



## **Eine neue Studie zeigt, wie der europäische Fachkräftemangel im MINT-Bereich durch eine inklusive Strategie behoben werden kann**

*Hamburg, 21.07.2016 – Um dem Mangel an Fachkräften in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) entgegen zu wirken, ist es notwendig, das Potenzial der weiblichen Fachkräfte zu heben. Eine neue Studie zeigt, dass Frauen in MINT-Berufen spezielle Ansprüche haben, noch immer unter Ungleichbehandlung leiden und wie Unternehmen dem daraus resultierenden Ausstieg weiblicher Fachkräfte erfolgreich entgegenwirken können.*

Der Personaldienstleister Kelly Services hat 164.000 Personen in 28 Ländern befragt und die Geschlechterkluft zwischen Männern und Frauen im MINT-Bereich untersucht.

Die Studie zeigt, dass wenig familienfreundliche Arbeitsbedingungen und eine männlich geprägte Unternehmenskultur zu den Hürden gehören, die Unternehmen im MINT-Bereich überwinden müssen, um mehr Frauen für sich zu gewinnen. Überall in Europa fühlen Frauen weniger Selbstvertrauen im Beruf als ihre männlichen Kollegen: nur 56 Prozent der Frauen im MINT-Bereich (51 % in Deutschland) sind vom eigenen Marktwert überzeugt, im Gegensatz zu 67 Prozent der Männer.

Gleichzeitig betrachten 68 Prozent der befragten MINT-Frauen eine gute Work-Life-Balance als attraktives Arbeitgebermerkmal, das darüber entscheidet, welchen Job sie wählen. Das gilt für alle MINT-Bereiche (High Tech: 70 %, Life Sciences: 68 %, IT: 65 % und Ingenieurwesen: 62 %) und länderübergreifend (Deutschland: 81 %, Großbritannien: 74 %, Schweiz: 73 %, Frankreich: 69 %, Russland: 60 %).

Bemerkenswerte 36 Prozent der weiblichen MINT-Fachkräfte in Europa würden einen Teil Ihres Gehalts für flexiblere Arbeitsbedingungen aufgeben. Ganze 29 Prozent würden dafür sogar auf eine Beförderung verzichten.

“Unsere Untersuchung zeigt sehr deutlich die Ausgrenzungen und den Mangel an Unterstützung, denen Frauen im MINT-Bereich während ihres gesamten Karriereweges begegnen. Dies führt überdurchschnittlich häufig dazu, dass Frauen vorzeitig aussteigen“, erklärt Thomas Schenk, Geschäftsführer von Kelly Deutschland. „Wenn wir eine weitere Verschlimmerung des Fachkräftemangels im MINT-Bereich vermeiden wollen, müssen wir uns der Herausforderung umgehend stellen.“

Der Bericht *FRAUEN IN MINT-BERUFEN - Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel in Europa in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik: Warum eine Strategie der Inklusion entscheidend ist* enthüllt zudem, dass Work-Life-Balance für die Befragten inzwischen mehr ist als flexible Arbeitszeiten oder Telearbeit:



- 58% schätzen die Arbeit an innovativen Projekten während der Arbeitszeit, inklusive Freiwilligen- und Sozialdienste.
- 43% befürworten Unternehmensrichtlinien zur Einschränkung der Arbeitszeiten und des E-Mail-Zugangs außerhalb der Bürozeiten.
- 39% stimmen zu, dass Wellnessprogramme des Arbeitgebers, wie Fitnessstudios oder stressreduzierende Angebote wie Yoga und Meditation sich positiv auf die Work-Life-Balance auswirken.
- 29% geben an, dass umweltfreundliche Arbeitsmethoden über die Arbeitgeberwahl entscheiden könnten.

Der Wunsch nach flexiblen Arbeitsbedingungen ist über alle Karrierestufen zu beobachten, von der Einsteigerin über das mittlere Management bis hin zu Expertinnen und gehobenem Management.

Der Bericht *FRAUEN IN MINT-BERUFEN* schließt mit acht Empfehlungen für Arbeitgeber, wie sie die Gewinnung und Bindung von weiblichen MINT-Fachkräften verbessern können. Dazu gehören u. a. die Einführung flexibler Arbeitszeiten, die Abschaffung ungleicher Bezahlung von Männern und Frauen, die Reduzierung von Vorurteilen und anderen kulturellen Hindernissen, die Einführung von Mentoring-Programmen und weitere Maßnahmen zur Mitarbeiterentwicklung sowie die verstärkte Beförderung von Frauen in die oberen Führungsebenen.

„Wenn wir den Mangel bei MINT-Fachkräften beheben wollen, müssen wir Frauen stärker fördern“, fordert Schenk. „Dazu müssen wir auf ihr Bedürfnis nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und einer unterstützenden Arbeitsumgebung eingehen. Unternehmen im MINT-Bereich sollten eine solche Kultur zum allgemeinen Standard erheben. Sonst berauben sie sich des zukunftsichernden Potenzials weiblicher Fachkräfte im MINT-Bereich.“

Die ausführlichen Ergebnisse der Studie finden Sie in unserem Bericht [FRAUEN IN MINT-BERUFEN](#).

### **ÜBER KELLY SERVICES®**

*Kelly Services, Inc. (Nasdaq: KELYA, KELYB) ist ein international führender Anbieter von Personallösungen. Kelly®, zusammen mit seinen Tochtergesellschaften, bietet seinen Kunden ein breit angelegtes Spektrum an Outsourcing- und Consulting-Dienstleistungen und Personallösungen bezüglich zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse, Zeitarbeit und dem Direkteinstieg. Im Jahr 2016 darf das Unternehmen auf 70 Jahre als Marktvorreiter zurückblicken. Kelly® verhilft jährlich ca. einer Million Menschen zu Arbeit. 550.000 in direkter Anstellung, die verbleibenden über Dienstleister in unserem Talent Supply Chain Netzwerk. Das Unternehmen erwirtschaftete im Jahr 2015 einen Umsatz von 5,5 Mrd. Dollar. Besuchen Sie uns unter [kellyservices.de](http://kellyservices.de) und folgen Sie uns auf [Facebook](#), [Google+](#), [XING](#) und [Twitter®](#).*

### **Pressekontakt:**

Anke Thielemann  
Tel: +49 40 368070 2036  
[anke.thielemann@kellyservices.de](mailto:anke.thielemann@kellyservices.de)