

100
Jahre 1919–2019
Frauenstudium

Jubiläum

100 Jahre Frauenstudium

Karriereorientierung für Frauen – Mentoring für TU Absolventinnen.

Warum braucht es ein Mentoring für Frauen, wo die Wirtschaft doch händeringend Technikerinnen sucht?

Historisches und Aktuelles

7. April 1919

Erlass der Zulassung von Frauen zum ordentlichen Studium



TU Wien

TU Graz

BOKU

1923

Erste Dissertantin, Technische Chemie

2018

~ 9.000 Studentinnen

knapp 30%

Aller Studierenden sind weiblich

1974

erste außerordentliche Professorin

1996

Berufung der ersten ordentlichen Professorin

Diversity Initiativen

Seit 2011

Erste Rektorin

techNIKE

KarriereFocus

Mentoringangebote

Seminarzyklus

Betriebskindergarten

Töchtertag

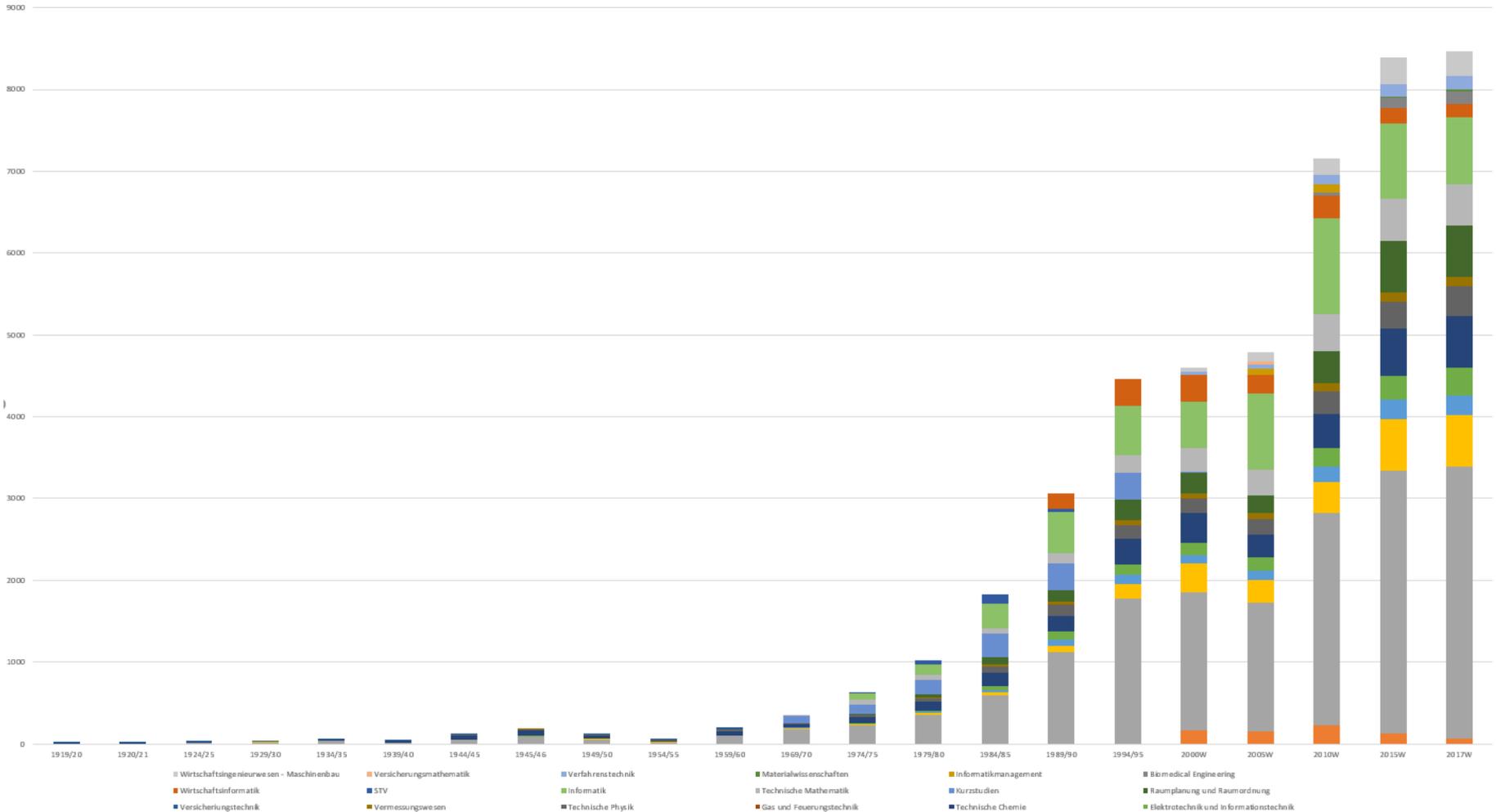
Individuelles Coaching

FIT Tage

OnlineMentoring

Unsere Studentinnenzahlen

TU Studien und deren Frauen seit 1919



Grafik: Daten aus Mikoletzky und TISS, Studentinnen an der TU Wien

Der Drehtüreffekt

Frauen, die einen Männerberuf gewählt haben, haben Schwierigkeiten einen

Arbeitsplatz in ihrem Beruf zu finden bzw. in ihrem Beruf zu verbleiben
(Jacobs 1989)

Nicht nur die Berufswahl der Frauen, sondern auch die Entscheidung der Arbeitgeber bei der Stellenbesetzung entscheidend (z.B. Imdorf 2012)

- Befürchtungen einer – im Gegensatz zu Männern – häufigeren Erwerbsunterbrechung (wegen Kindererziehung oder wegen Krankheit der Kinder)
- Befürchtungen, dass Berufsausübung nicht einziges Lebensziel (eine – im Gegensatz zu Männern – geringere Motivation, Überstunden zu leisten, auf Dienstreisen zu gehen, Vollzeit zu arbeiten, etc.
- Befürchtung der Störung innerbetrieblicher Sozialbeziehungen („rüder Umgangston“)

Mögliche Veränderungen

Frauen, die einen geschlechtsuntypischen Beruf gewählt haben, sind mit besonderen Schwierigkeiten konfrontiert, im Beruf einen Arbeitsplatz zu finden

-> Standardisierung von Stellenbesetzungsprozessen

Karrierpotential in Männerberufen höher (Reskin/Bielby 2005)

- Männerberufe haben längere Karriereleitern (Petersen/Saporta 2004)
- Abstände zwischen Karrierestufen in Frauenberufen enger (Barnett et al. 2000)

Männer in Frauenberufen bei Beförderungen bevorzugt (Williams 1992), jedoch steigen sie langsamer auf als in Männer-/Mischberufen (Budig 2002)

-> Führungskräfte für genderneutrale Entscheidungen sensibilisieren

Frauen haben in Männerberufen gleiche Aufstiegschancen

-> Frauen motivieren, diese Chancen auch zu nutzen

Karriereorientierung für Frauen – Mentoring für TU Absolventinnen unsere Zielgruppe Mentees

- **Studentinnen mit Behinderung** brauchen Arbeitsplätze, die ihren Bedürfnissen auch baulich oder technologisch entgegenkommen.
- **Studentinnen mit Migrationshintergrund, Studentinnen of Color und Studentinnen, die Symbole religiöser Minderheiten tragen**, sind auch in der Jobsuche nachweislich von Rassismus betroffen und werden beispielsweise seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.
- **Studentinnen, deren Eltern keine Matura oder Hochschulausbildung haben**, fehlt oftmals ein Netzwerk oder ein implizites Wissen über akademische Berufe, das ihnen den Berufseinstieg erleichtert.
- **Studentinnen, die keine oder nur wenig finanzielle Unterstützung durch ihr Umfeld bekommen können**, haben hohen Druck, nach dem Studium schnell einen Job annehmen zu müssen und haben ein höheres Risiko, Arbeitgeber_innen ausgeliefert zu sein, die Arbeitnehmer_innenrechte umgehen oder Arbeit unangemessen bezahlen.
- **Studentinnen mit psychischen Einschränkungen** sind auf ein diskriminierungsfreies Umfeld und Flexibilität ihrer Arbeitgeber_innen angewiesen.
- **Studentinnen, deren erste Sprache nicht Deutsch ist**, haben eine sehr viel kleinere Auswahl an möglichen Berufen und Arbeitsplätzen.
- **Studentinnen mit Kind(ern)**, insbesondere natürlich Alleinerzieherinnen, sind auf größerer Flexibilität der Arbeitgeber_innen angewiesen, um ihren Betreuungspflichten nachkommen zu können.
- **LBTAIQ Studentinnen** brauchen Arbeitsplätze, an denen nicht-normative Begehrensformen und/oder Geschlechterrollen akzeptiert sind.

Zielgruppe Mentor_innen – Wen möchten wir für dieses Programm gewinnen

Alumnae und Alumni technischer Ausbildungen und Führungskräfte in techniknahen Betrieben, die schon mehrere Jahre Berufserfahrung aufweisen können.

Sie haben idealerweise Ihren eigenen Berufseinstieg und ihre ersten Jahre im Beruf mit allen Höhen und Tiefen noch nicht vergessen und haben Interesse, junge TU Absolventinnen zu unterstützen und als Reflexionspartner_in zur Verfügung zu stehen.

Workshops oder Seminare

- Netzwerken
- Souverän als Frau in der Technik
- Dissertation Ja oder Nein? – Workshop zur Entscheidungsfindung
- Workshop zu Vereinbarkeitsmodellen (mit Mentor_innen)
- Unconscious Bias im Recruiting (mit Mentor_innen)
- Unternehmensgründung/start up
- Gehaltsverhandlung für Berufseinsteigerinnen und Social Media im Bewerbungsprozess (TU Career Center)

Was haben die Absolventinnen davon?

- Wissen, was auf sie zukommt
- Sind selbstbewusste Technikerinnen, die die Praxis kennenlernen möchten
- Haben eine Begleitung im schwierigen ersten Jahr des Berufseinstiegs / Drehtüreffekt
- Sind erfahrener im Bewerben und in dem was sie sich von einem Unternehmen erwarten
- Weniger Mißverständnisse im Job
- Kennen Möglichkeiten auch mit Familie im Job zu bleiben
- Sind TU weit vernetzt mit anderen Fachkolleginnen

Wie können Sie unterstützen?

- Auf Formulierungen in Stellenausschreibungen achten
- Selbst in einem Projekt Mentor_in werden
- Ihre Expertise im Rahmen eines Seminars an junge Absolvent_innen weitergeben
- Sie haben weitere Ideen?

-> Bitte hinterlassen Sie mir Ihre Kontaktdaten oder kontaktieren mich:

Vielen Dank!

Helga Gartner

T +43 1 58801 410865

helga.gartner@tuwien.ac.at

www.diettechnik.at