

## 2 Begriffliche Erläuterung

Im Zusammenhang mit der Debatte um die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern, sind sowohl in der Presse als auch in anderen Medien zahlreiche Schlagwörter zu finden. Selten wird jedoch die Bedeutung der verwendeten Begriffe erläutert. So gibt es laut Becker (2006), Macharzina und Wolf (2005), Vedder (2003 und 2005), Jung und Schäfer (2003) sowie Davidson und Fielden (2003) bisher kein einheitliches Verständnis hinsichtlich des Begriffs *Diversity* (zitiert nach Watrinet, 2008, S. 9). Die Ursache hierfür liegt in der Interpretationsvielfalt des Begriffs, die je nach Interessengruppe und Kontext, zu einer unterschiedlichen Bestimmung von Diversity führt (Cox, 2001, S. 3). Ebenfalls wird der Begriff *Gender* in verschiedenen Kontexten gebraucht, ohne eine eingehende begriffliche Erläuterung.

Zur Förderung des Verständnisses und der Nachvollziehbarkeit von Zusammenhängen und Schlussfolgerungen ist jedoch eine klare Abgrenzung der Begrifflichkeiten essentiell. In diesem Kapitel wird daher zunächst auf die Entwicklung des Konzeptes von Diversity eingegangen, um im Anschluss die Dimension Gender genauer betrachten zu können. Daran angelehnt wird auf die Bedeutung des Begriffs der MINT-Fächer eingegangen.

### 2.1 Diversity

Der Begriff Diversity hat seinen Ursprung in der englischen Sprache und bedeutet „*Diversität, Vielfaltigkeit, Verschiedenartigkeit, Heterogenität*“ (Dict.cc, n.d. a). Aus der Übersetzung des Begriffs lässt sich bereits das Konzept hinter dem Begriff ableiten. Diversity beschreibt die Darstellung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden anhand von Personenmerkmalen (Aretz & Hansen, 2002, S. 7). Solche Merkmale können zum Beispiel die kulturelle Herkunft, das Alter, aber auch das Geschlecht sein. Es findet dabei sowohl in der Wirtschaft als auch in der Gesellschaft Anwendung.

Das Konzept der Diversity stammt aus dem Fachbereich der Soziologie und bezieht sich, resultierend aus der historischen Begriffsentwicklung im Zuge der amerikanischen Frauenbewegung, auf die Abweichung von einem „[...] dominanten, homogenen Ideal, der Beschäftigungsgruppe der weißen und männlichen Personen (Cox, 1993, Emmerich und Krell, 2001, Sepheri, 2002, Plummer, 2003)“ (Watrinet, 2008, S. 10). Resultierend aus der sowohl historischen als auch aktuellen Problematik der Diskriminierung von Personen, die diesem Eigenschaftskonglomerat nicht entsprechen, umfasst Diversity auch Vielfalt in Form jeglicher Abweichung von dieser gesellschaftlich etablierten Norm. Diese Norm stellt insofern eine Barriere für zum Beispiel Frauen dar, weil sowohl unternehmerische Strukturen als auch gesellschaftliche Bereiche nach diesem Maßstab ausgerichtet sind und dadurch das Bestehen von Heterogenität erschweren. In diesen gewachsenen Strukturen, die erhebliche Auswirkungen auf Gruppierungen einer Gesellschaft haben, spiegelt sich daher zugleich die Komplexität des Konstrukts wider.

Die Komplexität von Diversity wird ebenfalls anhand der Anzahl heterogener Erscheinungsformen deutlich. Im Kontext der Diversität werden überwiegend die Eigenschaften Geschlecht, Interkulturalität, Alter und Behinderung thematisiert. Jedoch auch Merkmale wie sexuelle Orientierung, Religion bzw. Weltanschauung und andere Facetten können im Zusammenhang mit

dem Konstrukt von Diversity betrachtet werden (Diversity-Dimensionen, 2011). Daher ist eine Einteilung der Merkmale anhand von unterschiedlichen Dimensionen sinnvoll. Auch diesbezüglich gibt es jedoch unterschiedliche Ansätze.

Gardenswartz und Rowe (1998) nehmen in ihrem Four-Layers-Modell eine Dimensionseinteilung aus unternehmerischer Sicht vor. Die Unterteilung der Dimensionen erfolgt danach, wie beeinflussbar, handhabbar und formbar eine Eigenschaft aus Perspektive des Unternehmens ist, mit dem Ziel daraus entsprechende Diversity-Management-Maßnahmen ableiten zu können. Gardenswartz und Rowe teilen die im Unternehmen herrschende Diversität der Mitarbeitenden daher in vier Dimensionen auf. Differenziert werden in diesem Modell die *Persönlichkeit*, die *Innere Dimension*, die *Äußere Dimension* und die *Organisatorische Dimension*, die sich wie Schalen um die Persönlichkeit anordnen. Die Persönlichkeit, als Kombination individueller Charakteristiken, stellt das Zentrum des Modells dar. Die sich aus der Persönlichkeit ergebenden Motivationen sind für Unternehmen jedoch schwer zu erfassen und somit durch entsprechende Maßnahmen nicht beeinflussbar. Bei den Merkmalen der Inneren Dimension handelt es sich um unveränderliche Eigenschaften des Menschen, die sich um die Persönlichkeit anordnen. Die Eigenschaften dieser Dimension üben starken Einfluss auf das menschliche Verhalten und die innere Einstellung gegenüber anderen aus. Übertragen auf die MINT-Thematik beeinflussen diese Dimensionen auch Entscheidungen hinsichtlich der Stellenbesetzung. Beispielhaft können für diese Dimension das Alter, das Geschlecht sowie die ethische Einstellung genannt werden. Die Äußere Dimension hingegen kann bewusst beeinflusst werden und ist somit an gegebene Umstände weitgehend anpassbar. Hinsichtlich des unternehmerischen Kontext bedeutet dies, dass zum Beispiel Faktoren dieser Dimension, wie die Berufserfahrung und der Familienstand, in der Personalpraxis bewusst berücksichtigt werden können. Die Organisatorische Dimension betrifft den Status und die Position im Unternehmen, welche durch Entscheidungen gezielt beeinflussbar sind. (Gardenswartz & Rowe, 1998, p. 24ff.)

Milliken und Martins (1996) sowie Sepheri (2002) betrachten das Konstrukt der Diversity aus der gesellschaftlichen Perspektive. Sie unterscheiden hierfür lediglich zwei Diversity-Dimensionen. In beiden Ansätzen findet eine Einteilung der Merkmale in *wahrnehmbar* und *kaum wahrnehmbar* statt. Die Gemeinsamkeit der Modelle besteht vor allem in der gesellschaftlichen Perspektive auf die Eigenschaften. Die Möglichkeit zur sofortigen Erfassung der Eigenschaften der wahrnehmbaren Dimension ermöglicht es der sozialen Umwelt des Individuums eine auf oberflächlichen Merkmalen beruhende Kategorisierung vorzunehmen. Da es sich um eine auf oberflächlichen Eigenschaften basierende Klassifizierung handelt, kann in diesem Kontext auch von Labeling gesprochen werden. Die Charakteristika der kaum wahrnehmbaren Dimension hingegen umfassen die persönlichen Werte und Einstellungen eines Individuums, die ohne näheren Kontakt zu der Person von dem sozialen Umfeld nicht in Erfahrung gebracht werden können. (Watrinet, 2008)

Auch Loden und Rosener (1991) nehmen eine ähnliche Aufteilung der Merkmale in Form der Differenzierung einer *primären* und einer *sekundären* Dimension vor. Mit der in diesem Modell vorgenommenen Dimensionseinteilung wird vor allem der Zeitpunkt des Merkmalserwerbs verdeutlicht. So zeichnen sich die Merkmale der primären Dimension vor allem durch ihre natürliche Veranlagung aus, die das Individuum von Geburt an besitzt. Damit geht jedoch auch einher, dass es sich bei diesen Merkmalen um unveränderliche Eigenschaften handelt. Die Merkmale, die der sekundären Dimension zugeordnet sind, werden, laut Loden und Rosener (1991), vom Individuum selbst geschaffen und unterliegen in Folge dessen einer Veränderbarkeit (zitiert nach Himmel, 2006, S. 52).

Abbildung 1 stellt ein Diversity-Dimensions-Modell in Anlehnung an Milliken und Martins (1996) sowie Loden und Rosener (1991) dar. Im Hinblick auf die Zielsetzung dieser Ausarbeitung steht die Einordnung des Merkmals Geschlecht, oder in diesem Kontext auch als Gender bezeich-

net, sowie die unterschiedliche Betrachtung dessen im Diversity-Kontext, im Fokus. Anhand von Abbildung 1 wird die Einordnung der Eigenschaft Geschlecht in den Dimensionen verdeutlicht.

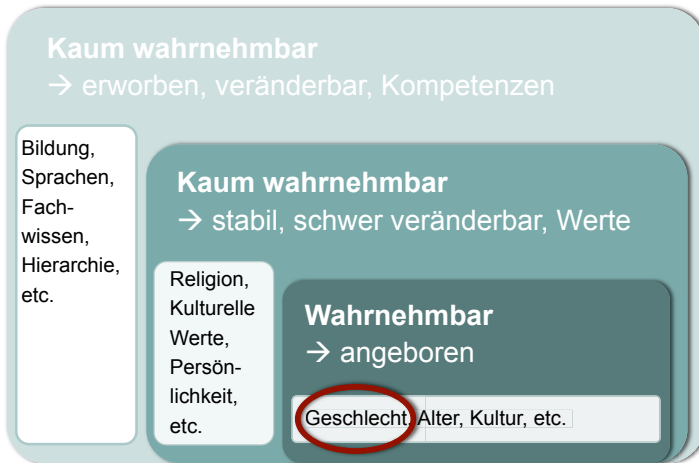


Abbildung 1: Einteilung von Diversity-Ausprägungen in Anlehnung an Milliken und Martins (1996) sowie Loden und Rosener (1991).

(Eigene Darstellung in Anlehnung an Watrinet, 2008, S. 13).

Bei dem Merkmal *Geschlecht* handelt es sich um eine Eigenschaft der wahrnehmbaren bzw. primären Dimension. Somit zeichnet es sich durch seine Unveränderlichkeit aus, die aus dem Zeitpunkt des Merkmalerwerbs resultiert sowie durch die direkte Wahrnehmbarkeit durch die soziale Umwelt. Daraus ergeben sich jedoch, insbesondere im Hinblick auf die Diversity im MINT-Kontext, vielfältige Herausforderungen die aus der direkten Wahrnehmbarkeit resultieren. So bedarf es zum Beispiel keines näheren Kontaktes um einen Menschen einer Stereotypen behafteten Kategorie zuzuordnen. Daher ist es diffizil eine Verknüpfung zwischen der Wahrnehmung und sich daraus ergebenden Barrieren zu identifizieren. Diversity steht dabei auch immer in einem kulturellen Kontext und der Umgang mit Vielfalt hängt maßgeblich von der kollektiven Bewertung der Heterogenität ab (Bissels, Sachmann und Bissels, 2001, S. 405 zitiert nach Watrinet, 2008, S. 9).

Bissels, Sachmann und Bissels (2001) fassen den Begriff der Diversity weiter. Ihrer Ansicht nach wird unter Diversity nicht nur das Vorhandensein unterschiedlicher Merkmale verstanden, sondern auch „[...] Identitäten und deren Wirkung auf alle Betroffenen (Bissels et. al., 2001, S. 405)“ (Watrinet, 2008, S. 11). Neben dem menschlichen Individuum mit seinen individuellen Merkmalen gilt es somit auch die Interaktion zwischen diesen Eigenschaften und der Gesellschaft unter dem Begriff zu betrachten. Die inhaltliche Erweiterung des Begriffs ist dabei auf den gesellschaftlichen Wandel zurückzuführen, der das Individuum mit seinen Bedürfnissen in das Zentrum menschlichen Handelns stellt. Andersartigkeit wird daher zunehmend positiv gewertet, sodass sich ein neues kulturelles Verständnis von Andersartigkeit etabliert (Watrinet, 2008, S. 11). Dieser Trend wird nicht nur von der Soziologie, sondern auch im Zuge des Marketings und Produktdesigns, in Form einer zunehmenden Individualisierung des Produktportfolios der Unternehmen und laut Spang und Özcan (2009) anhand der dadurch zunehmenden Komplexität von Projekten, beobachtet.

Die Möglichkeit der oberflächlichen Differenzierung des Merkmals Geschlecht führt zu einer Kategorisierung, aus der, abhängig von gesellschaftlichen Strukturen, Diskriminierung resultieren

kann. Aufgrund der Unveränderlichkeit des Geschlechts und der Existenz von geschlechtsspezifischen Barrieren ergibt sich dadurch eine Einschränkung für das Individuum, die weitreichende Folgen haben kann. So zum Beispiel auf die Frauenquote im MINT-Bereich. Auch im Modell von Gardenswartz und Rowe (1998) handelt es sich bei dem Merkmal Geschlecht um eine innere Dimension. Das Individuum ist somit nicht oder nur mit großem Aufwand in der Lage, die Eigenschaft aktiv zu beeinflussen. Das bedeutet auch, dass die dem Menschen gegebenen Merkmale und Eigenschaften dieser Dimension, unter Einfluss gesellschaftlicher Ideologien, zu Hindernissen für seine Lebensplanung und Karriereentwicklung werden können, die sich in unbewusster und bewusster Diskriminierung ausdrücken. Der Umgang mit Diversity stellt somit nicht nur eine Herausforderung für den unternehmerischen Kontext, sondern letztlich auch für die ganze Gesellschaft dar.

So stellt Diversity zunehmend auch eine Unternehmensstrategie dar, die, durch Erhöhung der Heterogenität im Unternehmen, zu einer besseren Berücksichtigung der Bedürfnisse von heterogenen Kundengruppen führen soll. In diesem Kontext ist unter Diversity ein Prozess zu verstehen. Durch das sogenannte Diversity Management soll die soziale Vielfalt im Unternehmen, in Form der positiven Betonung von Vielfalt, Chancengleichheit und der daraus resultierenden produktiven Gesamtatmosphäre, konstruktiv genutzt werden. (Holubar, 2010)

Die unterschiedliche Betrachtungsweise von Diversity sowie der Kategorie Geschlecht in den Diversity-Modellen verdeutlicht den diffizilen Umgang mit dem Konstrukt. Sie zeigt jedoch auch auf, dass es sich dabei um Merkmale handeln kann, welche den Menschen hinsichtlich seiner Lebensplanung beeinflussen. Dies wird durch die in beiden Modellen hervorgehobene Unveränderlichkeit der Kategorie Geschlecht und den sich daraus ergebenden Folgen deutlich. Der Begriff der Diversity drückt somit auch das Vorhandensein von gesellschaftlichen Strukturen aus, die für das Individuum, abhängig von seinen Eigenschaften, einschränkend und dadurch als Barrieren fungieren.

Basierend auf der Dimensionseinteilung von Milliken und Martins (1996) wird der Begriff der Diversity in dieser Arbeit wie folgt definiert:

Unter dem Begriff der Diversity werden alle wahrnehmbaren sowie nicht direkt wahrnehmbaren Merkmale verstanden, welche zur Darstellung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Menschen herangezogen werden können.

## 2.2 Gender

Aus dem Englischen übersetzt bedeutet *Gender* „Geschlecht, Genus, soziales Geschlecht“ (Dict.cc, n.d. b), was bereits eine Differenzierung zum ebenfalls aus der englischen Sprache stammenden Begriff *Sex* und eine Schlussfolgerung darauf, was mit dem Begriff Gender ausgesagt werden soll, zulässt. Zwar bedeutet Sex übersetzt ebenfalls Geschlecht (Dict.cc, n.d. c), Gender impliziert jedoch im Kontext der Debatte über Diversität und Chancengleichheit eine gesellschaftliche Perspektive. Die World Health Organization definiert den Unterschied zwischen den Begrifflichkeiten folgendermaßen: „Sex“ refers to the biological and physiological characteristics that define men and women. „Gender“ refers to the socially constructed roles, behaviours, activities, and attributes that a given society considers appropriate for men and women“ (World Health Organization, n.d.).

Während mit dem Begriff Sex die biologischen Unterschiede zwischen Weiblichkeit und Männlichkeit bezeichnet werden, werden im Kontext mit dem Begriff Gender die sozialen Strukturen maskuliner und femininer Geschlechterrollen und die damit einhergehenden gesellschaftlichen Aspekte bezeichnet. Da in der deutschen Sprache nur der Begriff des Geschlechts existiert, wurde

der englische Begriff Gender sprachlich übernommen, um den Ausdruck biologisch, körperlicher Merkmale von dem sozialen, psychologischen Konzept mit einem eingehenden Begriff versehen zu können.

Aus der Perspektive des Individuums bedeutet der Begriff Gender, eine Geschlechtsidentität annehmen zu können. Lorber (2003) formulierte: „Individuen werden sexed, aber nicht gendered geboren und müssen erst lernen, männlich oder weiblich zu sein“ (S. 66), womit sie auf einen Entwicklungsprozess hinsichtlich der Geschlechtsidentität hinweist. Die vom US-amerikanischen Forscher, Psychologen und Sexologen John Money bereits 1955 veröffentlichte These, dass intersexuelle Menschen, obwohl sie keiner Geschlechtergruppe im Sinne von Sex eindeutig zugewiesen werden können, dennoch eine eindeutige Geschlechtsidentität im Sinne von Gender aufweisen, deutet bereits auf einen nicht immer kongruenten Zusammenhang zwischen den Eigenschaften hin (Ayass, 2008, S. 167ff.). Die Erkenntnis weist vielmehr darauf hin, dass das körperlich vorhandene Geschlecht nicht zwingend mit den sozial genormten Verhaltensweisen des jeweiligen Geschlechts korrelieren und sich eine Geschlechtsidentität unabhängig davon entwickeln kann. Dadurch wird bereits die Bedeutung der sozialen Geschlechtsidentität deutlich.

Laut Stoller (1968) beginnt „Geschlechtsidentität (gender identity) [...] mit dem Wissen und dem Bewusstsein, ob bewusst oder unbewusst, dass man einem Geschlecht (sex) angehört und nicht dem anderen. Geschlechtsrolle (gender role) ist das äußerliche Verhalten, welches man in der Gesellschaft zeigt, die Rolle, die man spielt, insbesondere mit anderen Menschen“ (Stoller, 1968, zitiert nach Abdul-Hussain, 2011, S. 218). Aufbauend auf Money's Thesen weist Stoller damit auf die unterschiedliche Betrachtungsweise von Geschlecht hin und stellt heraus, dass die körperlichen Geschlechtsmerkmale nicht dazu führen, dass der Mensch die entsprechende Geschlechterrolle annimmt, sondern, dass er sich der Rolle, die mit dem körperlichen Geschlecht einher geht, bewusst sein muss um sie annehmen zu können. Als Erweiterung der subjektiven Perspektive betrachtet der Begriff Gender jedoch auch die mit der Geschlechtsidentität einhergehenden gesellschaftlichen Reaktionen.

Mühlen Achs (1998) definiert Gender als „Gesamtheit aller Vorstellungen und Erwartungen, die in einer Kultur in Bezug auf das Geschlecht existieren und die – nachweislich – in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit biologischen Aspekten von Weiblichkeit und Männlichkeit stehen“ (S. 24). Anhand dieser Definition wird deutlich, dass es sich, im Gegensatz zum biologischen Geschlecht weniger um ein angeborenes Phänomen als um erlernte Verhaltensweisen handelt, welche die Vorstellungen und Erwartungen der kulturell geprägten Gesellschaft hinsichtlich dessen, was man sich unter einem bestimmten Geschlecht vorstellt, erfüllen sollen. Dadurch entstehen soziale Geschlechterrollen, welche sich durch soziale Geschlechtsmerkmale voneinander abgrenzen. Die hierdurch entstehenden Rollen führen zu einer Etablierung von Geschlechterstereotypen die sich, insbesondere anhand von Verhaltensregeln, differenzieren. Diese Regeln beeinflussen auch die Entwicklung gesellschaftlich akzeptierter, geschlechtsspezifischer Berufsgruppen.

Vor diesem Hintergrund stellt der Begriff Geschlecht in der wissenschaftlichen Gender-Debatte daher ein von sozialen und kulturellen Einflussfaktoren abhängiges Konstrukt dar. Der Geschlechtsstatus wird in Sozialisationsprozessen erworben und definiert. Während im Kontext des biologischen Geschlechts männlich und weiblich unterschieden wird, differenziert man die Gender-Typen als feminin und maskulin. Eine eindeutige und klare Abgrenzung, was maskulin und feminin ist, existiert jedoch nicht. Die binäre Geschlechterzuordnung hat zur Folge, dass dem jeweiligen Geschlecht Eigenschaften zugesprochen werden, die gleichzeitig dem anderen Geschlecht abgesprochen werden. (Wingen, 2007)

Anhand der unterschiedlichen Betrachtungsweisen des Begriffs wird deutlich, dass Gender aus zwei Perspektiven diskutiert werden kann. Während Money (1955) und Stoller (1968) die Geschlechtsidentität aus der Perspektive des Individuums mit seinen eigenen Empfindungen und der Wahrnehmung seiner Person analysieren, wird unter dem Begriff des sozialen Geschlechts

auch die Geschlechtszuschreibung, welche der Person aufgrund ihrer Erscheinung von der Gesellschaft zugeschrieben wird, verstanden. Gender weist somit auch auf Differenzen hin, die diesen beiden Betrachtungsweisen zugrunde liegen.

Die Frage, ob Sex und Gender sich gänzlich voneinander abgrenzen lassen, ist Teil der Gender Studies, die sich unter anderem mit dieser Thematik auseinander setzen. Sie ist jedoch nicht Bestandteil dieser Arbeit. Im Hinblick auf die MINT-Thematik ist vielmehr von Interesse, in welcher Form Gender-Aspekte in diesen spezifischen Fachbereichen zu finden sind. So ist daher zu ergründen inwieweit sowohl die vom Individuum selbst empfundene Geschlechtsidentität als auch die geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung seitens der Gesellschaft Einfluss auf die Frauenquote im MINT-Bereich haben.

Um diese Themen jedoch näher betrachten zu können, ist zunächst eine Klärung dessen, was MINT-Fächer sind und welche Berufsgruppen dem zugeordnet werden können, notwendig.

## 2.3 MINT-Fächer

Für den Begriff der sogenannten MINT-Fächer gibt es bislang keine allgemein anerkannte Definition (Brück-Klingberg & Dietrich, 2012). Laut der Bundesagentur für Arbeit (2011) stellt der Begriff "MINT" eine Zusammenfassung von spezifischen Studien- und Ausbildungsfächern dar. Die Gruppe betrifft dabei sowohl akademische als auch nicht akademische Berufe.

Die Abkürzung MINT steht für:

- Mathematiker/innen,
- Informatiker/innen und Datenverarbeitungsfachleute,
- Naturwissenschaftler/innen wie Biologen und Biologinnen, Geografen und Geografinnen und Geowissenschaftler/innen sowie Chemiker/innen und Chemieingenieure beziehungsweise Chemieingenieurinnen, Physiker/innen und Physikingenieure sowie Physikingenieurinnen,
- Techniker/innen, wie technische Sonderfachkräfte und Ingenieure bzw. Ingenieurinnen

(Bundesagentur für Arbeit, 2011, S. 4).

Auf Basis der Klassifikation der Berufe von 1988 werden in Tabelle 1 folgende Fächer unter dem Begriff der MINT-Berufe zusammengefasst (Bundesagentur für Arbeit, 2011, S. 14):

Wie anhand der Tabelle 1 deutlich wird, folgt die Anordnung der Berufe innerhalb des Begriffes MINT nicht der Klassifizierung der Berufe, sondern umschreibt die Themenbereiche. MINT-Fächer stellen somit eine Gruppierung mathematischer, naturwissenschaftlicher, technischer sowie aus dem Bereich der Informatik stammender Unterrichts- und Studienfächer dar.

Die aus den Fächern resultierenden MINT-Berufe zeichnen sich insbesondere durch eine geringe Frauenquote aus, die im Zuge dieser Ausarbeitung näher zu ergründen ist. Daher wird im Folgenden zunächst die Struktur des geringen Frauenanteils im MINT-Bereich näher analysiert um aus den daraus gewonnenen Erkenntnissen Ursachen ableiten zu können.

Tabelle 1: MINT-Berufe nach Berufsgruppe.

(Eigene Darstellung in Anlehnung an Bundesagentur für Arbeit, 2011, S. 14).

Berufsgruppe	Berufe
Ingenieure und Ingenieurinnen (60)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure/-ingenieurinnen (601),</li> <li>- Elektroingenieure/-ingenieurinnen (602),</li> <li>- Architekten und Bauingenieure/-ingenieurinnen (603),</li> <li>- Vermessungsingenieure/-ingenieurinnen (604),</li> <li>- Bergbau-, Hütten- und Gießereingenieure/-ingenieurinnen (605),</li> <li>- übrige Fertigungsingenieure/-ingenieurinnen (605),</li> <li>- sonstige Ingenieure und Ingenieurinnen, insbesondere Wirtschaftsingenieure/-ingenieurinnen (607)</li> </ul>
ChemikerInnen, PhysikerInnen, MathematikerInnen (61)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ChemikerInnen und Chemieingenieure/-ingenieurinnen (611),</li> <li>- PhysikerInnen, Physikingenieure/-ingenieurinnen und MathematikerInnen (6012)</li> </ul>
TechnikerInnen (62)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MaschinenbautechnikerInnen (621),</li> <li>- TechnikerInnen des Elektrofaches (622),</li> <li>- BautechnikerInnen (632),</li> <li>- VermessungstechnikerInnen (621),</li> <li>- Bergbau-, Hütten- und GießereitechnikerInnen (625),</li> <li>- Chemie- und PhysiktechnikerInnen (626),</li> <li>- übrige FertigungstechnikerInnen (627),</li> <li>- sonstige TechnikerInnen (628),</li> <li>- Industrie- und WerkmeisterInnen (629)</li> </ul>
Technische Sonderfachkräfte (63)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Biologisch-technische Sonderfachkräfte (631),</li> <li>- Physikalisch- und mathematisch- technische Sonderfachkräfte (632),</li> <li>- Chemielaboranten/-laborantinnen (633),</li> <li>- Photolaboranten/-laborantinnen (634),</li> <li>- technische ZeichnerInnen (635)</li> </ul>
Datenverarbeitungs-fachleute (774)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Datenverarbeitungsfachleute ohne nähere Angaben (7740),</li> <li>- SystemanalytikerInnen und Organisatoren/Organisatorinnen (7741),</li> <li>- AnwendungsprogrammiererInnen (7742),</li> <li>- SystemprogrammiererInnen (7743),</li> <li>- Rechenzentrumsfachleute (7744),</li> <li>- Vertriebsfachleute (EDV) (7745),</li> <li>- Datenverarbeitungskaufleute (7746),</li> <li>- InformatikerInnen EDV (7748),</li> <li>- andere Datenverarbeitungsfachleute (7749)</li> </ul>
NaturwissenschaftlerInnen anderweitig nicht genannt (883)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Biologen/Biologinnen (8831),</li> <li>- AgrarwissenschaftlerInnen (8832),</li> <li>- sonstige Biologen/Biologinnen (8833),</li> <li>- Geographen/Geographinnen (8834),</li> <li>- GeowissenschaftlerInnen (8835),</li> <li>- GeophysikerInnen und Astronomen/Astronominnen (8836),</li> <li>- Meteorologen/Meteorologinnen (8838),</li> <li>- andere NaturwissenschaftlerInnen (8839)</li> </ul>

Gender und Diversity in MINT-Fächern  
Eine Analyse der Ursachen des Diversity-Mangels  
Steuer, L.  
2015, XVI, 90 S. 17 Abb., Softcover  
ISBN: 978-3-658-08149-2