

Management zum Vorbild
Frauen

er zeigt, wie Frau als Mut-
ter ein Ingenieurstudium
Management kommt.



Wo Ingenieurinnen in spe
unter sich sind

Reine Frauenstudiengänge sind in
Deutschland noch sehr selten, aber
sehr erfolgreich.
▶ SEITE 21



Die Leistungen des VDI
werden mit „gut“ bewertet

Sabine Geldermann erklärt, was den
VDI aus Sicht der Mitglieder auszeichnet
und wo es Nachholbedarf gibt.
▶ SEITE 25

Gläserne Decke behindert Frauenförderung

KARRIERE: Der Fachkräftemangel war nötig, um die männlich dominierte Unternehmenskultur auf Frauen aufmerksam zu machen. Einzelne Initiativen sind lobenswert, meinen Ingenieurinnen-Verbände, sie reichen aber nicht aus, um Frauenförderung auf eine breite Basis zu stellen.

VDI nachrichten, Düsseldorf, 23. 3. 12, ws

Die Zahlen geben keinen Anlass zur Freude: Laut einer aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) beträgt der Frauenanteil in den Vorständen der 200 größten deutschen Unternehmen gerade einmal 3 %. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland damit gleichauf mit Indien und somit auf dem letzten Platz.

Unter den Top 200 sind auch viele Unternehmen aus dem Technologiebereich, die Ingenieurinnen beschäftigen – diese jedoch offenbar meist nur bis zum mittleren Management Leitungsfunktionen übernehmen und selten ins Top-Management aufsteigen lassen. Auch der Informationsdienst Hoppenstedt hat es Anfang März in seinem Branchenmonitoring für die IT-Branche bestätigt: Der Frauenanteil im Topmanagement macht in diesem Sektor nur rund 7 % aus.

Dabei sind die Möglichkeiten, in interessante Positionen ein- und aufzusteigen, gerade für Ingenieurinnen heute so gut wie nie zuvor, glaubt man Fachleuten und Hochschullehrern. So hören etwa Professoren von ihren Ingenieur-Studentinnen, dass diese zuweilen schon vor den letzten Prüfungen einen Job in der Tasche haben. Als Katalysator wirkt dabei auch der Fachkräftemangel.

„Frauen, die starke Nerven haben und sich feste berufliche Ziele setzen, können die berüchtigte gläserne Decke durchbrechen“, sagt Sylvia Kegel vom Deutschen Ingenieurinnenbund. „Wer die Berufsplanung in der

Familienphase nur hinten stellt und darauf hofft, dann irgendwann und irgendwie wieder Anschluss zu finden, hat schon verloren“, erläutert die studierte Elektrotechnik-Ingenieurin, die selbst Mutter einer Tochter ist und zwölf Jahre für die Siemens AG im Ausland arbeitete.

Kegel möchte diese Zeit nicht missen – „auch, weil sich die Kinderbetreuung viel besser organisieren ließ als in Deutschland.“ Dennoch war sie nach den langen Jahren im Ausland in Deutschland karriere-technisch zunächst in einer Sackgasse gelandet – obwohl sie in Polen, Indonesien und Russland Leitungsfunktionen innehatte.

Die selbstbewusste Ingenieurin hat deshalb ihre guten Kontakte nach Osteuropa genutzt und sich in München selbstständig gemacht. Sylvia Kegel berät heute russische Firmen bei Investitionen und Firmengründungen.

Familienfreundliche Strukturen, die auch junge Väter zur Elternzeit ermuntern, und flexible Arbeitszeitmodelle tragen zur Karriereförderung bei. Sylvia Kegel findet es jedoch problematisch, wenn in Sachen Frauenförderung alles von der Persönlichkeit des Personalvorstands abhängt: So habe Thomas Sattelberger von der Deutschen Telekom viel für dieses Thema getan: Die Deutsche Telekom war das erste Dax-Unternehmen, das eine Frauenquote für das mittlere und obere Management eingeführt hat. „Nachhaltige Frauenförderung auf breiter Basis wird jedoch erst möglich, wenn entsprechende Maß-



Eine Frau hat das Sagen. Eine Aufnahme mit Seltenheitswert. Deutschland verzichtet immer noch häufig auf weibliche Führungskräfte. Zudem liegt die Bezahlung für Frauen weit hinter den Gehältern für Männer zurück. Foto: Fujitsu

nahmen eben nicht nur in einzelnen Unternehmen und von einzelnen Personen getragen werden, die theoretisch jederzeit ausgetauscht werden können.“

So ähnlich sieht es Barbara Schwarze, Professorin für Gender und Diversity Studies in der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik an der Hochschule Osnabrück: „Die Frage der Work-Life-Balance beschäftigt zwar auch kleine und mittelständische Unternehmen, doch eine tiefgehende Änderung der Unternehmenskultur, weg von der männlichen Dominanz, findet noch immer kaum statt.“

Schwarze zählt einige „Baustellen“ auf: „Frauen verdienen nach wie vor weniger als Männer – oft etliche tausend Euro pro Jahr. Das muss sich ändern.“ Und es nütze auch wenig, nur ein paar Hortplätze einzurichten, denn die gesamte Konferenz- und Besprechungskultur müsse flexibler und familienfreundlicher werden. „Vierorts finden Meetings nämlich grundsätzlich dann statt, wenn Kinder aus der Kita abgeholt werden müssen.“ Schwarze verweist auf Umfragen unter Ingenieurinnen, die belegen, dass diese – zumal wenn sie in gehobener Position arbeiten – nach der Geburt meist recht schnell wieder an den Arbeitsplatz zurückwollen. Dem müsse endlich Rechnung getragen werden.

Auch Femtec, das Hochschulkarrierezentrum für Frauen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich an der Technischen Universität

(TU) Berlin, hat gut 200 seiner Alumni nach ihren Karriereaussichten befragt. 44 % der jungen Frauen, die während der Uni-Zeit ein Femtec-Förderprogramm durchlaufen haben, rechnen damit, dass ihre Karriere mit Kindern ins Stocken geraten könnte. 95 % erklärten, sie würden notfalls den Job wechseln, wenn ihnen dort bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geboten würden. Das ist eine deutliche Aufforderung an die Unternehmen.

Frauen-Initiativen bieten Ingenieurinnen gute Vernetzungsmöglichkeiten

Die Maschinenbauingenieurin Sandra Neuwirth dagegen hat großes Glück mit ihrem Arbeitgeber. Sie ist Mutter von zwei kleinen Kindern. Doch das bedeutete für sie keinen Karriereknick. Ihr Wiedereinstieg nach der Babypause beim Automobilhersteller Daimler war mit einem Aufstieg zur Teamleiterin im Mercedes-Benz-Werk in Berlin verbunden. „Das zeigt, dass es durchaus Unternehmen gibt, die junge Ingenieurinnen gezielt fördern“, so Neuwirth.

Ingenieurinnen wie Sandra Neuwirth sind perfekte „Role Models“. Initiativen zur Förderung der weiblichen MINT-Karriere greifen gerne auf solche Vorbilder zurück und bringen diese mit Schülerinnen und Studentinnen zusammen – etwa das

Projekt „MINT Role Models“ des VDI-Netzwerks „Frauen im Ingenieurberuf“ (fib) oder das Schülerinnen-Projekt „Try It“ von Femtec. Bereits Schülerinnen sollen die Erkenntnis eingepflegt werden: Ich kann, wenn ich will.

Initiativen wie der Deutsche Ingenieurinnenbund, fib oder Femtec bieten den Frauen auch Vernetzungsmöglichkeiten. Maschinenbauingenieurin Sylke Pageler ist begeistert von den regionalen FiB-Stammstischen: „In den Betrieben, in denen ich bislang gearbeitet habe, war ich manchmal die einzige Ingenieurin. Da tat es gut, sich mit den anderen auszutauschen und Meinungen zu Fachfragen und anderen Themen einzuholen.“

Fest steht, dass eine gute Vernetzung von Ingenieurinnen ein längst überfälliges Gegengewicht zu den bestens funktionierenden Männer-Netzwerken ist.

Ein Grundstein für solche Netzwerke wird nicht nur bei fib oder Femtec gelegt, sondern auch in einem der noch wenigen reinen Frauenstudiengänge. So bietet die Hochschule Stralsund Maschinenbau an, die Hochschule Bremen Informatik.

Barbara Schwarze von der Hochschule Osnabrück sagt: „Die Frauen nehmen das sehr gut an. Die Absolventinnenzahlen sind dort dadurch deutlich höher als an vergleichbaren Hochschulen mit gemischten Studiengängen. Und die Jobaussichten sind mindestens genauso gut.“

MAREIKE KNOKE

Ansprechpartner für Ingenieurinnen

- ▶ Deutscher Ingenieurinnenbund (dib): Die Internetseiten informieren über das Netzwerk und seine Angebote: z. B. Seminare und Workshops, Jobbörse, die „Top-25“-Liste der einflussreichsten Ingenieurinnen Deutschlands etc.
- ▶ VDI Frauen im Ingenieurberuf (fib): Das Netzwerk des VDI mit Partnern aus der Wirtschaft und Wissenschaft bietet konkrete Hilfestellung und Erfahrungsaustausch; speziell für Schülerinnen wurde das Projekt „Mint Role Models“ konzipiert.
- ▶ Femtec – Hochschulkarrierezentrum für Frauen in Berlin GmbH: Das Netzwerk zur Förderung von Frauen in Naturwissenschaften und Technik bietet ein Career-Building-Programm für Studentinnen an.
- ▶ Infos über ingenieurwissenschaftliche Studiengänge für Frauen finden sich u. a. auf den Seiten der Initiative „THINK ING“ des Verbands Gesamtmetall. M. K.
- ▶ www.dibev.de
- ▶ www.vdi.de/43536.0.html
- ▶ www.femtec.org
- ▶ www.thinking.de/girls-ing/studium/frauenstudiengaenge

Es fehlen weibliche Erfolgsgeschichten

BERUFSLEBEN: Ingenieurinnen sollten offensiver auftreten und ihre zweifelnde Karrierehaltung aufgeben, rät Susanne Ihsen. Die Sozialwissenschaftlerin ist Professorin für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften an der Technischen Universität in München.

VDI nachrichten, München, 23. 3. 12, ws

VDI nachrichten: Wie beurteilen Sie die Karrierechancen für Ingenieurinnen?

Ihnen: Aus meiner Sicht waren die Möglichkeiten für Hochschulabsolventinnen, einen interessanten Job zu bekommen, nie besser als heute. Das höre ich auch von meinen Studentinnen. Die jungen Frauen in meinem Tutorium „Engineera“ haben nicht das geringste Problem, Unternehmen für ihre Exkursionen zu finden. Im Gegenteil: Die öffnen ihnen alle Türen.

Liegt das Interesse an weiblichen Beratern vor allem am Fachkräftemangel?

Natürlich ist vielen Unternehmen klar, dass sie Probleme bekommen, wenn sie nicht auch offensiv um junge Frauen werben. Die sich in den Medien widerspiegelnde Diskussion um eine Frauenquote in den Vorständen deutscher Unternehmen hat aber ebenfalls etwas bewegt – egal, wie nun das einzelne Unternehmen dazu steht. Es hat vielfach dazu geführt, das Thema Frauenförderung weiter oben auf die Agenda zu setzen.

Bislang gibt es keine belastbare Statistik, die die Karriere von Ingenieurinnen erfasst. Wie sieht es aus, wenn Frauen sich nach dem Berufseinstieg weiterentwickeln wollen?

Eine positive Entwicklung ist, dass viele Firmen interne Führungskräfteprogramme für Frauen anbieten und diese ausdrücklich zur Teilnahme einladen.

Machen die Ingenieurinnen denn ausreichend Gebrauch davon?

Nein, nicht in dem Maße, wie die Unternehmen das erwarten – was die Unternehmen natürlich frustriert, die sich eine weniger zögerliche Reaktion auf solche Angebote erhoffen.

Warum zögern die Frauen?

Viele vermissen Erfolgsbeispiele anderer Frauen, an denen sie sich orientieren können – als Beweis dafür, dass in der Branche der erfolgreiche Aufstieg ins obere Management möglich ist. Oder sie zögern, weil sie negativ erlebt haben, wie die be-



Foto: TU München

„Wer Karriere machen möchte, muss sich ein dickes Fell zulegen.“

Susanne Ihsen, Professorin für Gender Studies an der TU München

rüchtigte gläserne Decke die weibliche Karriere bremsst und sie selbst oder Kolleginnen sich dabei „eine blutige Nase“ geholt haben. Andere wiederum befürchten, den Stempel Quotenfrau aufgedrückt zu bekommen.

Wie lässt sich dieses Problem lösen?

Zum einen wünsche ich mir von den Unternehmen in solchen Situationen mehr Durchhaltevermögen und Sensibilität dafür, dass weibliche Mitarbeiter aufgrund ihrer Erfahrungen oft anders „ticken“ als männliche. Wenn Unternehmen ihre Förderprogramme gleich wieder infrage stellen, weil nicht sofort die gewünschten Ergebnisse eintreten, haben wir das Gegenteil von nachhaltiger Frauenförderung.

Was raten Sie den Frauen?

Wer Karriere machen möchte, muss sich ein dickes Fell zulegen. Es muss einer Ingenieurin egal sein, was die männlichen Kollegen über ihren Karrieresprung denken. Denn auch wenn Förderprogramme oder Quoten dabei geholfen haben: Gute Leistungen müssen Frauen so oder so unter Beweis stellen. MAREIKE KNOKE

Zwischen Küche und Kollegen

VDI nachrichten, Düsseldorf, 23. 3. 12, ws

UMFRAGE: Alte Rollenmuster sind nur schwer aus der Welt zu schaffen. Das belegt eine Forsa-Umfrage der Techniker Krankenkasse (TK) Berlin. Demnach sind neben ihrem Job immer noch 77 % der Frauen für das Kochen in der Familie verantwortlich, 68 % putzen alleine die Wohnung, 76 % kümmern sich um die Geburtstagsgeschenke für Verwandte oder Freunde und 61 % bringen die Kinder zu Freizeitaktionen und zum Sport.

Die Forsa-Umfrage hat teilweise erhebliche Unterschiede zwischen Ost und West ergeben. So sind 54 % aller Frauen (erwerbslos und erwerbstätig) im Westen für die Schulaufgaben der Kinder zuständig, im Osten sind es nur 35 %. Der Lebensmitteleinkauf wird im Westen von 53 % aller Frauen erledigt, im Osten müssen sich nur 44 % darum kümmern.

„Aufgerieben zwischen Kindern, Küche und Kollegen leben die Frauen in einem ständigen Spannungsfeld. Durch den langanhaltenden Stress können gesundheitliche Folgen entstehen“, heißt es von der TK.

Für die Forsa-Umfrage wurden 2000 deutschsprachige Personen ab dem 18. Lebensjahr befragt. tk/ws