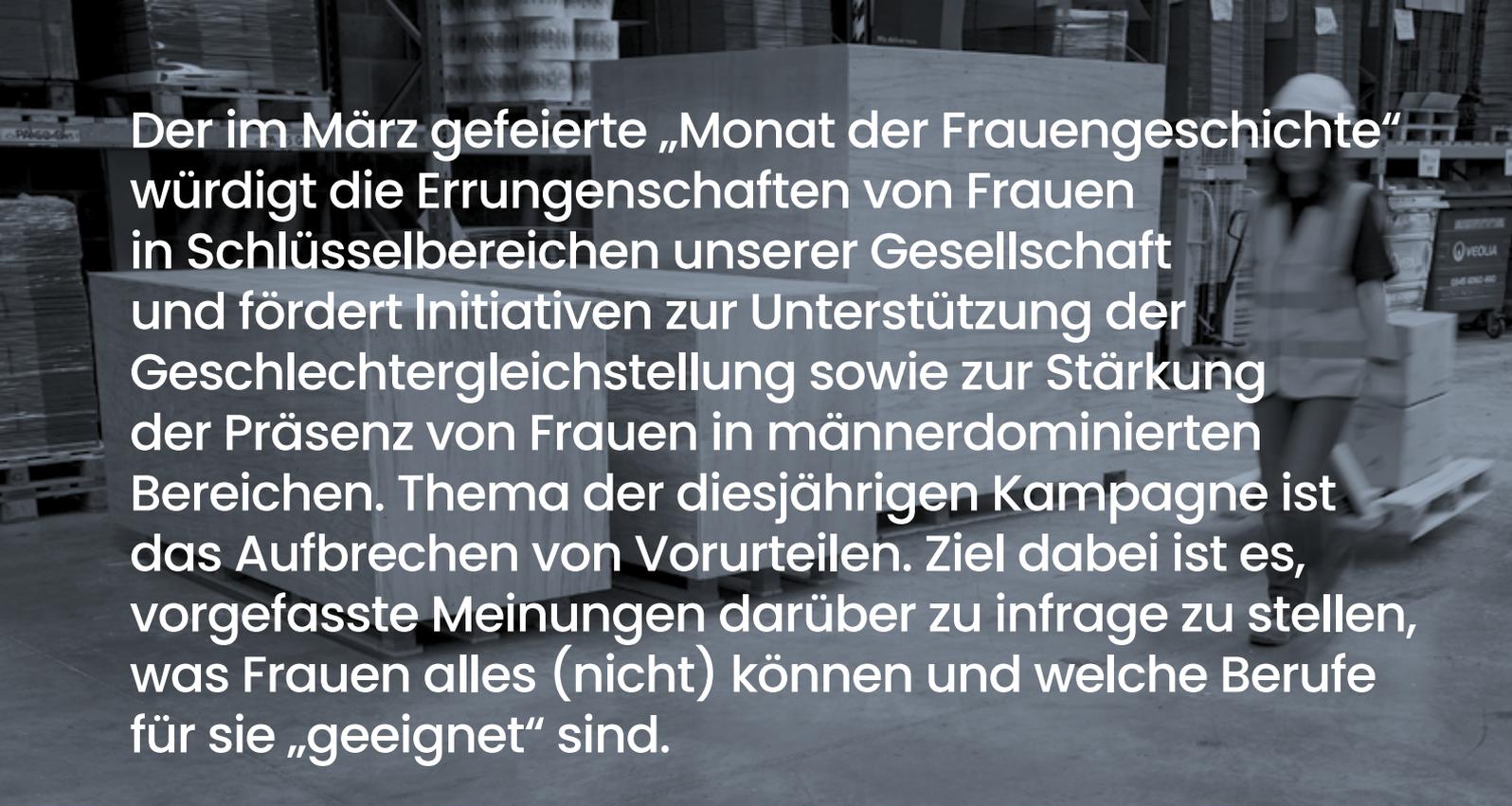


Der Mehrwert von Diversität

Deshalb kommt Geschlechtervielfalt allen zugute





Der im März gefeierte „Monat der Frauengeschichte“ würdigt die Errungenschaften von Frauen in Schlüsselbereichen unserer Gesellschaft und fördert Initiativen zur Unterstützung der Geschlechtergleichstellung sowie zur Stärkung der Präsenz von Frauen in männerdominierten Bereichen. Thema der diesjährigen Kampagne ist das Aufbrechen von Vorurteilen. Ziel dabei ist es, vorgefasste Meinungen darüber zu infrage zu stellen, was Frauen alles (nicht) können und welche Berufe für sie „geeignet“ sind.

Dieses Thema steht in engem Zusammenhang mit den Herausforderungen, mit denen sich Frauen im Ingenieurwesen konfrontiert sehen, wo sie seit über einem Jahrhundert wertvolle Beiträge zur Weiterentwicklung verschiedener Branchen leisten, vor allem in der Führungsebene jedoch immer noch deutlich unterrepräsentiert sind.

Die Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Inklusion von Frauen auf allen Karrierestufen ist ein moralisches Gebot. Darüber hinaus ist der Geschäftsnutzen von Diversität am Arbeitsplatz mittlerweile nicht mehr wegzureden, und es gibt umfassende Nachweise für den Zusammenhang zwischen einer vielfältigeren Belegschaft und einer verbesserten Geschäftsentwicklung.

Der folgende Leitfaden befasst sich eingehend mit dem Mehrwert der Geschlechterdiversität in der Fertigungsindustrie und präsentiert Daten aus einer Vielzahl von Quellen, um aufzuzeigen, warum die Ermächtigung von Frauen uns allen zugutekommt. Außerdem zeigt er auf, was wir tun können, um die Gender-Gap zu beseitigen, die im Ingenieurwesen immer noch besteht.



Frauen im Ingenieurwesen – eine lange Geschichte

Mitte des 19. Jahrhunderts:

Einige Universitäten beginnen mit der Zulassung von Frauen in technischen Studiengängen, doch Fertigung und Ingenieurwesen sind nach wie vor weitgehend Männern vorbehalten.

1914:

Mit dem Beginn des Ersten Weltkriegs treten zahllose Frauen in den Arbeitsmarkt ein, um die Männer zu ersetzen, die zum Kriegsdienst einrückten. Frauen werden nur für manuelle Tätigkeiten eingestellt und verdienen deutlich weniger als Männer.

1918–1940:

Die Rückkehr der Soldaten aus dem Krieg und eine geringere Nachfrage führen zur Entlassung zahlreicher Arbeiterinnen. Jene, die im Berufsleben verbleiben, starten eine Reihe erfolgreicher Initiativen für gleiche Entlohnung.

1908:

C. J. Walker gründet die „Madame C. J. Walker Manufacturing Company“ zur Herstellung von Kosmetikprodukten und wird die erste Selfmade-Millionärin in den USA. Walker beschäftigte Tausende von Frauen und baute eines der finanziell erfolgreichsten Unternehmen des frühen 20. Jahrhunderts auf.

1914–1918:

Gründung einiger Verbände und Einrichtungen, wie etwa der Frauenorganisation „Women’s War Workers“ oder des auf US-Bundesebene eingerichtete „Women in Industry Services“, aus dem später das Frauenreferat des Arbeitsministeriums der Vereinigten Staaten hervorgehen sollte, um nur zwei Beispiele zu nennen.



1940–1945:

Während des Zweiten Weltkriegs steigt der Bedarf an Frauen als Arbeitskräfte in der Fertigungsindustrie fulminant an. Die Anzahl der Frauen, die einem Beruf nachgehen, nimmt um mehr als 50 Prozent zu.

2011:

Allison Grealis gründet „Women in Manufacturing“ (WiM), eine globale Organisation mit mehr als 10.000 Mitgliedern.

2022:

Frauen repräsentieren 47 Prozent aller Arbeitskräfte weltweit, doch in der Fertigungsindustrie sind nur etwa 30 Prozent tätig. Laut IBM gibt es heute auch weniger Frauen in Führungspositionen als 2019.

1970er-Jahre:

Technologische Anforderungen führen dazu, dass in der Fertigungsbranche mehr Frauen in Büroberufen angestellt werden.

2019:

Aufgrund der COVID-19-Pandemie ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen auf ihrem niedrigsten Stand seit 1988 (Quelle: IBM).

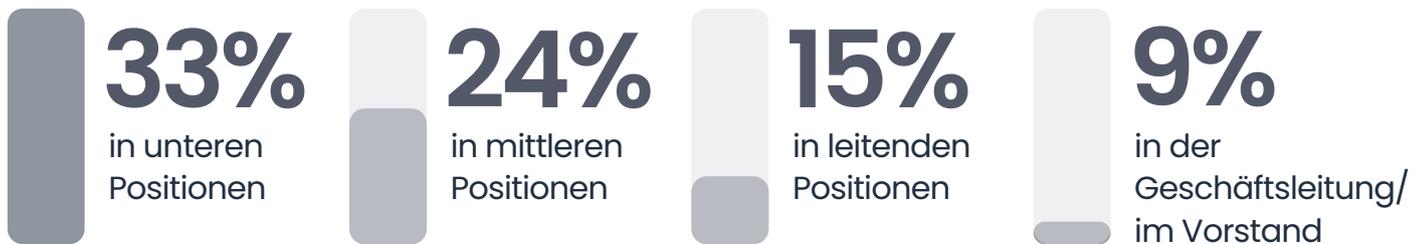
Wie sieht die Zukunft für Frauen in der Fertigungsindustrie aus?



Auf dem Weg nach oben

Nach Angaben des britischen Higher Education Policy Institute (HEPI) erwerben Frauen mehr Universitätsabschlüsse als Männer – 56,6 % Hochschulabsolventinnen stehen 44,1 % Absolventen gegenüber. Allerdings beträgt der Frauenanteil unter den Studierenden von MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) nur etwa 25 Prozent.

Nach Angaben des Weltwirtschaftsforums sind 30 Prozent aller Beschäftigten in der Industrie Frauen, davon:



Diese Daten zeichnen ein klares Bild. Frauen sind im Durchschnitt besser ausgebildet als Männer, sehen sich jedoch beim Erklimmen der Karriereleiter mit größeren Hindernissen konfrontiert.

Eine weitere eindeutige Tatsache ist, dass Mädchen trotz eines damit verbundenen potenziell höheren Einkommens weniger geneigt zu sein scheinen, MINT-Fächer zu belegen – die britische Regierung etwa wies kürzlich darauf hin, dass eine MINT-Ausbildung das zukünftige Gehalt von Mädchen um bis zu 33 Prozent steigern kann.





Das Problem an der Wurzel angehen

Warum bleiben Frauen der Industrie fern? Und wenn sie sich doch für diesen Bereich entscheiden, warum verläuft ihr beruflicher Aufstieg nicht so schnell wie der ihrer männlichen Kollegen? Auch wenn es schwierig ist, allgemeine Aussagen dazu zu treffen, können die folgenden Daten einige Antworten liefern.

Nach einer jüngsten Studie durch das Manufacturing Institute und Deloitte zählt die allgemeine Auffassung, dass Arbeitsplätze in der Fertigungsindustrie undankbar und unbefriedigend sind, zu den bedeutendsten Herausforderungen des Sektors. Aus dieser Studie geht hervor, dass diese Fehleinschätzung in einem frühen Alter und bei allen Geschlechtern entsteht. Allerdings sind nur 12 Prozent der Befragten der Meinung, das Schulsystem versuche aktiv, dies gerade bei Mädchen zu verändern und Schülerinnen zu ermutigen, eine Karriere in der Fertigungsindustrie in Erwägung zu ziehen.



Der gleichen Studie zufolge planen Frauen, die in die Branche einsteigen, in diesem Bereich Karriere zu machen. In der Fertigungsindustrie tätige Frauen gaben an, ihre Entscheidung nicht zu bereuen. Im Gegenteil, 70 Prozent der Umfrageteilnehmerinnen gaben an, dass sie sich dafür entscheiden würden, in der gleichen Branche zu bleiben, in der sie tätig sind. Angesichts dieser Daten ist es erschreckend, dass der Fertigungssektor ein Problem bei der Bindung von Mitarbeiterinnen hat.

Interessanterweise gaben die befragten Frauen auf die Frage nach der Motivation zu ihrem Verbleib in der Branche an, dass die Arbeit an stimulierenden Herausforderungen ihre oberste Priorität ist, gefolgt von einer attraktiven Vergütung und einer guten Work-Life-Balance.

In Anbetracht dieser Aspekte ist es einfacher zu verstehen, was Frauen dazu bringt, eine Karriere in der Fertigungsbranche zu beenden. Einerseits könnten Arbeitgeber aufgrund unbewusster oder bewusster geschlechtsspezifischer Vorurteile davor zurückschrecken, Frauen die schwierigsten, aber auch lohnendsten Aufgaben zuzuweisen. Andererseits gibt es Anzeichen dafür, dass einige Unternehmen hinsichtlich der Gender-Pay-Gap nach wie vor ein eklatantes Problem haben. Im Vereinigten Königreich beispielsweise berichtete der britische Herstellerverband Make UK, dass das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Fertigung derzeit 13,3 Prozent beträgt.

Wenn es um das Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben geht, muss anerkannt werden, dass Frauen noch immer den größten Teil der Pflege- und Versorgungsarbeiten zu Hause leisten, was während der COVID-19-Pandemie noch offensichtlicher zutage getreten ist.

Während einige Länder, beispielsweise Spanien, Deutschland und die skandinavischen Staaten, eine auf dem Prinzip der Gleichberechtigung basierende Politik für Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub verfolgen, ist die Politik andernorts diesbezüglich äußerst unausgewogen. Diese Ungleichheiten führen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu enormen Benachteiligungen, insbesondere in männerdominierten Bereichen wie in der Fertigung, während sie gleichzeitig Väter um die Möglichkeit bringen, sich in den ersten Lebensmonaten ihrer Kinder ebenso stark einzubringen wie Mütter.

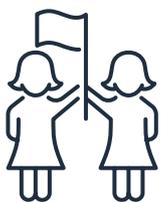




Darum macht sich Geschlechterdiversität bezahlt

Der Fertigungssektor hat eine soziale und ethische Verantwortung, dieses Problem anzugehen, den Zugang von Frauen und nicht-binären Personen zur Branche zu fördern und diejenigen zu unterstützen, die sich für diese berufliche Laufbahn entscheiden.

Der gesellschaftliche Nutzen ist jedoch nicht der einzige Grund, Geschlechterdiversität zu fördern. Umfangreiche Daten belegen, dass eine vielfältige Belegschaft für Unternehmen auch finanziell von Vorteil ist. Und hier sind die Gründe dafür:

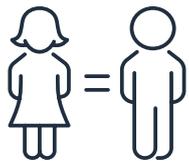


Frauen stellen einen der größten Pools an brachliegenden Talenten in der Branche dar. Die Fertigungsindustrie braucht das Potenzial von Frauen, um die Kompetenzlücke zu schließen, unter der der Sektor leidet, und um aktuelle und langfristige Herausforderungen wie die Beschleunigung des digitalen Wandels und die Förderung einer grünen Wirtschaft zu bewältigen. Die Einstellung, Bindung und (Be)förderung gut ausgebildeter und erfahrener Frauen ist von entscheidender Bedeutung, wenn es darum geht, jene Talente zu erschließen, die der Sektor so dringend braucht.





Unternehmen profitieren von mehr Diversität in Belegschaft und Führung. McKinsey zufolge ist im Vereinigten Königreich jede 10-prozentige Steigerung der Geschlechterdiversität in Unternehmen mit einer Steigerung des Betriebsgewinns um 3,5 Prozent verbunden. Mehr Geschlechtervielfalt führt nicht automatisch zu mehr Gewinn, doch Daten deuten darauf hin, dass divers aufgestellte Unternehmen besser gerüstet sind, um Spitzentalente anzuwerben und die Kundenbindung zu verbessern.



Die Geschlechtervielfalt trägt zu Mitarbeiterbindung und gesteigerter Zufriedenheit am Arbeitsplatz bei. Untersuchungen haben gezeigt, dass die Einführung einer Politik für Vielfalt und Chancengleichheit die Zufriedenheit am Arbeitsplatz steigern kann, da sich die Mitarbeiter bei der Kommunikation ihrer Ambitionen und Karriereziele selbstbewusster fühlen können – und das gilt nicht nur für Frauen, sondern für beide Geschlechter!



Und schlussendlich trägt Diversität zu besseren Kundenbeziehungen bei. Eine vielfältige Belegschaft ist besser darauf vorbereitet, in Hinblick auf Produktentwicklung, Marketingstrategie, Kundenservice und Öffentlichkeitsarbeit auf die Bedürfnisse eines vielfältigen Kundenkreises einzugehen. Ein Vorzeigebeispiel: 2012 brachte BIC die ersten Kugelschreiber speziell „für Damen“ auf den Markt. Selbstverständlich hätte eine Geschäftsführung mit mehr Fokus auf Diversität und einem sensibleren Bewusstsein für geschlechterspezifische Fragen die Einführung eines solchen Produkts verhindern können, das nun schon seit Jahren für Spott und Hohn sorgt, ohne jemals eine Kundenbasis zu gewinnen.

// Diversität kommt jeder Branche zugute. Menschen in MINT-Berufen entwickeln alle erdenklichen Dinge, die jeder von uns tagtäglich nutzt. Wer also über die größte Vielfalt an Beiträgen verfügt, wird am Ende auch die besseren Endprodukten anbieten. //

Amy McGill, Maschinenbauerin bei Katrick Technologies.





Herausforderungen für die Zukunft

// Es ist eine unangenehme Wahrheit, dass es im Ingenieurwesen Gleichstellungsprobleme gibt. Statt diese Probleme unter dem Teppich zu kehren, sollten Unternehmen ihre Belegschaft zu den Herausforderungen befragen, mit denen sich alle Seiten konfrontiert sehen, und eine offene Gesprächskultur anregen. **//**

Victoria Phillips, leitende Ingenieurin bei Katrick Technologies.

Obwohl es nicht einfach ist, Vorurteile aufzubrechen und Voreingenommenheiten zu überwinden, kann der Monat der Frauengeschichte für die Fertigungsindustrie eine gute Gelegenheit darstellen, darüber nachzudenken, wie sie ihre Agenda für Geschlechtervielfalt voranbringen kann.



Zukünftige Generationen von Mädchen und Frauen zu inspirieren, sich für eine Laufbahn in der Branche zu entscheiden, ist der erste Schritt für eine vielfältigere Zukunft. Aber auch Vorbilder sind ein entscheidender Faktor, und daher ist es wichtig, Mädchen ermutigende und überzeugende Beispiele von Frauen zu zeigen, die sich eine erfolgreiche und lohnende Karriere in der Fertigungsindustrie aufgebaut haben.

Eine weitere Priorität ist die Mitarbeiterbindung. Flexible Arbeitsbedingungen und ausgewogenere Vorgaben für Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub können Frauen jene Flexibilität bieten, die sie benötigen, um eine zufriedenstellendere Work-Life-Balance zu erreichen.

Und zu guter Letzt könnte eine transparentere Einstellungspolitik Frauen mehr Möglichkeiten bieten, faire Gehälter auszuverhandeln. Was nötig ist, sind konkrete Initiativen, wie das neue Pilotprogramm für Gehaltstransparenz im Vereinigten Königreich. Dieses zielt darauf ab, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu schließen, indem Arbeitgeber in Stellenanzeigen Gehaltsdaten angeben und im Rahmen von Bewerbungsgesprächen nicht mehr nach der Höhe früherer Gehältern fragen.

// Die Anzahl der Frauen, die in MINT-Berufen arbeiten, steigt von Jahr zu Jahr. Da draußen gibt es auf jeden Fall qualifizierte Kandidatinnen. Wenn sich also bei einem Betrieb keine Frauen bewerben, liegt es am Unternehmen, sich anzustrengen und aktiv auf Frauen zuzugehen. //

Amy McGill, Maschinenbauerin bei Katrick Technologies.

Auch wenn diese Schritte allein wahrscheinlich nicht ausreichen, um geschlechterspezifische Ungleichgewichte in der Fertigungsindustrie zu beseitigen, so liefern sie doch Denkstöße für Hersteller, die bereit sind, sich für mehr Diversität in ihrer Belegschaft einzusetzen und ihren Beitrag zu einer gerechteren Gesellschaft zu leisten.



Weitere Informationen über das Engagement von EU Automation für Fortschritt in der Fertigungsbranche finden Sie online in unserem Wissenszentrum.

www.euautomation.com/de/knowledge-hub

