

Nr. 18/2026

Magdeburg, 05.03.2026

Wissenschaftlicher Kontakt:

Annika Edelmann-Nusser
Professur für Ingenieurpädagogik
und Didaktik der technischen
Bildung
annika.edelmann-nusser@ovgu.de

Kontakt in der Pressestelle:

Katharina Vorwerk
Pressesprecherin
0391-67-58751
katharina.vorwerk@ovgu.de

BERUFSEINSTIEG BLEIBT SOLLBRUCHSTELLE

Neues Verbundprojekt der Universität Magdeburg untersucht Rahmenbedingungen für erfolgreichen Einstieg von Frauen in technischen Berufen

Ingenieurpädagogen der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg untersuchen in einer großangelegten Studie, warum der Berufseinstieg für viele Frauen zur Sollbruchstelle auf dem Weg in Berufe aus Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik wird und welche konkreten Maßnahmen in Unternehmen den Übergang in technische Berufe dauerhaft stabilisieren können. In dem vom Bund finanzierten Verbundprojekt „self-efficacy4MINT“ ist das Ziel des Forschungsteams um den Technikdidaktiker Prof. Dr. Frank Bünning, die Ursachen dafür zu klären, warum bei einer steigenden Anzahl von Frauen in MINT-Studiengängen der Anteil von Frauen in technischen Berufen stagniert und gemeinsam mit Unternehmen in Sachsen-Anhalt und Bayern praxistaugliche Lösungen zu entwickeln.

Sie analysieren in Interviews, welche Erfahrungen Frauen beim Übergang von der Universität, Hochschule oder nach Abschluss des Technikers in den Job stärken oder auch ausbremsen. Die Studienergebnisse sollen in Handlungsempfehlungen münden, die eine selbstwirksamkeitsfördernde Unternehmenskultur vom Onboarding bis zur Führung verankern.

„Die Zahlen des Statistischen Bundesamt zeigen es“, so Projektinitiator Dr. Stefan Brämer von der Professur für Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung: „Im Studienjahr 2024 waren bundesweit 36 Prozent der MINT-Studienanfänger Frauen ein Höchststand in Deutschland. Doch die kommen auf dem Arbeitsmarkt nicht an, hier zeigt sich weiterhin eine große Lücke, denn der Frauenanteil unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in MINT-Berufen liegt laut Institut der deutschen Wirtschaft, MINT-Herbstreport 2025 bundesweit bei 16,5 Prozent.“ Gleichzeitig melden Unternehmen anhaltende Engpässe: Die MINT-Fachkräftelücke lag im April 2025 bei rund 163.600 fehlenden MINT-Kräften, so der MINT-Frühjahrsreport 2025. Auch auf EU-Ebene seien Frauen in Forschung und

Lehre wesentlich stärker vertreten als in der Wirtschaft, so die Wissenschaftliche Mitarbeiterin Annika Edelman-Nusser.

An dieser kritischen Phase setzt das Forschungsteam an: Sie analysieren Faktoren, die die Selbstwirksamkeit (self-efficacy) bei jungen Frauen im Übergang in einen technischen MINT-Beruf stärken und identifizieren zugleich förderliche Rahmenbedingungen in Unternehmen.

Laut Annika Edelman-Nusser verfolgt das Forschungsprojekt zwei Dimensionen. Zum ersten die Perspektive der Frauen. Das Forschungsteam untersucht anhand von autobiografischen Erzählungen, welche Faktoren die Selbstwirksamkeit im Berufseinstieg stärken und welche Erfahrungen das Erleben von Hilf- und Wirkungslosigkeit begünstigen. Dazu gehören zum Beispiel fehlende Passung, stereotype Erwartungen, mangelnde Unterstützung im Onboardingprozess. Eine Kohorte am Beginn ihres Berufslebens beim Übergang von der Ausbildung in den Job, eine weitere Kohorte von Frauen wird 10 Jahre nach ihrem Eintritt in das Berufsleben nach Faktoren befragt, die sie bestärkt haben, diesen Karriereweg erfolgreich zu gehen und eine dritte Kohorte von Frauen, die ihre Ausbildung im MINT-Bereich erfolgreich beendet haben, jedoch ihren Karriereweg nicht in diesem Bereich fortsetzen.

Bei der Perspektive der Unternehmen analysieren die Bildungswissenschaftler den Erfolg möglicher Maßnahmen, mit denen Betriebe eine selbstwirksamkeitsfördernde Unternehmenskultur aufbauen können. Das reicht vom wertschätzenden Feedback über entwicklungsorientierte Führung bis zu passgenauen und strukturierten Lern- und Mentoringformaten.

Auf Grundlage der Untersuchungsergebnisse werden anschließend praxistaugliche Formate und Maßnahmen entwickelt und in kooperierenden Unternehmen bundesweit erprobt, die die Selbstwirksamkeit der Zielgruppe stärken. Geplant ist unter anderem ein Workshopkonzept zur Implementierung einer passenden Unternehmenskultur, das von den beiden Zielgruppen - Frauen und Unternehmen - gemeinsam entwickelt wird.

Nach Projektende werden diese Materialien kostenfrei und öffentlich zugänglich allen Interessierten bereitgestellt und über die Netzwerke der Verbundpartner in Wissenschaft und Praxis, wie unter anderem dem Arbeitgeberverband, verbreitet.

Das Projekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) unter dem Förderkennzeichen 01FP24M11C gefördert. Es ist ein gemeinsames Verbundvorhaben der Otto-

von-Guericke-Universität Magdeburg, des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH und der Hochschule der Bayrischen Wirtschaft (HDBW). Die Laufzeit beträgt drei Jahre und endet am 30.09.2028.