

# FRAUEN IN DIE TECHNIK

10

TIPPS FÜR

STARKE FRAUEN  
IN MINT-BERUFEN

## EINE NEUE ÄRA für Frauen!

**Christiane Biet und Maren Heinzerling wissen:**

Weibliche Stärken, familienfreundliche Personalpolitik und starke Vorbilder ebnet Frauen den Weg.

Rita Forst macht es vor:  
Spitzenmanagement in  
der Entwicklung

Jörg Schwitalla will:  
den Frauenanteil mittel-  
bis langfristig erhöhen

Maria Greppmeier fällt auf:  
Ein Job in einer Männer-  
domäne

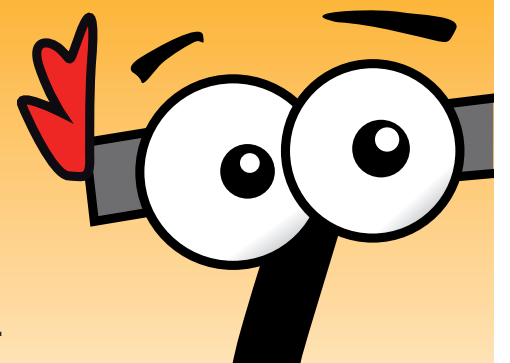
FOTO: JOHNSON CONTROLS, ANEMEL



**Roberta**<sup>®</sup>  
Lernen mit Robotern

**WEITERBILDUNG**

fängt bereits in der Schule an.  
Roberta schult Lehrerinnen und Lehrer.



## VORWORT

Immer mehr Frauen – und auch immer mehr Männer – wollen Familie und Beruf in ihren individuellen Lebensentwürfen miteinander vereinbaren. Sie bevorzugen dabei den Arbeitgeber mit den familienfreundlicheren Angeboten.

# Frauen in technischen Berufen – für Unternehmen mit Zukunft

**A**ngebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind längst zum ausschlaggebenden Faktor im Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte geworden. Zudem erleichtern flächendeckende Möglichkeiten zur Kinderbetreuung Frauen heute, einfacher Führungsverantwortung zu übernehmen als in früheren Jahren.

## Gute Karrierechancen für Ingenieurinnen

→ Insbesondere Unternehmen in modernen Technologiebereichen oder mit hochspezialisierten technischen Dienstleistungen bieten oft sehr gute Karrierechancen gerade für Ingenieurinnen, die dreierlei möchten: flexible Arbeitsgestaltung, ein herausforderndes Betätigungsfeld und gute Aufstiegschancen. Die Strukturveränderungen und die politischen Impulse der Bundesregierung werden dazu beitragen, den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen oder betrieblichen Spitzenpositionen weiter zu erhöhen.



„Wir brauchen die Talente von Frauen in der Mathematik, in den Naturwissenschaften, in Technik und Informatik – ganz besonders auch in Führungspositionen.“

Annette Schavan,  
Bundesministerin  
für Bildung und  
Forschung

## Mehr Frauen studieren Mathe, Physik und Informatik

→ Im Rahmen der Bologna-Reform haben die Hochschulen neue natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge geschaffen. Mehr Frauen denn je belegen deshalb heute ein MINT-Studium (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Mit der Exzellenzinitiative und dem Hochschulpakt stärkt das Bundesministerium für Bildung und Forschung den Wissenschaftsstandort Deutschland – die Spitzenforschung an Hochschulen und den Ausbau der Studiemöglichkeiten, vor allem bei den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Insbesondere die Chancen für Frauen steigen. Die Aktionen und Angebote des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen geben Mädchen und jungen Frauen wichtige Orientierungen für ihre Studien- und Berufswahl.

Mit dem von Bund und Ländern finanzierten Professorinnenprogramm konnten 81 natur- bzw. ingenieurwissenschaftliche Professuren mit hervorragenden Wissenschaftlerin-

nen besetzt werden. Davon profitieren auch die Studentinnen, die damit schon an der Hochschule weiblichen Rollenbildern begegnen.

## Impulse für deutsche Wirtschaft

→ Die Politik hat in Wissenschaft und Forschung die Rahmenbedingungen für Frauen so verändert, dass davon wichtige Impulse ausgehen werden für den Wirtschafts- und Innovationsstandort Deutschland. Dennoch bleibt einiges zu tun. Vor allem muss es Unternehmen noch mehr gelingen, Frauen die Faszination von naturwissenschaftlich-technischen Berufen lebendig zu vermitteln.

## Viel Vergnügen beim Lesen dieser Ausgabe,

Ihre Annette Schavan

*Annette Schavan*

## WIR EMPFEHLEN



Angela  
Titzrath-Grimm  
Head of Executive  
Management  
Development  
Daimler AG

SEITE 8

„Wir wollen sehr früh mit Nachwuchskräften in Kontakt kommen und sie für spätere berufliche Herausforderungen qualifizieren.“

## Weiterbildung S. 20

1. Mit Sicherheit zum Erfolg.

## Work Life Balance S. 22

2. Beruf und Familie vereinbaren.

# MEDIA PLANET

We make our readers succeed!

FRAUEN IN DIE TECHNIK, ZWEITE AUSGABE, APRIL 2011



Verantwortlich für den Inhalt  
dieser Ausgabe,  
Project Manager:  
Dipl.-Wirtsch.-Ing. Tanja Alberth,  
MBE

Tel: +49 (0)30 68 83 56 82

Fax: +49 (0)30 887 11 29 -37

E-Mail: tanja.alberth@mediaplanet.com

Print Director: Christian Züllig

Editorial Manager: Göran Hielscher,  
Franziska Manske

Münzstraße 15, 10178 Berlin  
Neuer Wall 80, 20354 Hamburg  
Königsallee 14, 40212 Düsseldorf  
[www.mediaplanet.com](http://www.mediaplanet.com)

Business Development: Christian Züllig  
Text: Ines Hein, Katja Fromm, Leonie Fuchs,  
Miriam Rauh  
Layout: Ute Knappe

Vertriebspartner: DIE WELT, am  
02. April 2011

Print: Frankfurter Societäts-Druckerei GmbH

Das Ziel von Mediaplanet ist, unseren Lesern qualitativ hochwertige redaktionelle Inhalte zu liefern und sie zum Handeln zu motivieren. Dadurch bieten wir unseren Inserenten eine Plattform, um Kunden zu pflegen und neue zu gewinnen.  
[leserservice@mediaplanet.com](mailto:leserservice@mediaplanet.com)

## MTU setzt auf Frauenpower

In der Luftfahrtbranche stehen drei Buchstaben für High-tech der besonderen Art – MTU. Seit Jahrzehnten sorgt der Triebwerkshersteller für Power am Himmel. Die MTU Aero Engines ist Deutschlands führender und einziger unabhängiger Triebwerkshersteller und weltweit eine feste Größe – mit rund 8000 Mitarbeitern.

Ein wichtiger Schlüssel zu diesem Erfolg ist die konsequente Unterstützung, Einbindung und Motivation aller Talente. Die MTU engagiert sich ernsthaft für die Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen, denn gerade der Einsatz des ingenieurwissenschaftlichen Know-Hows von Frauen bedeutet ein Potenzial, auf das kein zukunftsorientiertes Unternehmen verzichten kann.

„Wir tun viel, um Frauen für uns und unsere Produkte zu begeistern“, erklärt Hans-Peter Kleitsch. Der MTU-Personalchef möchte die Damen möglichst früh erreichen: Die Teilnahme der MTU am Girls' Day und den jährlichen Forscherinnencamps in Bayern ist ein absolutes Muss. Darüber hinaus werden junge, hochbegabte Frauen, die naturwissenschaftlich-technische Disziplinen studieren, gezielt unterstützt. Die MTU Studien-Stiftung bietet individuelle Förderung – Büchergeld, Coachings, Auslandspraktika bis

hin zur Betreuung von Abschluss- und Doktorarbeiten. Seit zehn Jahren macht die beim Münchner Cross-Mentoring-Programm mit und hat 2010 das „Münchner Memorandum für Frauen in Führung“ unterzeichnet. Kleitsch: „Unser Ziel ist ganz klar: Wir wollen den Frauenanteil auf allen Ebenen erhöhen. In den Führungsetagen soll der Anteil in den nächsten fünf Jahren auf 15 Prozent steigen und damit verdoppelt werden.“

Die MTU achtet gezielt darauf, dass Beruf und Familie vereinbart werden können. Zu den wichtigsten Angeboten zählen etwa eine betriebsnahe Kindertagesstätte in München, eine höchst flexible Gleitzeitregelung, Telearbeit und umfangreiche Beratungen. Die Güte ihres Angebots lässt die MTU regelmäßig von der Hertie-Stiftung im Rahmen des Audits Beruf und Familie überprüfen – mit stets positivem Ergebnis.

BESUCHEN SIE DIE MTU  
AUF DER WOMAN&WORK  
AN STAND NR. 9!



# VORWEG GEHEN



## VORWEG-GEHER-GESUCHT.DE

Wir glauben, dass auch ein Energieversorger erneuerbar sein sollte. Deshalb suchen wir neugierige und ideenreiche Kolleginnen und Kollegen, die mit uns die Welt bewegen wollen. Welche Chancen wir Ihnen bieten und wie wir gemeinsam die Energie von morgen sichern, erfahren Sie am schnellsten online.

Heer . Luftwaffe . Marine . Zentraler Sanitätsdienst . Streitkräftebasis . Heer . Luftwaffe . Marine . Zentraler Sanitätsdienst . Streitkräftebasis . Heer . Luftwaffe . Marine



**Bundeswehr**  
Karriere mit Zukunft.

## Frauen und Technik

Das hat Zukunft:  
Junge Frauen übernehmen bei uns Verantwortung und zeigen Selbstständigkeit in einem von Teamarbeit geprägten Arbeitsumfeld.

Informieren Sie sich jetzt unter:  
**[www.bundeswehr-karriere.de](http://www.bundeswehr-karriere.de)**

Karriere-Hotline:  
**0800 / 9 80 08 80**  
(bundesweit kostenfrei)



## NEWS

TIPP

1

ENGAGEMENT  
ZEIGEN

**Frage:** Was muss geschehen, um Frauen den Weg in technische Berufe zu ebnen?

**Antwort:** Der Schlüssel liegt in einem nachhaltigen gesellschaftlichen Wandel, der von inspirierenden Vorbildern getragen wird.

# WANDEL BRAUCHT ERSTE SCHRITTE

„Frage nicht, was dein Land für dich tun kann, sondern, was du für dein Land tun kannst“, forderte der ehemalige US-Präsident John F. Kennedy anlässlich seines Amtsantritts 1961. Auch 50 Jahre später hat dieser Aufruf nichts an Aktualität eingebüßt. Im Gegenteil: Selten war es notwendiger als heute, erwünschte gesellschaftliche Veränderungen nicht nur durch politische Reformen, sondern durch bürgerschaftliches Engagement einzuleiten. Politik und Gesellschaft sind gemeinsam in der Pflicht, wenn Wandel gefordert ist.

## Weniger Quote, mehr Vorbilder

Allein die Geschichte der Emanzipation zeigt, wie wichtig Vordenkerinnen aus der Mitte der Gesellschaft – abseits hoher Politik – für tiefgreifende Veränderungen wurden. Ihr Weg hat sie zu Vorbildern gemacht. Bildung und eine berufliche Qualifikation sind heute für deutsche Frauen nicht nur fast selbstverständlich, für einen

selbstbestimmten Karriereweg sind sie ein unverzichtbares Muss. Da wundert es fast, dass in traditionell männlich besetzten Domänen, wie etwa in technischen Berufen, tatsächlich noch immer ein eklatanter Frauenmangel herrscht.

## Weibliche Role Models gesucht

„Um den Bedarf an qualifizierten Fachkräften in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen mittel- und langfristige zu sichern, brauchen wir verstärkt leistungsfähige und gut qualifizierte Frauen“, fordert Prof. Dr.-Ing. Udo Ungeheuer, Vorstandsvorsitzender der Schott AG, Mainz. Als Botschafter des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ für das



**Prof. Dr.-Ing. Udo Ungeheuer**  
Vorstandsvorsitzender SCHOTT AG, Mainz, und Botschafter „Erfolgsfaktor Familie“ für Rheinland-Pfalz

Land Rheinland-Pfalz kennt er die Personalproblematik aus erster Hand. Das fängt bei der Vorschulbildung an und zieht sich bis ins Studium. Mädchen und junge Frauen lernen die Faszination für Technik und Naturwissenschaften am besten durch Vorbilder kennen. Wichtige Role Models finden sich nicht selten in der eigenen Familie. Auch Lehrerinnen, Dozentinnen und Vorgesetzte begleiten den Werdegang weiblicher Nachwuchskräfte und zeigen am eigenen Beispiel, wie eine Karriere in technischen Berufen aussehen kann.

## Vorbild Unternehmen

Der gesellschaftliche Wandel vollzieht sich nicht im Reagenzglas. Weibliche Vorbilder wachsen heran, weil es Unternehmen gibt, die ihnen z.B. keine Entweder-Oder-Entscheidung zwischen Beruf und Kind abverlangen. Ungeheuer kennt die Währung des personalpolitischen Erfolgs und erklärt dessen gesellschaftliche Relevanz: „Bei der Schott AG genießt das En-

gagement für Familienfreundlichkeit hohe Priorität. Wir leisten damit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft und stärken zugleich unsere Wettbewerbsfähigkeit. Daher engagiere ich mich gerne als Botschafter für das Projekt „Erfolgsfaktor Familie“. Doch gerade in vorrangig männerdominierten Branchen hat sich dieses Denkmotiv noch nicht durchgesetzt. Der Mangel an qualifizierten Frauen in technischen Berufen ist folglich nicht nur ein ausbildungsbezogenes Problem, er besitzt zudem eine gesellschaftspolitische Dimension. Ungeheuers Postulat: „Deutschland braucht eine nachhaltige Familienpolitik, zu der auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört.“ Gesellschaftlicher Wandel ist also ein Erfolgsprodukt aus politischer, unternehmerischer und gesellschaftlicher Anstrengung.

INES HEIN

redaktion.de@mediaplanet.com

**ROLE MODELS**  
Weibliche Vorbilder sind sehr wichtig für Mädchen und junge Frauen.  
FOTO: MONKEY BUSINESS/FOTOLIA.COM

ANZEIGE



## Für die Zukunft.

Innovative Werkstoffe • Bauprodukte • Baufachhandel • Verpackung

Saint-Gobain entwickelt, produziert und vertreibt die Werkstoffe von morgen. **Innovation**, Nachhaltigkeit und ein rentables Wachstum sind unsere Stärken – dafür geben weltweit **190.000** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in **64** Ländern jeden Tag ihr Bestes.

Verstärken Sie unser Team! Als Ingenieur/-in, Wirtschaftsingenieur/-in oder Betriebswirt/-in bieten wir Ihnen attraktive Einstiegs- und Karriere-möglichkeiten:

- Assistent/-in der Werkleitung
- Trainee-Programm
- Direkteinstieg

[www.saint-gobain.de](http://www.saint-gobain.de)



**SAINT-GOBAIN**

mecca.de



# Mädchen für MINT begeistern

**Politik und Wirtschaft haben ein gemeinsames Ziel: Frauen sollen mehr technische und naturwissenschaftliche Berufe ergreifen. Dafür sollen bereits in der Schule die Weichen gestellt werden.**

Immer mehr Mädchen erwerben schon in der Schule hervorragende Qualifikationen für technische und naturwissenschaftliche Berufe. Sie sind so gut ausgebildet wie nie zuvor und bringen großes Interesse für Technik und Naturwissenschaften mit. Dennoch sind die MINT-Studiengänge (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) für junge Frauen offensichtlich nicht attraktiv genug – oder die Mädchen unterschätzen ihre Talente und trauen sich die MINT-Studiengänge nicht zu. Denn Frauen steuern immer noch hauptsächlich auf typische Frauenberufe hin, wie Lehrerin oder Sozialpädagogin. Technisch-mathematische Studiengänge meiden sie hingegen.

Gleichzeitig gehen wissenschaftliche Studien davon aus, dass bis zum Jahr 2013 330.000 Akademikerinnen und Akademiker fehlen werden, davon allein rund 70.000 aus dem Bereich der Naturwissenschaften und rund 85.000 aus den Ingenieurwissenschaften. Angesichts dieses Fachkräftemangels hat sich die Bundesregierung zum Ziel gesetzt, das Potenzial von Frauen für naturwissenschaftlich-technische Berufe zu mobilisieren. Mit einem Nationalen Pakt unter dem Motto „Komm, mach MINT!“ will die Regierung, gemeinsam

mit mehr als 80 Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik, das Engagement aller Beteiligten stärken und bündeln. Die Maßnahmen sollen den Mädchen Entscheidungshilfen für den Studieneinstieg geben, frühzeitige Kontakte mit Vorbildfrauen ermöglichen und mehr Selbstvertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit für ein technisches Studium bewirken.

„Weibliche Vorbilder sind sehr wichtig für Mädchen und junge Frauen“, betont Bundesbildungsministerin Annette Schavan. „Dazu gehören auch die Professorinnen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen, die wir mit unserem Professorinnenprogramm fördern. Denn sie vermitteln glaubwürdig, dass berufliche Karrieren bis in die Spitzenpositionen von MINT-Berufen möglich und auch mit einer Familiengründung vereinbar sind.“

Unter den geförderten Maßnahmen befindet sich auch das Projekt MINT-Rolle Models. Hier entwickelt der Verein Deutscher Ingenieure e.V., zusammen mit Projektpartnern, ein Konzept zur Präsentation positiver Beispiel-Karrieren von Frauen. Attraktive MINT-Berufsbilder werden auf regionalen und bundesweiten Veranstaltungen präsentiert und über Schülerzeitungen, Fernsehspots und Internet-Foren bekannt gemacht. Die Aktivitäten konzentrieren sich dabei auf Schülerinnen und Studentinnen und sind erst mal für einen Zeitraum von drei Jahren angelegt.

KATJA FROMM

redaktion.de@mediaplanet.com

## ↓ TIPPS

### Schülerinnen regional informieren

➔ Auf der offiziellen Seite [www.komm-mach-mint.de](http://www.komm-mach-mint.de) können sich Schülerinnen und junge Frauen über alle MINT-Projekte in ihrer Region informieren. Experimentiertage, ScienceCamps oder Schülerinnenlabore werden von Unternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen in ganz Deutschland angeboten.

### Eigene Stärken testen

➔ Außerdem informiert die Seite über neue Studiengänge im MINT-Bereich, gibt Ratschläge zur Wahl von Fachhochschule oder Universität und listet die Self-Assessment-Links der einzelnen Hochschulen auf. Hier können Schülerinnen testen, wo ihre Stärken liegen und welche Voraussetzungen sie für den jeweiligen Studiengang mitbringen müssen. Solche Online-Tests gibt es zum Beispiel für die Bereiche Elektrotechnik, Technische Informatik, Maschinenbau oder Physik.

### Finanzielle Unterstützung nutzen

➔ Wer auf der Suche nach einem Stipendium ist, findet auf der Webseite eine Liste mit Angeboten für Studienförderungen speziell im MINT-Bereich, die durch finanzielle und ideelle Unterstützungsmaßnahmen beim Studium zur Seite stehen. Auch wer neben dem Studium noch Geld hinzuverdienen möchte, dem bietet sich hier eine Vielzahl von Studententjobs in diversen Bereichen, auch im MINT-Bereich.

ANZEIGE

## Mädchenförderung? Selbstverständlich!

Bei der Mädchenförderung treffen sich gesellschaftspolitischer Gestaltungswille und vorausschauende Personalpolitik. Für die Stadtwerke München (SWM) ist dies keine Worthülse, sondern wird gelebt. Die Grundüberlegung dabei ist: Wenn Technik schon in der Schule interessant vermittelt wird und Mädchen ihre Fähigkeiten und Talente auf diesem Gebiet erkennen, erweitern sie ihre beruflichen Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten. Umgesetzt wird diese Überzeugung zum Beispiel am Tag der Technik, den die SWM jährlich ausrichten. Gerade Mädchen haben da oft Aha-Erlebnisse, wenn sie sich praktisch erproben können. Sie entdecken dann, dass sie bei der Anfertigung eines Werkstücks aus Metall ebenso wie bei Aufgabenstellungen aus der Elektrotechnik keineswegs hinter den Jungs zurück stehen.

Mädchen früh Zugang zur faszinierenden Welt der Technik zu ermöglichen und Zutrauen in ihre Fähigkeiten zu vermitteln ist deshalb ein zentraler Baustein auch im SWM Partnerschulprogramm, das die SWM seit 2009 mit vier Partnerschulen umsetzen. Schon bei der Auswahl der Partnerschulen ist ausdrücklich darauf geachtet worden, dass im Rahmen der Kooperation Mädchenförderung ernst genommen wird. Nicht zufällig ist deswegen eine der Partnerschulen eine reine Mädchenschule. Doch auch bei der Zusammenarbeit mit den anderen Partnerschulen wird Mädchenförderung groß geschrieben. Und das für alle Altersstufen.



Zwar sind aus Unternehmensperspektive auf den ersten Blick besonders die Abschlussklassen interessant, wenn die zukünftigen Fachkräfte ihre Berufsentscheidungen treffen. Aber so kurzfristig, dass nur der unmittelbare Nutzen zählt, betreiben die Stadtwerke München Mädchenförderung nicht. Über alle Jahrgangsstufen hinweg arbeiten die SWM mit den Schulen zusammen.

Praxisbezug, Rollenvorbilder und Erfolgserlebnisse sind die Rezeptzutaten, mit denen versucht wird, Verhaltens- und Rollenmuster bei Schülerinnen und ihren Eltern zu erweitern. Wenn weibliche Auszubildende Schüler-Workshops zu Wasserqualität gestalten, wenn Ingenieurinnen im Expertenunterricht demonstrieren, wie bei der U-Bahn mechanische und elektronische Elemente beim Öffnen der Türen zusammenspielen, wenn die Schülerinnen bei Schnuppernachmittagen selbst auspro-

bieren können, wie eine CNC-Maschine funktioniert und sie beim Girls' Day lernen, ein Gewinde zu schneiden, Platinen zu löten und Gelegenheit haben, Mitarbeiterinnen der SWM persönlich kennen zu lernen – dann ist die Chance groß, dass die Mädchen ihre beruflichen Chancen auch jenseits traditioneller Felder erkennen – und ergreifen.

**SWM**  
Stadtwerke München

# Hemmschwellen abbauen, für die Vielfalt

**Diversity Management setzt sich für ausgeglichene Verhältnisse ein – gerade im technischen Bereich ist die Geschlechtergleichheit noch lange nicht erreicht.**

Frauen schöpfen oftmals ihre Talente nicht aus. Ihnen wird nachgesagt, sie seien zu bescheiden und verfolgten andere Ziele. Doch oft werden sie auch durch veraltete Denkmuster und mangelhafte Rahmenbedingungen ausgebremst.

Das verschenkte Potential von Frauen kann aufgrund des Fach- und Führungskrätemangels verheerende Folgen haben. Firmen beginnen deshalb umzudenken, sie begreifen, dass sie auf weibliche Talente angewiesen sind. Aus diesem Grund erschließen sie das wertvolle Potenzial weiblicher Führungskräfte.

Diversity Management schließt Geschlecht als eine Dimension der Vielfalt ausdrücklich ein. In Europa wird die Geschlechtsdimension häufig als wichtigstes Element des Diversity Management gesehen, da gerade im technischen Bereich die Geschlechtergleichheit noch lange nicht erreicht ist. „Frauen müssen sich stärker als Männer über ihren Lebensentwurf im Klaren sein“, meint Marie-Theres Thiell, Vorstandsvorsitzende der ungarischen RWE-Tochter ELMÜ/EMASZ und Chefin der Landesgesellschaft



**MARIE-THERES THIELL** Vorstandsvorsitzende der ungarischen RWE-Tochter ELMÜ/EMASZ, Chefin der Landesgesellschaft RWE in Ungarn.  
FOTO: RWE AG

der RWE in Ungarn. Frauen rät sie daher, sich frühzeitig darüber Gedanken zu machen. „Natürlich gibt es in technisch orientierten Konzernen viele Felder, wo es überwie-



**NINA SKORUPSKA** Chief Technical Officer bei der RWE-Tochter Essent.  
FOTO: RWE AG

gend männliche Führungskräfte gibt“. Das läge aber auch daran, dass das Interesse vieler junger Frauen an einem technischen Studium wie Mathematik, Natur- und Inge-

nieurwissenschaften noch nicht stark genug sei, erklärt Thiell.

Vor allem gilt es aber auch Hemmschwellen abzubauen. „Wir müssen in dem Augenblick präsent sein, wenn die Mädchen beginnen, ernsthaft über ihre Zukunft nach zudenken“, meint Nina Skorupska, Chief Technical Officer bei der RWE-Tochter Essent. Denn: „Die meisten Mädchen diesen Alters sind sich über die Karrieremöglichkeiten nach dem Abschluss eines technischen Studiums nicht im Klaren. Als Energieunternehmen müssen wir eine Verbindung zwischen unserer Welt und der Welt der Mädchen herstellen“, weiß Skorupska. Bei Essent macht man sich wie im gesamten RWE-Konzern Gedanken, wie Mädchen in Naturwissenschaften und Technik besser gefördert werden können: Insbesondere für die Altersgruppe der zehn- bis zwölfjährigen bietet das Unternehmen technische Lehrmaterialien in den Schulen an. Die Schüler und Schülerinnen lernen zum Beispiel wie ein Dynamo funktioniert. „Wir haben bereits über 50.000 solcher Unterrichtseinheiten abgehalten“, erklärt die Energieexpertin, die in der männerdominierten Energiebranche bereits eine Vorzeige-Karriere hinter sich hat.

KATJA FROMM

redaktion.de@mediaplanet.com

## FAKTEN

### über Diversity Management

■ Diversity Management steht für Toleranz und Wertschätzung gegenüber Diversität, Anderssein und Vielfalt sowie das Zusammenspiel von Verschiedenheit und Gemeinsamkeit.

■ Gerade in Deutschland wird aber unter Diversity Management häufig die Gleichstellung der Geschlechter, speziell die Förderung und Unterstützung von Frauen verstanden.

■ So umfasst Diversity Management zum Beispiel Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Begegnung unterschiedlicher Kulturen, zu Work-Life-Balance, Führungskräftetrainings zum Umgang mit Vielfalt oder Entwicklung von Unternehmenskonzepten zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

## Unternehmen setzen auf Vorbilder

**Mentoring ist in Ausbildung und Beruf ein wirkungsvolles Instrument, um Frauen in technischen Berufen zu fördern.**

Frauen sind in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Das gilt insbesondere für Technologiekonzerne. Die MAN Gruppe, einer der führenden Industrieanbieter im Bereich Transport und Energie, ist traditionell von industrieller Produktion geprägt. Daher ist der Frauenanteil mit insgesamt gut elf Prozent relativ niedrig. In Führungspositionen sind wir heute bei über sieben Prozent. „Den Frauenanteil wollen wir mittelfristig erhöhen“, sagt Jörg Schwitalla, Personalvorstand der MAN SE. „Unsere Gesellschaft kann es sich nicht leisten, auf den wertvollen Beitrag von Frauen gerade in diesen Bereichen zu verzichten.“ Doch eine vermehrte Einstellung von Frauen ist für ein Technologie-

Unternehmen nicht immer einfach, weil die Zahl der Absolventinnen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern noch immer nicht ausreichend hoch sei, meint der Personalexperte.

Frauen kommen bei MAN insbesondere in der Entwicklung von Führungskräften eine bedeutende Rolle zu, meint Schwitalla. „Dies gilt beispielsweise für die Programme der MAN Executive Academy.“ Das Münchener Unternehmen setzt aber auch auf Mentoring von Frauen in Führungspositionen. Zur Personalentwicklung in Unternehmen, aber auch beim Wissenstransfer in persönlichen Beziehungen, hat sich dieses Instrument



**Jörg Schwitalla** Chief Human Resources Officer MAN SE, Mitglied des Vorstandes

als ein wirkungsvolles Hilfsmittel erwiesen. Als Mentoren agieren beruflich erfahrene Personen, die ihr fachliches Wissen oder ihren Erfahrungsschatz an eine unerfahrenere Person, den Mentee, weitergeben. Ziel ist, den Schützling bei seiner persönlichen oder beruflichen Entwicklung zu unterstützen.

Bei dem Projekt Cross-Mentoring in München, engagieren sich derzeit 17 Unternehmen wie MAN, um ihren weiblichen Führungsnachwuchs zu stärken. Junge weibliche Führungskräfte werden in ersten Führungspositionen durch die Unterstützung eines Mentors oder einer Mentorin aus dem mittleren oder höheren Management eines anderen Unternehmens gefördert. Mentees und Mentoren treffen sich ein Jahr lang zu Mentoring-Gesprächen, in denen berufliche Themen reflektiert werden. Die jungen Frauen profitieren dabei vom gegenseitigen Wissensaustausch mit erfahrenen Führungskräften und können

ihre Führungskompetenzen ausbauen und persönliche Netzwerke erweitern.

Aber nicht nur Unternehmen setzen auf Mentoring: Das Ada-Lovelace-Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, Mädchen und Frauen für MINT-Studiengänge und -Berufe zu motivieren. Studentinnen und junge Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Ausbildungsberufen informieren, beraten und betreuen Schülerinnen. Sie gehen in Schulen, organisieren Projekttag an Hochschulen und präsentieren sich kleinen Gruppen von interessierten Schülerinnen als Vorbilder. Namensgeberin des Projekts ist Ada Lovelace, die schon vor über 150 Jahren erste Programme zur Bedienung von Rechenmaschinen schrieb und damit, in einer Zeit, in der Frauen der Zugang zu Universitäten verboten war, ein absolutes Vorbild war.

KATJA FROMM

redaktion.de@mediaplanet.com

## F&A



**Verena Grapengeter** Services Sales Manager – Northern Europe, GE Energy Wind Services

■ **Auf welche Weise wurden Sie als weibliche Nachwuchskraft in Ihrem Unternehmen gefördert?**

! Frauen werden bei GE durch das GE Women's Network gefördert, das den Kontakt zu meinem ersten Mentor hergestellt hat. Als Chemieingenieurin hatte ich gerade meine erste Vertriebsposition angetreten – als einzige Frau im Team. Durch meinen Mentor konnte ich mir ein Netzwerk innerhalb verschiedener GE-Geschäftsbereiche aufbauen und meine fachliche Kompetenz durch den Erfahrungsaustausch mit routinierter Vertriebskollegen erweitern.

■ **Welche Zielsetzung hat die Frauenförderung in Ihrem Unternehmen, und was waren Ihre Vorteile?**

! Ich habe Technische Chemie studiert und konnte mein Vertriebswissen durch Workshops, z.B. im Marketing oder Finanzwesen, vertiefen. Weil GE mehr Führungspositionen mit Frauen besetzen, sie fördern und halten will, bietet das GE Women's Network Initiativen zur Weiterentwicklung der Führungsqualitäten und zum Netzwerken.

■ **Welche Aspekte von Frauenförderung halten Sie in technischen Berufen für unverzichtbar?**

! Für Frauen mit Karrierewunsch ist es wichtig, ein persönliches Netzwerk aufzubauen, Erfahrungen auszutauschen, „Best-Practice-Sharing“ zu nutzen und sich von Vorbildern inspirieren zu lassen. Die eigene Vermarktung spielt in der Karriere auch eine wichtige Rolle und ist Bestandteil der Initiativen zur Frauenförderung.

■ **Wie haben die Fördermaßnahmen Ihre Karriere beeinflusst?**

! Die GE-Kultur, zu der auch das Frauennetzwerk zählt, hat meinen persönlichen Werdegang zweifellos beeinflusst. Durch die mit dem Blick über den Tellerrand erlernten Fähigkeiten, konnte ich mich stetig fachlich und besonders wichtig, persönlich, weiterentwickeln, wovon ich beruflich stark profitiert habe. Rückblickend kann ich sagen, dass meine Karriere bei GE sehr dynamisch verlaufen ist und ich für die Chancen sehr dankbar bin, die man mir in diesen Jahren geboten hat.

# Typisch: Frauen und Technik!

Nämlich typisch professionell und kompetent. So wie unsere Expertinnen im Vertrieb, im Consulting und in der technischen IT-Beratung, die Tag für Tag unter Beweis stellen, warum Frauen und Technik eine unschlagbar erfolgreiche Kombination sind. Hier suchen wir Verstärkung: in Form von IT-affinen Frauen, die in einem Hightech-Unternehmen mit mehr als 70 Jahren Erfahrung die Zukunft gestalten wollen!

Bei HP wissen wir, dass die Fachfrauen von morgen nicht vom Himmel fallen. Deshalb engagieren wir uns dafür, mehr Schülerinnen für eine Karriere und/oder ein Studium im MINT-Bereich zu begeistern – ob über Projektstage oder den Girls' Day. Deshalb unterstützen wir verschiedene Frauenstudiengänge in Deutschland. Und um mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen, beteiligen wir uns an verschiedenen Initiativen, die die Karriereförderung talentierter Frauen zum Ziel haben. Übrigens: Eine flexible Einteilung der Arbeitszeit und ein Verzicht auf die Präsenzkultur gehören bei uns schon seit Jahren zum Standard. Denn wir wollen, dass Sie den Kopf frei haben, um das Beste aus sich herauszuholen – in einem Umfeld, das geprägt ist von Innovationen am Puls der Zeit und von einer Kreativität, die aus der Vielfalt der Menschen entspringt, die für uns arbeiten.

Erleben Sie es selbst: Bei HP setzen wir auf ganz unterschiedliche Typen. Auf gemischte Teams aller Altersgruppen und Nationalitäten, auf die Talente von Männern und Frauen – denn sie alle machen uns erfolgreich. Was ist für Sie typisch? Bereichern Sie unsere Vielfalt:

[www.hp.com/go/jobs](http://www.hp.com/go/jobs)



## LET'S DO AMAZING



**komm mach MINT**

NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Immer mehr junge Frauen entscheiden sich für einen MINT-Beruf. Sie gestalten die Welt von morgen. Hochschulen, Unternehmen und Forschungseinrichtungen unterstützen das Ziel, den Frauenanteil in Ausbildung und Beruf zu erhöhen. Sie sind Partner im Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“. Nutzen auch Sie das MINT-Netzwerk!

219.000 MINT-Studentinnen und 35.000 MINT-Absolventinnen – sind Sie dabei?

Wie startet man erfolgreich ins Berufsleben und wo gibt es Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch? Welche Perspektiven bieten mittelständische, kleine oder große Unternehmen? Wie sehen die Aufstiegsmöglichkeiten aus? Und wie steht es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

www.komm-mach-mint.de  
www.komm-mach-mint.de informiert bundesweit über Stipendien, Coaching- und Mentoringangebote sowie über Wettbewerbe für Studentinnen und MINT-Berufstätige.

Wie werden wir in der Welt von morgen mobil sein, ohne die Umwelt zu sehr zu belasten? Wie können wir unseren Energiebedarf nachhaltig decken? Wie kann der Hunger auf der Welt besiegt werden? Mit einer Ausbildung oder einem Studium im MINT-Bereich können Sie unsere Zukunft mitgestalten.

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Komm mach MINT im Web!  
**twitter facebook**

„Komm, mach MINT.“ – der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen vereint Partner aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien. Er soll das Bild der MINT-Berufe in der Gesellschaft verändern, junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge begeistern sowie Hochschulabsolventinnen für Karrieren in der Wirtschaft gewinnen. „Komm, mach MINT.“ ist Bestandteil der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung „Aufstieg durch Bildung“ und wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Mehr Information unter [www.komm-mach-mint.de](http://www.komm-mach-mint.de).

# Vorbild Spitzensport – Talentförderung in der Führungskräfteentwicklung

■ **Frage:** Was bindet High-Potentials an ihr Unternehmen und unterstützt ihren Aufstieg?

■ **Antwort:** Talentförderung macht in deutschen Unternehmen immer öfter Schule und verschafft besonders weiblichen Nachwuchskräften den richtigen Karrierestart.

Der Blick in den Sport bringt der Wirtschaft interessante Erkenntnisse. Was im Fußball, beim Tennis oder in der Leichtathletik gang und gäbe ist, war bis vor wenigen Jahren in deutschen Führungsetagen noch ein Fremdwort: Talentförderung. Dabei zeigt der Spitzensport, wie erfolgreich das Prinzip werden kann. Denn im demografischen Wandel, bei Fachkräftemangel, globalisierten Karrieren und einer Gesellschaft, die sich immer stärker diversifiziert, sind innovative Personalstrategien gefragt, die der neuen Wirklichkeit gerecht werden.

## Starke Mannschaft dank talentierter „Nachwuchsstürmerinnen“

Talentmanagement wird da zur Investition in das geistige, fachliche und nicht zuletzt persönliche Potential aufsteigender Mitarbeiter, die den Erfolg des Unternehmens und seine Kultur auf ihren Schultern tragen. Der Förderung hochqualifizierter Frauen kommt eine besondere Rolle zu. Global Player wie Siemens, UBS, Novartis oder Daimler machen es vor. Talentmanagement erweist sich hier als begleitende Instanz, die Nachwuchstalente entdeckt, ins Boot holt und ihren Karriereweg im Unternehmen gezielt fördert. „Talent Relationship Management ist ein ganzheitlicher Ansatz, um aktiv und nachhaltig mit unserer Zielgruppe in Kontakt zu kommen und zu bleiben“, erklärt Angela Titzrath-Grimm, Leiterin der weltweiten Führungskräfteentwicklung bei Daimler. „Unser Ziel ist es, bereits passende Kandidatinnen und Kandidaten für viele unserer jetzigen und zukünftigen Einstiegsmöglichkeiten zu kennen und ihnen spannende Perspek-



**WONDER WOMEN CAPE**  
Die Teilnehmerinnen gingen im letzten Workshop „Stärken stärken“ mit gestärktem Rücken aus dem Daimler Knowledge College.  
FOTO: DAIMLER AG

tiven zu bieten.“ Häufig richten sich interne Initiativen speziell an Frauen. Neben der erstrebten Chancengleichheit ist eine hohe Diversität ihr klares Ziel. Denn Vielfalt im Unternehmen bedingt Vielseitigkeit im Markt.

## Früh gefördert, lange dabei

Bei Daimler etwa basiert die Talentförderung auf drei Säulen. Neben zahlreichen Kontaktangeboten für Young Professionals –

z.B. über Social Media, Initiativen wie der VDI Elevate und Femtec, dem Hochschulkarrierezentrum für Frauen aus den Ingenieurs- und Naturwissenschaften – erhalten Nachwuchskräfte zahlreiche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Darunter: Praktikantenförderung, Mentoringangebote und Nachwuchsprogramme. Das „Daimler Knowledge College“ etwa hilft, Expertenwissen zu erwerben und das eigene Know-

how zu vertiefen. „Damit wollen wir sehr früh mit Nachwuchskräften in Kontakt kommen und sie für spätere berufliche Herausforderungen qualifizieren“, betont Titzrath-Grimm. Gerade in Zeiten heiß umkämpfter High-Potentials in technischen Branchen erweist sich das als richtige Strategie, um kluge Köpfe nachhaltig zu binden und offene Stellen mit Talenten zu besetzen – die dritte Säule des Talentmanagements bei Daimler. „Das ist ein Baustein unserer vielfältigen Maßnahmen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen“, betont die Personalexpertin. Und wie die Praxis zeigt, ein erfolgreicher dazu, denn Top-Talente im Wettbewerb zu verlieren, ist nicht nur äußerst bedauerlich. Es ist auch viel zu kostspielig.

## FAKTEN

### über Talentmanagement

■ **Globale Talente:** Management-Studien zeigen, dass über 80% der weltweiten Bildungselite nicht mehr dem gängigen Bild des männlichen, weißen, jungen Managers entsprechen. Immer häufiger sichern weibliche Shooting Stars ihren Unternehmen Marktanteile im globalen Wettbewerb.

■ **Talentmanagement** beinhaltet Maßnahmen zum Kontaktaufbau mit Nachwuchskräften, zum Berufsein-

stieg und ihrer strategischen Karrierebegleitung. Immer mehr deutsche Unternehmen setzen auf spezielle Talentförderprogramme für Frauen – häufig anstelle einer Frauenquote.

■ **Weibliche Nachwuchstalente** verlangen heute nach globalen Aufstiegsmöglichkeiten, flexiblen Arbeits(zeit)modellen, virtuellen Arbeitsplätzen (Home Office) und verbesserten Sozialleistungen.

## Reine Frauenquote einmal anders

**Immer häufiger veranstalten große Unternehmen und Global Player technischer Branchen Recruiting-Events nur für Frauen.**

Immer häufiger veranstalten große Unternehmen und Global Player technischer Branchen Image- und Recruiting-Events nur für Frauen. Zum einen soll damit die Anzahl der weiblichen Nachwuchskräfte erhöht werden, zum anderen gibt die „reine Frauenquote“ auf den Veranstaltungen beruflich noch nicht so erfahrenen Frauen die Chance, sich ohne Scheu zu präsentieren. Eine künstliche Schutzsituation entsteht dadurch noch lange nicht, denn auch unter Frauen ist der Konkurrenzdruck hoch – allein die Zurückhaltung, die viele Frauen im Wettbewerb mit männlichen Kollegen verspüren, nimmt ab. Eine gute Voraussetzung, um weibliche Nachwuchstalente mit wichtigen Facetten ihrer Persönlichkeit zu erleben, wie sie sich für das Unternehmen bewerben: mit ihren Stärken, ihrem Engagement und dem Willen, Höchstleistung zu zeigen.

## Recruiting-Events exklusiv für Frauen

In der Regel werden solche exklusiven Recruiting-Events als Tagesworkshops und nicht selten auch als Assessment-Wochenende durchgeführt. Die Chance, sich selbst zu präsentieren, nutzen dabei nicht nur die Bewerberinnen. Auch für das jeweilige Unternehmen bietet sich der ideale Rahmen, sich persönlich vorzustellen und als attraktiver Arbeitgeber zu profilieren. Denn der Kampf um weibliche Nachwuchs- und Führungstalente ist – insbesondere in technischen und naturwissenschaftlich beeinflussten Branchen – längst entbrannt. Beim Autokonzern Daimler findet im Juli erneut ein exklusives Image- und Recruiting-Event für Frauen statt, die sich für das konzernweite Nachwuchsprogramm CAREER oder einen Direkteinstieg in der IT oder im Engineering-Umfeld interessieren. Die Online-Bewerbungsphase läuft bereits ab Mai. Informationen hierzu finden Sie unter [www.career.daimler.com](http://www.career.daimler.com). Gute Vorbereitung ist für die weiblichen Talente das A und O. Am großen Tag sind Gelassenheit und Selbstvertrauen die wichtigsten Begleiter. Denn Personalmanager legen darauf Wert, die Kandidatinnen unverstellt zu erleben und zu beobachten, wer mit welcher Herausforderung wie umgeht. Das viel zitierte Quantum weiblichen Fingerspitzengefühls dürfte dabei nur vorteilhaft sein.

INES HEIN

[redaktion.de@mediaplanet.com](mailto:redaktion.de@mediaplanet.com)



**Angela Titzrath-Grimm**  
Head of Executive Management Development  
Daimler AG



# IM BILD

TIPP



Der wichtigste Erfolgsfaktor für Technologiekonzerne sind die eigenen Mitarbeiter. Dazu gehört auch die Ausbildung von jungen Frauen für gewerblich-technische Berufe.

FOTO: SCHOTT AG

ANZEIGE

Es gibt etwas, das wir genauso gerne haben wie Erfinder: Erfinderkinder.



Handelsblatt

Man kann Global Player werden und trotzdem Familienunternehmen bleiben. Bei SICK gibt es eine flexible Betreuung für die Kleinen, Hausaufgabenunterstützung für die Großen, gemeinsames Mittagessen im Betriebsrestaurant, ein internationales Austauschprogramm für SICK Kinder, Ausflüge, PC-Kurse und vieles mehr. Die Rechnung ist einfach: Geht es den Familien unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut, geht es auch uns gut. So gut, dass sie uns mit ihrem Ideenreichtum und Erfindergeist zum Markt- und Technologieführer in der Sensor-elektronik gemacht haben. **Ihre Ideen zählen.**

Ingenieure und Spezialisten Vertrieb und Marketing (m/w) für Fabrik-, Logistik- und Prozessautomation gesucht  
[www.sick.com/karriere](http://www.sick.com/karriere)

**SICK**  
 Sensor Intelligence.

# „Einfacher“ Karrierestart mit doppelter Qualifikation

■ **Frage:** Wie können sich junge Frauen optimal auf das Berufsleben in technischen Branchen vorbereiten?

■ **Antwort:** Das duale Studium bietet die Chance, Wissenschaft und Praxis zu verbinden und die Karriere in fester Anstellung zu beginnen.

## REPORT

Dass noch immer zu wenige Frauen in technischen Berufen tätig sind, ist kein Geheimnis. Ebenso wenig, dass von jenen, die ein technisch orientiertes Studium abgeschlossen haben, nur ein gewisser Prozentsatz überhaupt in ihrem Beruf Fuß fasst. Dafür gibt es viele Gründe. Ein Weg aus der, für Frauen häufig kritischen Phase zwischen Berufswahl, Ausbildung und Berufsstart, ist das duale Studium. Ihm gelingt, womit sich klassische Hochschulstudiengänge im Bereich der MINT-Fächer zuweilen schwer tun: Die Verbindung aus theoretischem Wissen und praktischer Umsetzung.

### Vier verschiedene Modelle

Während berufsintegrierende und -begleitende duale Studiengänge Interessenten mit abgeschlossener Ausbildung Weiterbildungsformen bieten, richten sich ausbildungs- und praxisintegrierende Studiengänge an Abiturienten auf der Suche nach einer beruflichen Erstausbildung. Letztere bieten speziell jungen Frauen bessere Chancen zum Berufseinstieg in technischen Berufsbildern. „Die Studierenden profitieren von der Kombination aus Lernphasen an der Hochschule und Praxisphasen im Unternehmen. Sie werden bei uns persönlich betreut und nach individuellen Schwerpunkten gezielt gefördert“, erläutert Thomas Machate, Ausbildungsleiter bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH, die Vorteile. Grundvoraussetzung für den Studienantritt ist neben dem (Fach-)Abitur daher ein abgeschlossener Ausbildungsvertrag. Das Unternehmen profitiert selbst vom dualen System. „Gut qualifizierte Absolventen, die ihr Tätigkeitsfeld, den Berufsalltag und das Unternehmen bereits gut kennen, erweisen sich als hochmotivierte Nachwuchskräfte, die nicht eingearbeitet werden müssen“, so Martina Zorbach, Leiterin Young Talent Management.



**Martina Zorbach**  
Leiterin Young  
Talent Management,  
DFS



**GUT QUALIFIZIERTE ABSOLVENTINNEN** erweisen sich als hochmotivierte Nachwuchskräfte, die nicht eingearbeitet werden müssen. FOTO: DFS

### Rising Star unter den Studienmodellen

Neben den Wirtschaftswissenschaften zählen zu den häufigsten Fachrichtungen des dualen Studiums technische Fächer wie Informatik, Maschinenbau/Verfahrens- und Elektrotechnik, Ingenieurs- und Bauingenieurswesen. Allein hier gibt es bundesweit aktuell rund 330 duale Studiengänge. Die positive Entwicklung ist begründet: „Die Studienzeiten sind kürzer, die Kursarbeit intensiver, und das Studium wird unternehmensseitig finanziert“, erklärt Zorbach. Ein weiteres Plus: „Unsere Studentinnen lernen weibliche Führungskräfte in technischen Positionen als Vorbilder kennen und erleben - vom Girls' Day bis zum Studienabschluss - ein Unternehmen, das Frauenförderung aktiv gestaltet.“ Diese Voraussetzungen ermöglichen vor allem jungen Frauen einen aussichtsrei-

chen und vielfältigeren Einstieg in technische Berufe. Nach aktuellen Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), beteiligen sich mittlerweile rund 10.000 Unternehmen aus den techni-

schen Branchen am dualen Studium. Tendenz steigend.

INES HEIN

redaktion.de@mediaplanet.com

## FAKTEN

### Frauen in technischen Studiengängen

■ **Prädikat „innovativ und praxisnah“:** 2010 stieg das Angebot an dualen Studiengängen um 12,5 Prozent. Das Rennen machten die allgemeinen Ingenieurwissenschaften mit einer Zunahme von 23,5 Prozent. Auch die Anzahl der Studierenden wuchs um sechs Prozent, wobei sich in den MINT-Fächern eine Erhöhung um rund ein Viertel gegenüber dem Vorjahr abzeichnete.

■ **Weiblicher Erstsemesteranteil:** In den technischen Fächern dominieren unter den Studienanfängern Männer, bundesdurchschnittlich mit

einem Anteil von über 80 Prozent. Frauenbezogener Spitzenreiter unter den Tech-Fächern ist das Bauingenieurswesen, mit immerhin 26 Prozent Studentinnen. Schlusslicht im Fächerranking ist die Elektrotechnik mit einem weiblichen Erstsemesteranteil von nur zehn Prozent.

■ **„AusbildungsPlus“:** Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bietet mit „AusbildungsPlus“ eine kostenlose Datenbank für Interessenten, Bildungseinrichtungen und Unternehmen mit über 900 dualen Studiengängen und 2.200 Zusatzqualifikationen.

## F&A



**Julia Gübacher**  
Ausbildung zur Elektronikerin für Energie- & Gebäudetechnik und Studium zur Elektro- und Informationstechnikerin bei E.ON

### Was waren Ihre Gründe, sich für ein duales Studium zu entscheiden?

! Naturwissenschaften und Technik haben mich schon immer sehr interessiert. In der Schule waren Mathematik und Physik meine Lieblingsfächer. Dann habe ich mich für eine Ausbildung zur Elektrotechnikerin bei E.ON, in Kombination mit einem Studium für Elektro- und Informationstechnik, entschieden. Ein duales Studium ist die perfekte Kombination aus Theorie und Praxis. Und das Beste: Wenn ich fertig bin, verfüge ich, zusätzlich zu meinem Bachelorabschluss, über eine abgeschlossene Berufsausbildung.

### Der männliche Nachwuchs in Ihrer Branche überwiegt nach wie vor. Inwieweit hat Ihnen das duale Studium rückblickend den Berufseinstieg als weibliche Nachwuchskraft erleichtert?

! Bisher habe ich die Erfahrung gemacht, dass vor allem die Qualifikation zählt und nicht das Geschlecht. Dazu gehören neben fachlichem Wissen auch Motivation und Leistungsbereitschaft, um die Herausforderung der zeitintensiven Ausbildungs- und Studienkombination zu meistern.

### Worin sehen Sie Ihren Vorsprung gegenüber Kolleginnen mit einem traditionellen Universitätsabschluss?

! Während meiner Ausbildung kann ich bereits die Berufserfahrung sammeln, die mir nach dem Abschluss meines Studiums hoffentlich den Einstieg in das Berufsleben erleichtert. Außerdem kann ich bereits vieles, was ich während der Theoriesemester gelernt habe, direkt in die Praxis umsetzen und mit vielen verschiedenen Bauteilen umgehen.

### Und weshalb fiel Ihre Wahl auf Ihren Arbeitgeber?

! Mich hat die Energiebranche schon immer fasziniert. Dann war ich bei einer Werksführung von E.ON und das Arbeitsklima dort machte einen sehr angenehmen Eindruck. Und was natürlich auch wichtig ist: E.ON unterstützt ein duales Studium großzügig. Außerdem kann ich mir im E.ON-Konzern bereits jetzt mein persönliches Netzwerk aufbauen, was mir dann für meinen späteren Berufseinstieg hilft.

# IM BILD

TIPP



## Das Beste aus zwei Welten

**\*** Das duale Studium vereint die Vorzüge einer Ausbildung mit denen eines Hochschulstudiums. Studierende können so bereits während ihrer Universitätsausbildung profunde praktische Erfahrungen sammeln und nach dem Abschluss direkt ins Berufsleben starten - und zwar nicht mehr als Neulinge. Ein markanter Vorsprung im sich zuspitzenden Wettbewerb der Young Professionals. Die Voraussetzung: ein Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen. Und nicht zu vergessen: Disziplin, Durchhaltevermögen und Engagement. Denn ein duales Studium verlangt den Studierenden auch doppelten Einsatz ab!

FOTO: YURI ARCURS/FOTOLIA.COM

ANZEIGE

Von: Lena Aigner  
An: E.ON  
Betreff: Ausbildung

**Früher war mir der Schraubenzieher lieber als Puppen. Heute wäre er mir lieber als ein Bürojob!**

**Hallo Frau Aigner, da hätten wir was für Sie: eine spannende Ausbildung in einem technischen Beruf.**

Als international erfolgreiches Unternehmen können wir jungen Menschen mit einer interessanten Ausbildung eine Zukunftsperspektive bieten. Mit Ausbildungsplätzen in über 30 Berufen an mehr als 80 Standorten erleichtern wir Ihnen auf regionaler Ebene den Einstieg in die Berufswelt. Zum Beispiel mit einer Ausbildung zur Elektronikerin für Betriebstechnik.

Ihre Energie gestaltet Zukunft.

[www.eon-karriere.com](http://www.eon-karriere.com)

## NEWS

# Feuer und Flamme für Motoren

■ **Frage:** Was muss eine Spitzenmanagerin in der Automobilentwicklung können?

■ **Antwort:** Sie braucht Kampfgeist, Passion und eine gute Portion Pragmatismus. Rita Forst, Entwicklungschefin bei Opel in Rüsselsheim und ranghöchste Automanagerin Europas, macht es vor.

Rita Forst hat geschafft, wovon viele träumen: Als Entwicklungschefin und Mitglied im Konzernvorstand des Autoherstellers Opel gilt sie als die mächtigste Automanagerin Europas. Die Financial Times Deutschland nannte ihre Ernennung Anfang 2010 „eine Sensation“, das Handelsblatt titelte mit der „Eroberung der letzten Männerdomäne“.

Rita Forst selbst sieht ihre Karriere dagegen eher pragmatisch. Einen Sonderstatus als Frau habe es nie gegeben. Ihren steilen Aufstieg hat sich die Maschinenbauingenieurin und zweifache Mutter hart erarbeitet. „Egal, ob Mann oder Frau: Was zählt, ist Kompetenz und Leistung“, sagt Forst. Neben ihrer fachlichen Kompetenz hat ihr vor allem die Leidenschaft geholfen: „Schon als Kind war ich Feuer und Flamme für Autos“, erinnert sich die 55-Jährige.

## Kompetenz schafft Akzeptanz

Schmutzige, överschmierte Hände kennt Forst vom gemeinsamen Autoschrauben mit ihrem Vater. Besonders gefördert hätten die Eltern ihr Interesse für die Technik aber nicht. Insbesondere zu Studienzeiten, als eine der wenigen Frauen



**OPEL-ENTWICKLUNGSCHEFIN RITA FORST** sieht Ingenieurinnen bei Teamarbeit und pragmatischem Umgang mit Zielvorgaben im Vorteil. FOTO: ADAM OPEL GMBH

im Fachbereich der Motorenbauer, galt es zunächst, sich gegen Vorurteile durchzusetzen. Die Erfahrungen waren positiv: „Wenn man gut ist, grenzt man Sie nicht einfach aus. Kompetenz schafft Akzeptanz, egal ob Sie ein Mann oder eine Frau sind.“ Die Motoren sind es auch, denen heute die ganze Passion der

Ingenieurin gilt. Bei Opel setzt sie Maßstäbe in der Entwicklung des Drei-Wege-Katalysators, ebenso wie in der Vierventil-Technologie und beim Leichtmetallmotor L 850, mit einem Zylinderblock aus Aluminium.

Als Chefin von 6000 Ingenieuren des Internationalen Technischen

## FAKTEN

### über erfinderische Frauen

Pioniergeist ist keine rein männliche Eigenschaft. Nur wenige wissen, dass diese Erfindungen von Frauen stammen.

■ **Erste Computersprache:** Die britische Mathematikerin Ada Lovelace (geb. 1915) war der erste Programmierer der Welt.

■ **Kugelsichere Weste:** Das Material aus dem die stahlharten Westen gefertigt werden, erfand die US-amerikanische Chemikerin

Stephanie Kwolek (geb. 1923).

■ **Leichtgewicht-Brillenglas:** Dünne und ästhetischere Sehhilfen verdanken Brillenträger mit hohen Dioptrienzahlen der deutschen Glaschemikerin Marga Faulstich (geb. 1915).

■ **Faltbare Fallschirme:** Die erste deutsche Berufsluftschifferin Katharina Paulus (geb. 1886) entwickelte das ersten zusammenlegbare Fallschirmpaket, den sogenannten Paulus-Schirm.

## Die eigene Karriere ins Rollen gebracht

**Immer noch strebt die Mehrheit junger Ingenieurinnen nach ihrem Studienabschluss eine Karriere in der Automobilindustrie an. Dass sich der eigene Berufsweg auch auf Schienen ins Rollen bringen lässt, zeigen Beispiele weiblicher Nachwuchskräfte aus ganz Europa.**

„Am Anfang wusste ich gar nichts über Züge, aber nun finde ich Eisenbahntechnik faszinierend.“ sagt die Französin Lucie Pannecoucke, die mit ihrem Master Industrial Engineering in einem deutschen Aufbauprogramm für Nachwuchsführungskräfte in der Bahnindustrie durchstartete. Dadurch bekam sie Einblick in die verschiedensten Bereiche der Bahntechnik: z.B. wie neue Lokomotiven entworfen werden und welche technischen Anforderungen sie im Hinblick auf Energieeinsparungen, Lärmmini-



**LUCIE PANNECOUCKE**  
Technical Project Manager bei Bombardier Transportation

mierung oder Kundenbedürfnisse erfüllen müssen. Die Erfahrung zeigt, dass erst die persönliche Begegnung mit der Materie den „Eisenbahn-Zauber“ zum Leben erweckt.

### Gemischtes Team für vollen Erfolg

„Der Zug ist ein umweltfreundliches Transportmittel, aber es kann noch besser werden“, so Sara Paulsson, Leiterin für umweltangepasste Produktentwicklung

bei Bombardier in Schweden, die mit ihrem Team Passagieranforderungen zu innovativen Produkten entwickelt. „Wir betrachten den gesamten Lebenszyklus des Zuges, von der Fertigstellung bis zum Recycling nach dessen Lebensende.“ Dabei beschäftigen sich Paulsson und ihr Team auch damit, Züge attraktiver für die Passagiere zu gestalten. Es ist den Synergien des gemischten Teams zu verdanken, dass die entwickelten Lösungen nachhaltig und innovativ sind. „Wir haben die Erfahrung gemacht, dass gemischte Teams aus Männern und Frauen kreativer und effizienter sind und zu besseren Ergebnissen gelangen; wir wollen die Gender Diversity unserer Teams in der Bahntechnik-Entwicklung verstärken“, bestätigt Coralie Lannelongue, Leiterin des Ingenieurinnen Netzwerks FEN, aus ihrem Gespräch mit führenden Verantwortlichen bei Bombardier.

Entwicklungszentrums (ITEZ), der zentralen Denkfabrik von Opel in Rüsselsheim, sähe Forst gerne auch mehr Frauen unter den Neueinsteigern. „Leider gibt das der Arbeitsmarkt derzeit nicht her“, sagt Forst. Denn noch immer studieren zu wenige Frauen Ingenieurwissenschaften. Sie hofft in Zukunft auf stärkeren weiblichen Andrang und macht den Frauen Mut, denn die Einsatzmöglichkeiten in einem Unternehmen werden immer vielfältiger, insbesondere in Bereichen wie Elektrotechnik, Softwareentwicklung, Kalibrierung und Simulation. Wenn dann auch noch gesellschaftliche Rahmenbedingungen hinzukommen, beispielsweise bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, „werden wir Zug um Zug mehr Frauen sehen, die in der Fahrzeugentwicklung Karriere machen.“

Was Rita Forst dabei erwartet: „Ein Ingenieur muss Zielkonflikte positiv sehen.“ Wer von der Universität ins Unternehmen kommt und an Projekten arbeitet, müsse die Kosten beachten sowie Produzierbarkeit, Kundennutzen und Qualität. Niemand dürfe sich hier zurücknehmen und erwarten, dass man sich mit der Kreation seines kleinen Bauteils selbstverwirklichen könne. „Frauen sind hier häufig im Vorteil“, weiß Forst. Ihre Stärken lägen oft in der Teamarbeit und im pragmatischen Umgang mit Zielvorgaben. Denn: „Technik um der Technik willen hat noch nie funktioniert“, schmunzelt Forst.

LEONIE FUCHS

redaktion.de@mediaplanet.com

### Synergien für den ganzheitlichen Anspruch

Auf das „Abenteuer Eisenbahn“ hat sich auch die Schwedin Eva Lundberg eingelassen. Als Akustikspezialistin arbeitet sie im Projektmanagement für Lokomotiven. Von der Angebotserstellung über das Design bis zur Inbetriebnahme des Zugs, stellt sie mit ihrem Team sicher, dass die technischen Anforderungen an Lärm und Vibrationen eines Zuges erfüllt werden. „Die Kollegen sind unerhört wichtig“, beurteilt Lundberg das Teamwork. „Als Frau muss man andere Prioritäten setzen als die Männer. Umso wichtiger ist es, sich gegenseitig zu unterstützen und zu helfen.“ Wenn Teamarbeit so aussieht, kommt der Erfolg zweifach zum Zug: für das Produkt und für die Mitarbeiter.

INES HEIN

redaktion.de@mediaplanet.com

## F&A



**Sara Stamer**  
Produktmanagerin für Zahlungsverkehrskarten bei Giesecke & Devrient

Während ihres dreijährigen dualen Studiums zur Diplom-Ingenieurin, arbeitete Sara Stamer bei Giesecke & Devrient (G&D). Seit ihrem Abschluss ist sie dort im Produkt- und Programm-Management tätig und an der Entwicklung von Debit- und Kreditkarten beteiligt.

### Wie haben Sie zu Ihrem heutigen Beruf gefunden?

Meine Technikbegeisterung wurde bereits in der Schule geweckt, in der besonders Mädchen gefördert wurden. Da mir vor allem Praxiserfahrung wichtig war, habe ich einen dualen Studiengang bei G&D ausgewählt. Nach meinem Abschluss erhielt ich die Chance, im Produktmanagement einzusteigen. Jetzt gestalte ich die Zahlungsmittel der Zukunft.

### Was reizt Sie ganz persönlich an Ihrer Tätigkeit in der Entwicklung?

Wichtig ist mir, mein technisches Know-how mit einer abwechslungsreichen Aufgabe zu verbinden und dafür Verantwortung zu tragen. Vor allem im Team macht es Spaß, gemeinsam an Zukunftsinnovationen und am technischen Fortschritt beteiligt zu sein. Es ist schön zu sehen, wie meine eigenen Ideen in Zusammenarbeit mit dem Entwicklungsteam verwirklicht werden.

### Sie gehören dem Talentpool Ihres Unternehmens an. Was bedeutet das genau, und welche Chancen bekommen Sie dadurch?

Der Talentpool ist ein Förderprogramm von G&D, bei dem neben der individuellen Förderung vor allem das interdisziplinäre Arbeiten im Vordergrund steht. Er bietet mir die tolle Chance, die Abläufe bei G&D kennenzulernen und Kontakte in anderen Bereichen zu knüpfen.

### Welchen Einsteigertipp können Sie anderen jungen Frauen geben, die ebenfalls in der Entwicklung Fuß fassen wollen?

Für mich war es sehr hilfreich, frühzeitig praktische Erfahrungen zu sammeln. Von Vorurteilen, als Frau in die Technik zu gehen, darf man sich nicht abschrecken lassen. Das Wichtigste ist, selbst die Initiative zu ergreifen und auszuprobieren, worin man begabt ist und wofür man sich mit Leidenschaft einsetzen möchte.



**„Das Spannende ist, ein Produkt von Anfang bis zum Ende zu begleiten. Manchmal kann ich sagen: Das an dem Auto habe ich gemacht.“**

Eggord Thomaschky, Projektleiterin Fahrzeugentwicklung

## Begeisterung steckt an.

Nur wer mit Leidenschaft bei der Sache ist, kann auch andere mitreißen.

Wir arbeiten mit Enthusiasmus an den Traumautos von morgen, denn wir wissen: Die besten Ideen sind die, die auch aus dem Herzen kommen.

Mit der gleichen Leidenschaft fördern wir unsere Mitarbeiter und leben Chancengleichheit. Wenn sie diese Begeisterung mit uns teilen, sollten sie unser Team von Ingenieurinnen und Ingenieuren verstärken.

Jetzt einsteigen und Fahrt aufnehmen: [www.opel.de/karriere](http://www.opel.de/karriere)



Wir leben Autos.

## INSPIRATION



**Frage:** Wie kommen Frauen in die Technik?

**Antwort:** Weibliche Stärken, eine familienfreundliche Personalpolitik und starke Vorbilder ebnet ihnen den Weg.

# „GLEICHWERTIG, NICHT GLEICHARTIG!“

## ■ Wie können Mädchen und junge Frauen von technischen Berufen begeistert werden?

**Maren Heinzerling:** Für ein technisches Studium in einer Außen-seiterinnenposition brauchen Frauen Selbstvertrauen, das gestärkt werden muss, bevor sich klassische Rollenbilder manifestieren. Mit dem Projekt „Zauberhafte Physik“ fangen wir bereits in der Grundschule an, Kinder und insbesondere Mädchen, mit einfachen Experimenten für Physik zu begeistern. Bei der Einführung des Mädchen-Technik-Tags 1990 - dem Vorläufer des Girls' Day - konnten wir 30 Prozent der jungen Frauen durch die persönliche Begegnung mit Ingenieurinnen für ein naturwissenschaftliches Studium gewinnen.

**Christiane Biet:** Wenn Mädchen schon als Kinder an technische Felder herangeführt werden, kommt das Selbstvertrauen von alleine. Durch das geschlechtergetrennte Spielen haben Mädchen weniger Zugang zu technischen Prozessen. Befragungen von Girls'-Day-Teilnehmerinnen unterstreichen, dass sie bei der Beschreibung praktischer Erfahrungen, die relevant für die Entdeckung ihres Technikinteresses waren, nicht zwischen geschlechtertypischen Beschäftigungen differenzieren. Sie scheinen die gesellschaftlich unterschiedlich gefasste Wertigkeit dieser Bereiche nicht zu übernehmen.

## ■ Wenn Sie zurückblicken: Wie hat Ihr Karriereweg begonnen?

**Biet:** Ich bin bei meinen Großeltern auf dem Bauernhof aufgewachsen. Was kaputt war, wurde repariert. Mein Großvater und meine Eltern haben mich immer ermutigt, mich auch an technischen Dingen zu versuchen. So wurde mir bereits früh ein gutes handwerkliches Verständnis vermittelt, meine Neugier geweckt und mein Selbstbewusstsein durch technische Erfolge gestärkt. Zwar führte mich das nicht in ein technisches Studium, jedoch in eine langjährige Männerdomäne, die Automobilzulieferindustrie.

**Heinzerling:** Mein Vater und mein Bruder, beide selbst Ingenieure, bestärkten mich in meiner Wahl, All-



„Sachverstand – gepaart mit Kreativität, Diplomatie, Einfühlungs-gabe und Pragmatismus – lässt Frauen erfolgreich sein.“

CHRISTIANE BIET  
FOTO: JOHNSON CONTROLS

gemeinen Maschinenbau zu studieren. Zum Glück hatte ich als Leistungssportlerin ein gewisses Durchhaltevermögen trainiert, denn das brauchte ich damals als Einzelkämpferin! Mein Vater hat mir ein Praktikum bei Krauss-Maffei, Voith und mtu besorgt. Der vermeintliche Nachteil, eine Frau zu sein, wurde für mich später sogar zum Vorteil: Ich fiel auf und, wenn ich gute Arbeit ablieferte, wurde das bemerkt.

## ■ Welche „typisch weiblichen“ Stärken und Schwächen beeinflussen Ihrer Erfahrung nach die Karriere in einem technischen Berufsfeld?

**Heinzerling:** Zu den Stärken zählen ein auf die Alltagsrelevanz bezogenes Technikverständnis und Sozialkompetenz. Sie ist in der Kommunikation mit einer Fülle unterschiedlicher Kollegen, Partner und Kunden ein Muss. Ich wurde oft an betrieblichen Schnittstellen eingesetzt und denke, dass das nicht Zufall war, sondern, dass Frauen unterschiedliche Kommunikationskulturen relativ gut miteinander verbinden können. Eine häufig bei Frauen beobachtete Schwäche ist ihre Aufgabentreue; für den Arbeitgeber ist sie zwar von

Vorteil, für die Karriere wirkt sie sich dagegen oft als Nachteil aus.

**Biet:** Frauen sind oft eher in der Lage, mit Kreativität und Pragmatismus ein gewünschtes Endprodukt in seinen Entstehungsprozess zurückzudenken und beharrlich und zielorientiert an ihrer Aufgabe zu bleiben. Sie scheuen sich weniger, Fragen zu stellen und entwickeln Lösungen meist im Dialog mit Kollegen. Gerade in der Technik bringt das in einem gemischten Team ein gutes Teamverständnis und schnelle Lösungen. Leider billigen viele Frauen durch ihre soziale Art die Gefahr, ins weibliche Rollenbild zurückversetzt zu werden.

## ■ Mit welchen Hindernissen hatten Sie selbst zu kämpfen, und welche müssen Frauen in technischen Berufen heute bewältigen?

**Biet:** In meiner ersten Tätigkeit als Referentin für strategische Planung in einem großen deutschen Metallkonzern wurde ich mit der Aussage konfrontiert: Frauen und Technik, das geht nicht zusammen. Das hat mich angespornt in die Werke zu gehen, mir Produktionsverfahren, Maschinen und Anlagen erklären zu lassen und das technische Wissen aufzusaugen,

das ich heute benötige. Der Mut, in einer Männerdomäne hartnäckig Fragen zu stellen und beharrlich Interesse zu zeigen, hat mir die Anerkennung gebracht, die heute für Frauen in technischen Berufen unverzichtbar ist.

**Heinzerling:** Für mich ist und bleibt es die Vereinbarkeit von Beruf und Familie! Das fängt schon mit den häufigen Umorganisationen und den damit verbundenen Mobilitätsanforderungen großer Konzerne an. Aber wie vereinbart man ständige Ortswechsel mit Tagesmüttern und Einschulung? Ein weiteres Hindernis sind oft männliche Vorgesetzte mit geringer Souveränität, die Frauen nichts zutrauen. Was mir sehr geholfen hat, war die Mitgliedschaft im Deutschen Akademikerinnenbund (DAB), im deutschen Ingenieurinnenbund (dib) und im Verein Deutscher Ingenieure (VDI). Frustrationen aufgrund von Akzeptanzproblemen konnte ich dort wunderbar aufarbeiten, weil viele Frauen die gleichen Probleme hatten. Im Übrigen hat mir mein Beruf ausgesprochen Spaß gemacht.

## ■ Was müsste geschehen, damit sich Karriere und Kind, in technischen Branchen, besser vereinbaren ließen?

**Heinzerling:** Grundsätzlich ist die Personalpolitik ausschlaggebend für gleiche Karrierechancen von Mann und Frau. Mit der Einführung des Elterngelds sind wir einen Riesenschritt weitergekommen, denn die bezahlte Familienpause hat bewirkt, dass Männer, die Elternzeit nehmen, heute nicht mehr diskriminiert werden. Auch Teilzeitmodelle helfen im Beruf zu bleiben, da sie deutlich flexibler gestaltet werden können. Als „atmende“ Arbeitszeiten haben sie auch für den Arbeitgeber Vorteile.

**Biet:** Es muss eine Unternehmenskultur geschaffen werden, die Ressourcen und Potentiale mobilisiert; übrigens nicht nur in technischen Berufen. Angesichts aktueller Entwicklungen müssten Arbeitsorganisationen bereitgestellt werden, die Familie und Karriere vereinbar machen. Insbesondere bei Frauen muss berücksichtigt werden, dass es Lebensphasen gibt, in denen andere Beschäf-

tigungsformen Vorrang haben: Teilzeit, flexible Arbeitszeiten und Home-Office etwa. Auch die Gestaltungsmöglichkeiten, während und nach der Elternzeit, sind entscheidend. Frauen tragen noch immer die Hauptlast der Versorgungssituation und Familienorganisation. Doch hier ist bei den jüngeren Generationen bereits ein Wandel sichtbar.

## ■ Was muss passieren, damit Frauen in technischen Berufen ihren männlichen Kollegen in jeder Hinsicht gleichgestellt werden?

**Biet:** Es ist ein definiertes Unternehmensziel von Johnson Controls, Gender Diversity zu erreichen. Wir haben das in Einstellungsprozessen und Beförderungen über alle Funktionsbereiche und Hierarchien hinweg stets im Fokus, bauen Frauennetzwerke auf und gehen progressiv in den Markt. Weil gemischte Teams eine gute und erfolgreiche Kommunikationskultur schaffen, ist für alle Unternehmen umdenken gefragt. Alte Strukturen und Rollenmuster müssen aufgebrochen, Hürden und gläserne Decken für Frauen aus dem Weg geräumt werden, um vorhandene Potentiale auszuschöpfen.

**Heinzerling:** Zunächst einmal brauchen wir strategisch denkende Chefs, die Verantwortung an ihre weiblichen Führungskräfte abgeben. Wenn man Frauen als Kundenpotenzial anstrebt, braucht man eben Ingenieurinnen in der Konzeption und Entwicklung, um die Bedürfnisse dieser Zielgruppen zu berücksichtigen. Dann müssen in der Leistungsbeurteilung unbedingt auch Soft Skills bewertet werden. Zudem plädiere ich für eine Konferenzquote. Denn auf Fachveranstaltungen knüpft man Kontakte, erweitert seinen Horizont und kann sich präsentieren. Mir hat das wiederholte Bestehen auf diesem Parkett, die Vertriebsleitung Gesamtbahnssysteme für Asien, Australien und Afrika eingebracht!

## ■ Vielen Dank für das spannende Gespräch!

„Männer entwickeln aus Begeisterung für die Technik – Frauen setzen Kundenwünsche um – das lässt sich wunderbar verbinden.“

MAREN HEINZERLING  
FOTO: ANEMEL



PROFILE

**Christiane Biet**

■ **Aktuell:** Vice President Human Resources  
 ■ **Arbeitgeber:** Johnson Controls Automotive Experience Europe & Africa  
 ■ **Werdegang:** Seit 1992 strategische Planung, Finanzen/Controlling und Continuous Improvement bis zum Personalwesen. Bis August 2010 Regional Director Human Resources Europe bei der Magna International (Germany) GmbH

**Maren Heinzerling**

■ **Aktuell:** Initiatorin der „Zauberhaften Physik in Grundschulen“, der „Lernwerkstatt Zauberhafte Physik“ und des „1. Münchner-Mädchen-Technik-Tags“, Mitbegründerin des AK „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“, Leiterin der VDI-Arbeitsgruppe „Multi-mobil“, zwei Kinder (1964 und 1969)  
 ■ **Werdegang:** Berechnungs-, Entwicklungs- und Kundendienst-Ingenieurin bei Krauss-Maffei; ab 1984 in der Systemtechnik und im Marketing bei MBB; 1993 Vertriebsleiterin Gesamtbahnsysteme für Asien, Australien und Afrika bei DaimlerChrysler Rail Systems / Adtranz (jetzt: Bombardier), Pensionierung Ende 2000

TIPP

Zielgruppen-gerechtes Design?

- ✱ Bei der Eisenbahn gibt es relativ preiswerte genderspezifische Verbesserungspotenziale! Hier einige Beispiele:
- U- und S-Bahnen werden von 1,80 Meter großen Männern mit guten Augen gebaut, die im besten Mannesalter sind. Benutzt werden sie weitgehend von 1,60 Meter kleinen Frauen und älteren Menschen mit schlechten Augen. Das Resultat: Liniennetzpläne hängen bei deutschen Nahverkehrsfahrzeugen meist hoch über der Tür und sind für viele Fahrgäste nicht zu lesen. Doch fahrtbegleitende Informationen beruhigen die Kunden und erleichtern das Umsteigen; sie müssen auf Augenhöhe der HauptbenutzerInnen lesbar sein. Ob sich das wohl ändern würde, wenn es mehr Eisenbahningenieurinnen gäbe?
- Drei weitere Beispiele:
- In den Toiletten fehlen Haken für Handtaschen.
- Fußstützen wurden leider in den neuen ICes wieder wegrationalisiert.
- Sitze sollten möglichst so angeordnet werden, dass sich Freiräume für Koffer ergeben.

FOTO: MAREN HEINZERLING



ANZEIGE

Wer dem Kabel in der Steckdose folgt, landet irgendwann bei uns. Oder einfacher:

> [www.enbw.com/karriere](http://www.enbw.com/karriere)

Steckdosen finden Sie überall. Die passenden Karrieremöglichkeiten bei der EnBW. Ob Ingenieur, Informatiker, Natur- oder Wirtschaftswissenschaftler (w/m) – Engagement, Leistung und Talent eröffnen Ihnen bei uns berufliche Perspektiven von außergewöhnlicher Bandbreite. Machen Sie sich gemeinsam mit uns für die Energie der Zukunft stark!

Überzeugen Sie sich von der Vielfalt der EnBW unter [www.enbw.com/karriere](http://www.enbw.com/karriere)



EnBW

Energie braucht Impulse

## NEWS

# Recruiting-Event im Zeichen weiblicher Karriere

TIPP

7

NETZWERK  
KNÜPFEN

■ **Frage:** Was bietet der Messe-Kongress women&work?

■ **Antwort:** Das größte deutsche Recruiting-Event für Frauen ermöglicht den Austausch mit Fachleuten aus der Wirtschaft und unterstützt die individuelle Karriereplanung.

Nicht nur der Glanz des politischen Parketts macht die Atmosphäre auf dem Messe-Kongress women&work in Bonn aus. Es sind die Aussteller, die eingeladenen Experten und die vielen Gespräche, die diesen Karrieretag so attraktiv machen. Am 14. Mai lädt die Veranstaltung vorrangig Akademikerinnen ein, ihrem beruflichen Wegdegang gezielt auf die Sprünge zu helfen. 60 namhafte Unternehmen der deutschen Wirtschaft werden anwesend sein, daneben Trainer, Berater und Fachleute aus unterschiedlichen Branchen, um im persönlichen Gespräch, auf Vorträgen und in Podiumsdiskussionen das Thema „weibliche Karriere“ von allen Seiten zu beleuchten. Das Spektrum der Aussteller reicht etwa von adidas bis Vodafone, die branchenbezogene Bandbreite ist immens.

„Die women&work ist das Highlight für Frauen, die auf der Suche nach einem passenden Arbeitgeber für ihren Berufseinstieg nach dem Studium sind, den Wiedereinstieg nach der Elternzeit planen, einen Jobwechsel erwägen oder sich generell über Karrierechancen und Aufstiegsmöglichkeiten informieren möchten“, bringt Initiatorin Melanie Vogel das Ziel ihrer Veran-



NETZWERKEN AUF HOHEM NIVEAU women&work – die größte deutsche Recruiting-Veranstaltung für Frauen, im World Conference Center/Plenargebäude in Bonn. FOTO: WORLDCCBONN

staltung auf den Punkt. Begegnung und Nachhaltigkeit sind die Prinzipien der Veranstaltung. Denn die Messe- und Kongressveranstaltungen gehen Hand in Hand. So haben

die Besucherinnen auf der Messe die Möglichkeit, im Vier-Augen-Gespräch mit ausgewählten Unternehmen Jobinterviews zu führen, an den Messeständen Kontakte

zu knüpfen und an Vorträgen und Workshops teilzunehmen. Parallel dazu finden auf dem Kongress Podiumsdiskussionen statt. In fünf exklusiven Foren befassen sich Experten mit den wichtigsten Fragen der Karriereplanung für Frauen und beleuchten bestehende Hemmnisse, die Frauen den Karriereweg erschweren.

Der Erfolg ihrer Veranstaltung bestätigt für Vogel die aktuelle Entwicklung: „Das Aufspüren weiblicher Führungskräfte ist kein Orchideenthema mehr. Dass wir in Deutschland erst jetzt flächendeckend anfangen, Frauen und Führungspositionen in einem Atemzug zu nennen, ist extrem rückständig.“ Die Ausrichtung des Messe-Kongresses ist daher bidirektional: Nicht nur weibliche High-Potentials bekommen die Chance, zu netzwerken und sich vorzustellen, auch die Unternehmen können sich als attraktive Arbeitgeber profilieren. Eine Win-Win-Situation, denn Karrieren werden, wie die Praxis zeigt, häufig zunächst durch Kennen und dann durch Können begründet. „Nach oben kommt man nicht nur über Leistung, sondern auch über die entsprechenden Kontakte in die oberen Etagen. Hier müssen Frauen taktischer agieren – und sicherlich auch ein konsequenteres Selbstmarketing betreiben.“ Die Chance dazu gibt ihnen der 14. Mai.

## FAKTEN

### zu women&work

■ **Der Messe-Kongress** findet am 14. Mai 2011, zwischen 10 und 19 Uhr, im World Conference Center/Plenargebäude in Bonn statt.

■ **60 Top-Unternehmen** der deutschen Wirtschaft nehmen teil.

■ **Auf der Karriere-Meile** der Messe können die Besucherinnen mit 20 Experten netzwerken, während der Kongress mit über 40 Vorträgen und Podiumsdiskussionen zum Diskurs einlädt.

■ **Im Vier-Augen-Gespräch** können

sich Bewerberinnen bei ausgewählten Unternehmen vorstellen. Voraussetzung ist eine Online-Anmeldung mit Lebenslauf bis 9. Mai.

■ **Der Messebesuch** ist kostenfrei, für Vorträge und Workshops beträgt die Reservierungsgebühr 10 Euro.

! **Lesen Sie mehr im Internet unter:**

[www.womenandwork.de/Kongress](http://www.womenandwork.de/Kongress)  
[www.womenandwork.de/messe](http://www.womenandwork.de/messe)

INES HEIN

redaktion.de@mediaplanet.com

F&amp;A



Melanie Vogel  
Geschäftsführerin der AoN – Agentur ohne Namen, Initiatorin und Organisatorin von „women&work“

### Worin sehen Sie die Haupthürde für Frauen am Karriereanfang?

! Meiner Erfahrung nach: mangelnder Mut und Angst vor Verantwortung. Außerdem planen viele Frauen unbewusst nur bis zum ersten Kind. Sie steigen bereits mit angezogener Handbremse in den Beruf ein und fahren nur mit halber Kraft. Mit women&work möchten wir Frauen ermutigen ihre Karriere und ihr Leben konsequenter, selbstbewusster und mit mehr Biss zu planen und gezielter nach geeigneten Arbeitgebern zu suchen.

### Welche Vorteile bietet die women&work ihren Besucherinnen?

! Sie lernen namhafte Unternehmen kennen und können ohne männliche Konkurrenz mit Unternehmensvertretern über ihre Karriereperspektiven sprechen. Beim Ausloten von beruflichen und privaten Lebensentwürfen halte ich es für sehr sinnvoll, dass Frauen unter sich ein Forum finden, wo sie Fragen stellen können, die sie sich in einem anderen Umfeld vielleicht nie zu fragen trauen würden.

### Wie bekommt man einen Termin für die begehrten Vier-Augen-Gespräche?

! Die Bewerberinnen melden sich online mit ihrem Lebenslauf an und wählen die Unternehmen aus, mit denen sie Gespräche führen möchten. Die Unternehmen erhalten nur zu den Lebensläufen der Kandidatinnen einen passwortgeschützten Zugang, die sich konkret bei ihnen beworben haben, und vergeben gezielt Termine.

### Welche Tipps haben Sie für alle, die ihre Karriere noch vor sich haben?

! Junge Frauen sollten sich darüber klar werden, welche Stärken sie haben, welche fachlichen Qualifikationen sie mitbringen und diese im Bewerbungsgespräch selbstbewusst verkaufen. Ihre beruflichen und privaten Ziele müssen dazu feststehen: Weder Jobeinstieg noch Aufstieg lassen sich planen, wenn man nicht weiß, was man im Leben eigentlich erreichen möchte.

INES HEIN

redaktion.de@mediaplanet.com

## Fünf Foren für weiblichen Erfolg

**Auf dem Kongress, der parallel zur women&work-Messe am 14. Mai 2011 stattfindet, werden fünf Fachforen angeboten, auf denen sich die Besucherinnen rund um weibliche Karrierewege, -strategien und -hürden informieren können. Begleitet wird das Programm von Podiumsdiskussionen und Unternehmensvorträgen.**

Namhafte Referenten und Referentinnen aus führenden deutschen Unternehmen sprechen auf dem Kongress in praxisrelevanten Foren über den Berufswiedereinstieg für Frauen (Forum 1), die richtige Karriereplanung (Forum 2), den Themenkomplex Work-Life-Balance & Familie (Forum 3), über Frauen an der Spitze (Forum 4) und wichtige Aspekte der sogenannten SHE-Conomy (Forum 5). Das Forenprogramm wird Vorträge, Best-Practice-Bei-

spiele, Firmenpräsentationen und Workshops beinhalten.

### Auf dem Sprungbrett zur Karriere

Das erste Forum richtet sich vorrangig an Akademikerinnen, die nach der Elternzeit ihren Wiedereinstieg im Job planen. Tipps und Handlungsempfehlungen erfahrener Referentinnen unterstützen die Teilnehmerinnen bei ihrer Planung, Kinder und Karriere unter einen Hut zu bekommen. Dass die richtige Strategie auch unabhängig von der Babypause zum Rüstzeug moderner Karrierefrauen gehört, thematisiert das zweite Forum. Von der Bewerbung über Vorstellungsgespräch und Assessment-Center bis hin zur Gehaltsverhandlung, werden hier sämtliche Aspekte erfolgreicher Karrierestrategien beleuchtet. Darunter auch: Networking und Selbstmarketing – zwei wesentliche, aber von Frauen häu-

fig vernachlässigte, Kernkompetenzen.

### Die Leiter nach oben klettern

Wenn die Weichen gestellt und der Traumjob erobert sind, gilt es, ziel führend mit den eigenen Ressourcen umzugehen. In der hektischen, wettbewerbsorientierten Berufswelt kommt es besonders darauf an, berufliche und private Interessen und Ziele miteinander vereinbaren zu können. Das dritte Forum widmet sich diesem großen Thema, indem es erfolgreiche Methoden zur Lebens-Karriereplanung aufzeigt und familienfreundliche Arbeitsmodelle präsentiert. Auch Aspekte wie Umgang mit Stress und Burn-out werden beleuchtet. Wer es schafft, die richtige Balance zu finden, ist bestens für den beruflichen Aufstieg gewappnet. Wenn aus der Mitarbeiterin dann eine Managerin wird, stehen Leadership-Aufgaben auf dem Plan. Anhand von Best-

Practice-Beispielen lädt das vierte Forum dazu ein, Frauen kennenzulernen, die den Sprung nach ganz oben geschafft haben und zu erfahren, welche Möglichkeiten der Führungskräfteentwicklung bereits Schule machen.

### Trendbegriff SHE-Conomy

Ganz im Zeichen der Y-Generation steht schließlich das fünfte Forum, das den Titel eines hochaktuellen Schlagworts trägt: SHE-Conomy. Hier wird erlebbar, dass weibliche Führungskräfte nicht nur aus demografischen Gründen auf dem Vormarsch sind. Es werden unternehmerische Konzepte vorgestellt, die darlegen, wie Frauenkarrieren effektiv unterstützt werden können und dazu beitragen, dass Unternehmen gleichermaßen von den Stärken und Vorzügen beider Geschlechter profitieren.



# IM BILD

TIPP



## WorldCCBonn – Veranstaltungsort women&work

Der Veranstaltungsort des Messe-Kongresses women&work ist das World Conference Center Bonn. Der ehemalige Plenarsaal des Deutschen Bundestages und das Wasserwerk sind die Kernstücke des Bonner Kongresszentrums, das einen vielseitigen Rahmen bildet für Kongresse, Tagungen, Konferenzen und Abendveranstaltungen aller Art. Nur hier kann man tagen, wo früher die Bundestagsabgeordneten debattierten. Informationen zum World Conference Center Bonn gibt es unter: [www.worldccbonn.com](http://www.worldccbonn.com)

FOTO: WORLDCCBONN

ANZEIGE

GE Power & Water  
Renewable Energy

## Wird sie einmal die perfekte Windenergieanlage entwickeln?

Vielleicht. Und bis dahin machen wir ihren Job.

Wir können nicht in die Zukunft schauen. Aber wir können sie gestalten. Von wo auch immer der Wind kommen mag: Wir helfen Ihnen, die Ressource Windkraft optimal zu nutzen. Mit einer Produktstrategie, die darauf aufbaut, Bewährtes noch besser zu machen. Sei es mit der Erfahrung von über 16.000 installierten Windenergieanlagen weltweit, einer ausgereiften Technologie, die eine hohe Effizienz und Verfügbarkeit garantiert, oder unseren flexiblen Servicekonzepten – wir sind für Sie da. Weitere Informationen finden Sie unter [ge.com/energy](http://ge.com/energy)

**ecomagination**  
a GE commitment



GE imagination at work



# EXPERTENPANEL

## TOP-ARBEITGEBER AUF DEM WOMEN&WORK KONGRESS IM INTERVIEW

	<p><b>Carsten Schott</b> HR Director GE Renewable Energy Europe</p> 	<p><b>Silke Niehaus</b> Zentralbereichsleiterin Personalserviceleistungen für die Fraport AG, Frankfurt am Main</p> 	<p><b>Monica Wertheim</b> Vice President Employer Reputation and Corporate Culture E.ON AG</p> 
<p><b>Frage 1:</b> Was hat Sie dazu bewogen, an „women&amp;work“ teilzunehmen?</p>	<p><b>Für GE, als „Equal Opportunity Employer“</b>, besteht schon seit jeher eines der wichtigsten Ziele in der Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen und Führungspositionen. „women&amp;work“ sehen wir als großartige Möglichkeit, gezielt Frauen für das Thema erneuerbare Energien zu begeistern und weibliche Talente für eine Mitarbeit bei uns zu gewinnen.</p>	<p><b>Mehrere Gründe:</b> Wir möchten uns als attraktiver Arbeitgeber präsentieren und auf unsere vielen Aktivitäten in den Bereichen Diversity und Chancengleichheit aufmerksam machen. Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle, Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und konkrete Programme zur Förderung weiblicher Fach- und Führungskräfte. Zudem werden wir zum 1.10.2011 wieder ein Traineeprogramm für Hochschulabsolventinnen und -absolventen anbieten, mit dem wir künftige Fach- und Führungskräfte entwickeln.</p>	<p><b>Ein Technologiekonzern</b> wie E.ON steht besonders vor der Aufgabe, eine große Zahl von Positionen für Fachkräfte aus den sogenannten MINT-Bereichen besetzen zu wollen. Hier müssen wir uns im hohen Maße der Herausforderung stellen, talentierte Fachkräfte zu finden. Durch Dialogveranstaltungen wie der women&amp;work haben die Teilnehmerinnen die Chance, E.ON-Mitarbeiter und E.ON als Arbeitgeber authentisch kennenzulernen. Diese intensiven Beziehungen bewähren sich.</p>
<p><b>Frage 2:</b> Wen möchten Sie auf dem Kongress und der Messe erreichen? Wer ist Ihre Zielgruppe?</p>	<p><b>In erster Linie</b> weibliche Ingenieure, da es unser Bestreben ist, den Anteil weiblicher Spezialisten in diesem Bereich zu erhöhen. Insbesondere das „Edison Engineering Development Program“ (EEDP), unser Traineeprogramm, hat sich hier als äußerst attraktive Einstiegsmöglichkeit für Frauen in die Windenergietechnik erwiesen.</p>	<p><b>Unsere Zielgruppe</b> sind in erster Linie junge Berufseinsteigerinnen, aber auch Young Professionals und berufserfahrene Frauen der Fachrichtungen Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwesen und Informatik, die an einem Einstieg in der Wachstumsbranche Luftverkehr interessiert sind. Gerade Berufseinsteigerinnen bieten wir mit unserem 12-monatigen Traineeprogramm eine sehr gute Möglichkeit, unser Unternehmen und seine vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten kennenzulernen.</p>	<p><b>Auf dem Kongress</b> women&amp;work möchten wir mit Teilnehmerinnen in Dialog treten und grundsätzlich für Frauen als Arbeitgeber attraktiver werden. Da wir Vakanzen sowohl für Berufseinsteiger als auch für Berufserfahrene bereithalten, möchten wir natürlich eine breite Zielgruppe erreichen. Daher würden wir uns über den Dialog mit Studenten, Absolventen und Berufserfahrenen freuen.</p>
<p><b>Frage 3:</b> Was würden Sie aus Ihrer Sicht jungen Frauen zum Karriereeinstieg in einem technischen Beruf raten? Was sollten sie mitbringen, worauf sollten sie achten?</p>	<p><b>Frauen besitzen viele</b> Eigenschaften, die bei technischen Berufen sehr nützlich sind, z.B. die Fähigkeit bereichsübergreifend und integrativ zu denken und zu handeln. Da technische Lösungen nur noch selten isoliert zu betrachten sind, sondern meistens Gesamtsysteme beinhalten, ist das definitiv von Vorteil. Auch wenn wir in diesem Bereich immer noch mehr männliche Mitarbeiter treffen, gehören Frauen zur Zukunft der technischen Berufe dazu. Dementsprechend selbstbewusst sollten sie ihre Karrieren auch planen.</p>	<p><b>Es gibt viele Herausforderungen</b>, die auch künftig nur mit innovativen Technologien gelöst werden können. Daher bieten vor allem technische Berufe zahlreiche Möglichkeiten, Karriere zu machen und die Zukunft mitzugestalten. Teamarbeit ist heute auch in technischen Berufen der Schlüssel zum Erfolg. Gefragt ist deshalb, neben Technikverständnis, vor allem soziale Kompetenz. Das Vermögen, methodisch und zielorientiert zu arbeiten, Kreativität und gute Noten in naturwissenschaftlichen Fächern sollten das Bild abrunden.</p>	<p><b>Sie sollten Spaß und Willen</b>, an innovativen Technologien mitwirken zu wollen, und Technikaffinität mitbringen. Zudem hat es sich bewährt, sich eine erfahrene Mentorin zum regelmäßigen Austausch zu suchen. In kaum einer anderen Branche muss man sich für technische Neuerungen so sehr öffnen – das macht technische Berufe so spannend für junge Ingenieurinnen. Um mehr Frauen in diesen Berufen zu unterstützen, planen wir deshalb, dem Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „komm, mach mint“ beizutreten.</p>
<p><b>Frage 4:</b> Was bieten Sie weiblichen Nachwuchs- und Führungskräften, die bei Ihnen neu ein- oder aufsteigen wollen? Was macht Ihr Unternehmen für sie besonders attraktiv?</p>	<p><b>Es gibt insbesondere</b> im Zusammenhang mit dem GE Women's Network, dem GE-weiten Frauennetzwerk, eine Vielzahl von Aktionen. Zuletzt hatte eine große Gruppe weiblicher Mitarbeiter aus dem deutschsprachigen Raum die Möglichkeit, Jeff Immelt, den Chairman und CEO von GE, in Berlin zu treffen und sich mit ihm auszutauschen. Zusätzlich zeichnen wir uns durch exzellente Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten aus und bieten abwechslungsreiche Tätigkeit in einem internationalen Umfeld – Tatsachen, die uns für Frauen, wie auch für Männer, seit Jahren zum Top-Arbeitgeber machen.</p>	<p><b>Als international</b> agierender Flughafenbetreiber ist es für uns selbstverständlich, dass Nachwuchs- und Führungskräfte sich für uns entscheiden, um viele Seiten unseres Konzerns kennenzulernen. Und wir kümmern uns unmittelbar und konkret um Chancengleichheit bei der Besetzung von attraktiven Positionen für Fach- und Führungskräfte – denn wir werden nur erfolgreich bleiben, wenn wir an den Schlüsselstellen für den Unternehmenserfolg die richtigen Ressourcen haben, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft.</p>	<p><b>Wir haben das Glück</b>, vom renommierten „Great Place To Work Institute“ als ein attraktiver Arbeitgeber in Deutschland und Europa ausgezeichnet zu sein. Unsere Arbeitgebermarke hat einen guten Ruf bei Absolventen und Fachkräften, und wir sind sehr stolz darauf, Ingenieurinnen neben attraktiven Sozialleistungen auch die Möglichkeit der individuellen Weiterentwicklung und der Arbeit an interessanten Projekten bieten zu können.</p>
<p><b>Frage 5:</b> Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der Karriereschlüssel für viele Frauen. Wie gewährleisten Sie diese für Ihre Mitarbeiterinnen?</p>	<p><b>Wir bieten eine Vielzahl</b> von Lösungen an, von der Teilzeit, über Job-Sharing und Home Office bis zur Möglichkeit, von den verschiedensten Standorten aus zu arbeiten, an denen wir vertreten sind. Dies soll unseren Beschäftigten, ob weiblich oder männlich, ein großes Maß an Flexibilität ermöglichen, um die vielfältigen Aufgaben in Beruf und Familie erfolgreich zu meistern.</p>	<p><b>Ein wesentlicher Punkt</b> sind unsere hochflexiblen Arbeitszeitsysteme, die auf Leistungsorientierung und Eigenverantwortung setzen. Natürlich gehören auch unser Familienservice und unsere Kinderbetreuungseinrichtungen dazu, die wir in den nächsten Jahren noch weiter ausbauen wollen. Ganz nebenbei: Fraport wurde im Jahr 2009 als familienfreundlichstes Großunternehmen in Deutschland ausgezeichnet. Seitdem sind wir bestimmt auch noch etwas besser geworden.</p>	<p><b>E.ON ist auf einem guten Weg:</b> Mit zahlreichen Initiativen und Projekten ermöglichen wir verschiedene Arbeitsmodelle und Angebote – wie die Nutzung des „Home Office“ oder längere Auszeiten (Sabbaticals), um dem individuellen Lebenshintergrund jedes Einzelnen gerecht zu werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfasst für uns aber noch viel mehr: z.B. die Unterstützung der Mitarbeiter bei Fragen der Kinderbetreuung oder bei der Pflege älterer Angehöriger.</p>

Karriere-einstieg bieten!

# Chancen fair verteilt

Starten Sie durch beim größten deutschen Airport-Konzern

Als eines der führenden Unternehmen im Airport Business bieten wir IngenieurInnen und TechnikerInnen ein breites und innovationsreiches Arbeitsumfeld. Im Rahmen unserer Bestrebungen für Chancengleichheit engagieren wir uns seit vielen Jahren unter anderem als aktives Mitglied im MentorinnenNetzwerk. Hierdurch fördern wir die Karrierechancen für Frauen insbesondere in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen. Ergreifen Sie Ihre Chance und informieren Sie sich auf unserer Homepage im Bereich Jobs & Karriere.

[www.fraport.de](http://www.fraport.de)

**Fraport. The Airport Managers.**



## Stellen Sie sich vor, Sie hätten

*Marie Curie*

## fördern können.

**F**ür die Curies von morgen und andere starke Forscherinnen machen sich im Stifterverband 3.000 Unternehmen und Privatpersonen stark. Der Stifterverband engagiert sich für die Erneuerung des

Wissenschaftssystems und stärkt den Austausch zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Fördern Sie mit Ihrer Spende die wegweisenden Ideen der Curies von morgen. Mehr unter [www.stifterverband.de](http://www.stifterverband.de)

**Stifterverband**  
für die Deutsche Wissenschaft

# Mit Sicherheit zum Erfolg: Weiterbildung bringt weiter

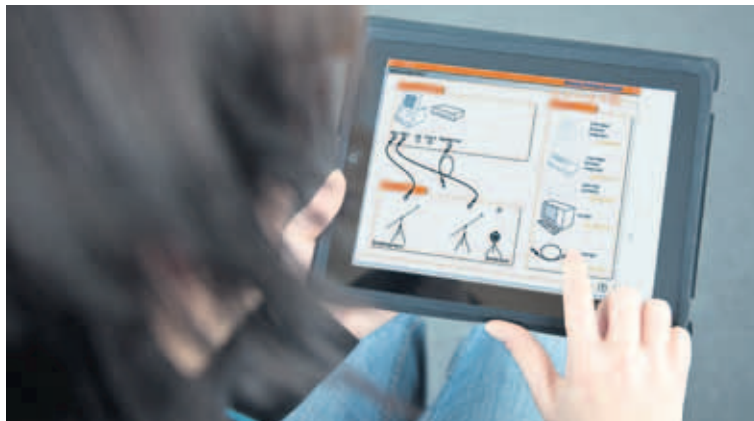
■ **Frage:** Wie wichtig ist Weiterbildung für beruflichen Erfolg?

■ **Antwort:** Weiterbildung ist heute in vielen Bereichen absolut unverzichtbar.

Uta Höner hat einen guten Job. Sie ist die Leiterin der Bauphysikabteilung eines Ingenieurbüros. Zwei Jahre nach erfolgreicher Beendigung ihres berufsbegleitenden Studiums 'MASTER ONLINE: Bauphysik' an der Universität Stuttgart sagt sie, dass ihr das vermittelte Fachwissen täglich weiterhilft und sich das Studium für ihre berufliche Tätigkeit wirklich gelohnt hat. Auch die Stoffmenge war so ausgelegt, dass sie an den Wochenenden zwar gut beschäftigt war, aber auch noch Zeit für die Familie hatte und sogar Urlaub nehmen konnte. Diese gezielte Weiterbildung öffnete Uta Höner die entscheidenden Türen, die sie in ihrer Karriere weiterbrachten.

## Permanente Weiterbildung ist ein wichtiger Karriereschritt

Eine einmalige, gute Ausbildung genügt heute nicht mehr. „Permanente Weiterbildung wird zur Selbstverständlichkeit, Umschulung zur Normalität“, sagt z.B. Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger, Präsident der Fraunhofer-Gesellschaft. Unternehmen müssen stets auf neuestem Stand sein, um im internationalen Wettbewerb zu bestehen – der Umgang mit neuer Technik und neuen Verfahren will jedoch gelernt sein. Unternehmen sind auf Mitarbeiter angewiesen, die nicht nur gut aus-, sondern auch



ONLINE- UND FERNSTUDIENGÄNGE ermöglichen gute Integrationsmöglichkeiten der Weiterbildung in den Berufs- und Familienalltag. FOTO: FRAUNHOFER ACADEMY

regelmäßig weitergebildet sind. Das Wissen gerade in technisch-wissenschaftlichen Berufen aktualisiert sich nahezu jährlich.

## Auswahl des richtigen Angebots

Doch wie wählt man aus Studiengängen, Zertifikatsprogrammen und Seminaren das passende Angebot aus? Einen ersten Überblick

verschafft zum Beispiel die Datenbank des Bundesinstituts für berufliche Bildung. Achten sollte man auf Praxisnähe. Eine enge Zusammenarbeit des gewählten Anbieters mit Industrie und Wirtschaft ist durch den Wissenstransfer unbedingt von Vorteil. Auch die Bedeutung der Kooperationspartner ist groß. Angesehene und erfahrene Hochschulen garantie-

ren kompetente Dozenten und einen reibungslosen Ablauf. Zudem sind die Rahmenbedingungen des Studiums vorab zu prüfen: Wird ein hoher Anteil – idealerweise onlinegestützter – Selbstlernphasen angeboten? Ist während dieser Selbstlernphasen ein hochwertiger Support garantiert? Für Eugenia Zugasti Rosende sind diese Kriterien sogar entscheidend. Nur so kann sie an der Universität Freiburg berufsbegleitend 'Photovoltaik' studieren, obwohl sie in Pamplona, Spanien, bei CENER als Prozessingenieurin in der Solarenergieabteilung arbeitet.

## Qualität lohnt sich

Das abschließende wesentliche Orientierungsmerkmal bei der Auswahl eines Studiengangs ist die Akkreditierung durch eine zugelassene Agentur: Diese liefert zuverlässige Informationen zu dessen Qualität. Es lohnt sich auch, einen Blick auf Zertifizierung und Fördermöglichkeiten des Weiterbildungsangebots zu werfen. Eine Zertifizierung nach AZWV zum Beispiel garantiert, dass eine Maßnahme bei der Bundesagentur für Arbeit als förderfähig anerkannt ist. Darüber hinaus bietet sich die Option auf Prämiegutscheine oder Stipendien.

Hinsichtlich der eigenen Qualifikation aktiv zu werden zahlt sich aus. Eine Studie der IHK aus dem Jahr 2011 belegt, dass 60 Prozent aller Weiterbildungsabsolventen sich sofort beruflich und finanziell verbessern konnten.

MIRIAM RAUH

redaktion.de@mediaplanet.com

## FAKTEN

### Das sollten Sie zum Thema Weiterbildung wissen

■ Weiterbildung zahlt sich aus. Laut einer aktuellen IHK Studie verbessern sich fast 60 Prozent der Weiterbildungsabsolventen sofort beruflich und finanziell.

■ Wählen Sie ein staatlich anerkanntes, wirtschafts- und industrienahes Institut mit qualifizierten Partnern. Eine gute Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Unternehmen garantiert aktuelle Lehrinhalte und kompetente Dozenten.

■ Achten Sie auf Akkreditierung der

gewählten Weiterbildung durch eine zugelassene Agentur.

■ Die AZWV Zertifizierung garantiert Ihnen Fördermöglichkeiten über die Bundesagentur für Arbeit.

■ Einen guten Überblick über verschiedene Fördermöglichkeiten bietet der „Leitfaden Weiterbildung finanzieren“ der Stiftung Warentest aus dem Jahr 2010.

! **Weitere Informationen erhalten Sie unter:**

[www.test.de](http://www.test.de)

## TIPPS

### Welche Arten an Weiterbildungsprogrammen gibt es?

➔ Sie möchten Ihre persönliche Bildungsoffensive starten? Prima, damit entscheiden Sie sich für größere Karrierechancen:

### Studiengang

1 Online- und Fernstudiengänge ermöglichen gute Integrationsmöglichkeiten der Weiterbildung in den Berufs- und Familienalltag. Die Dauer hängt in der Regel von der vorab erworbenen Qualifikation sowie der Berufserfahrung ab, die Menge der Präsenzzeiten variiert. Achten Sie auf umfassenden Support während der Selbstlernphasen!

### Universitäres Zeugnis

2 Für Fachkräfte besteht die Möglichkeit, im Rahmen ihrer Weiterbildung ein universitäres Zeugnis zu erwerben, das ihnen fundierte fachliche Kompetenz im gewählten Sachgebiet bescheinigt. Der zeitliche Aufwand ist geringer als bei einem akademischen Abschluss.

### Zertifikatsprogramm

3 In berufsbegleitenden Zertifikatskursen kann Fachwissen erworben werden, das für weitergehende Arbeitsbereiche qualifiziert. Besonders wenn Sie international tätig sind, bzw. werden möchten, sollten Sie auch auf eine im Ausland anerkannte Zertifizierung der gewählten Weiterbildung Wert legen.

### Seminarreihe

4 Seminare sind durch ihren kompakten Ansatz das ideale Angebot für einen gezielten Wissenstransfer von aktuellem Fachwissen in den eigenen Unternehmensalltag. Erkundigen Sie sich vorab über die Aktualität der Lehrinhalte.

## Vorsprung durch Wissen: Machen Sie sich fit für den Aufschwung!

Mit mehr als 80 Forschungseinrichtungen, über 18.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einem Forschungsvolumen von 1,65 Milliarden Euro ist die Fraunhofer-Gesellschaft Europas größte Organisation für angewandte Forschungs- und Entwicklungsdienstleistungen. Durch die enge Zusammenarbeit mit Wirtschaft und Industrie kennt die Fraunhofer-Gesellschaft die aktuellen technischen und gesellschaftlichen Anforderungen, Forschungsergebnisse werden schnell und zielgerichtet in Innovationen umgesetzt.

### WEITERBILDUNG „MADE BY FRAUNHOFER“

Dieses Wissen stellt die Fraunhofer-Gesellschaft, in der 2006 gegründeten Fraunhofer Academy, Arbeitnehmern und Unternehmen in Zusammenarbeit mit renommierten Partnern zur Verfügung. Fach- und Führungskräfte profitieren in Studiengängen, Seminarreihen und Zertifikatskursen sowie Weiterbildungen, die mit universitären Zeugnissen abschließen, vom einzigartigen Wissenstransfer zwischen der Fraunhofer-Forschung und den Unternehmen. Neueste Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung fließen in alle Lehrinhalte mit ein.

Über 1.500 Teilnehmer haben im Jahr 2010 das umfassende Angebot der Fraunhofer Academy genutzt, für das sich aktuell 17 Einrichtungen mit 25 Programmen in den fünf übergeordnete-



FOTO: ISTOCK

nen Themenfeldern 'Technologie und Innovation', 'Energie und Nachhaltigkeit', 'Logistik und Produktion', 'Fertigungs- und Prüftechnik' sowie 'Information und Kommunikation' verantwortlich zeigen. Die Fraunhofer Academy weitet das Angebot an modularisierten Inhalten kontinuierlich aus. Teilnehmer sollen selbst die Schwerpunkte setzen, die für ihre berufliche Entwicklung

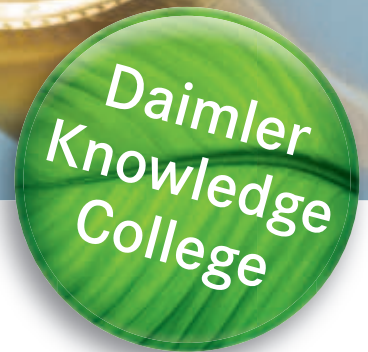
am wichtigsten sind. „Das Diplomstudium Logistikmanagement bot mir eine einzigartige Lernumgebung und kombinierte theoretisches Fachwissen mit angewandter Praxis hervorragend. Die im Voraus feststehenden Modultermine ermöglichten es dazu, das berufliche und private Umfeld zu organisieren“, so Frauke Baumert, Manager Sales Logistics, Wincor Nixdorf Manufacturing GmbH, die ein berufsbegleitendes Studium der Fraunhofer Academy absolvierte.

### MIT BLENDED LEARNING ZUM ERFOLG

Lernen soll stets allen möglich sein, die lernen wollen. Aus diesem Grund arbeitet die Fraunhofer Academy gemeinsam mit ihren Partnern kontinuierlich daran, den Zugang zu ihren Weiterbildungsangeboten zu erleichtern und die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Wissenstransfer durch räumlich und zeitlich flexible Blended-Learning-Formate zu unterstützen.

Qualifizieren Sie sich jetzt für die Zukunft und erweitern Sie Ihr Potenzial. Mit zielgerichteter Weiterbildung legen Sie die Grundlage für Ihr persönliches und berufliches Wachstum.

**Für weitergehende Informationen steht Ihnen die Fraunhofer Academy gerne telefonisch unter 089-1205-1599 bzw. unter [www.academy.fraunhofer.de](http://www.academy.fraunhofer.de) zur Verfügung.**



## Wissensdurst löschen.

### Mit dem Workshop „Stärken stärken“.

Wollten Sie schon immer wissen, wie Sie von Anderen wahrgenommen werden und wie Sie aus Ihren eigenen Fähigkeiten einen überzeugenden Auftritt formen? Dann schreiben Sie sich ein für das Daimler Knowledge College und nehmen Sie zusammen mit anderen Studentinnen an dem Workshop „Stärken stärken“ teil. Angeleitet durch professionelle Trainer erfahren Sie mehr über Ihre individuellen Stärken und Ihre eigene Wirkung. Unterschiedliche Methoden, Übungen und Diskussionen unterstützen Sie, den richtigen Weg für Ihre Zukunft zu finden. Sind Sie Studentin und stehen Sie noch mitten in Ihrem ingenieur- oder informationswissenschaftlichen Studiengang? Dann bewerben Sie sich jetzt für den Workshop „Stärken stärken“ am 27. und 28. Mai 2011. Wir freuen uns auf Sie.

**Jetzt bewerben unter: [www.daimler.com/workshops](http://www.daimler.com/workshops)**

125! Jahre Erfinder des Automobils

**DAIMLER**

## NEWS

# Arbeitsbedingungen als Aushängeschild



**Talentierte Ingenieurinnen sind heiß umworben. Wer sie halten und gewinnen will, muss ihnen ein passendes Arbeitsumfeld bieten. Familie und Karriere dürfen heute kein Widerspruch mehr sein.**

Der Fachkräftemangel zeigt sich nirgends intensiver als in den MINT-Berufen, der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Laut Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln (IW), bleiben in Deutschland jedes Jahr zwischen 20.000 und 40.000 MINT-Stellen unbesetzt. Doch das ist nicht der einzige Grund, warum Unternehmen so viel Wert darauf legen, Frauen für technische Berufe zu begeistern. Studien zeigen, dass „Diversity“, also die Vielfalt der Belegschaft für die Unternehmen ein echter Wettbewerbsvorteil sein kann. Gemischte Teams sind innovativer und liefern qualitativ hochwertigere Ergebnisse, die Entwicklungs- und Produktionskosten bleiben so geringer.

Studien zeigen aber auch, dass Unternehmen mit mehr Geld und anderen materiellen Annehmlichkeiten, wie Firmenwagen oder Smart Phones, allein bei jungen Menschen nicht mehr punkten können. Gerade Frauen sind gute persönliche Entwicklungschancen mindestens ebenso wichtig. Arbeitsbedingungen, unter denen Karriere und Familie kein Gegensatz mehr sind, werden damit zu einem immer wichtigeren Aushängeschild im „war for talents“.



**ERNST REICHART** Geschäftsführer Personalwesen Hewlett Packard.  
FOTO: HEWLETT-PACKARD GMBH

**Arbeiten im Gleichgewicht**  
Unternehmen können gar nicht anders als sich um die Vereinbarkeit von Job und Privatleben ihrer Mitarbeiter zu kümmern. Besonders hoch im Kurs stehen dabei flexible Arbeitszeiten. Mitarbeiter, die nicht in ein starres Zeitkor-

sett eingezwängt werden, haben mehr Freiräume, sich um ihre Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Zugleich steigt ihre Loyalität zum Unternehmen, weil sie sich als Menschen mit ihren Bedürfnissen ernst genommen fühlen.

## FAKTEN

### Ingenieure im Spannungsfeld von Beruf und Familie

- Gut 40 Prozent der Ingenieure und Chemiker sowie 60 Prozent der Informatiker können ihre Arbeitszeiten völlig flexibel gestalten.
- Vier von fünf ingenieurwissenschaftlichen Führungskräften mit Kindern wünschen sich, statt einer Erhöhung des Kindergeldes, eine bessere und günstigere Kinderbetreuung.
- Fast 60 Prozent der Top-Ingenieure arbeiten zwischen 41 und 55 Stunden

pro Woche. Mehr als 60 Prozent würden gerne auf 31 und 40 Stunden reduzieren.

- Nahezu jede zweite Ingenieurin gibt an, durch ihre Kinder Fähigkeiten zu erlernen, die ihr in der Karriere nützlich sind.
- Wer auch während der Elternzeit Kontakt zum Unternehmen hält, beispielsweise durch Weiterbildung oder Teilnahme an Firmenfeiern, hat es beim Wiedereinstieg leichter.

Arbeitgeber ohne entsprechende Programme dürften es in Zukunft schwer haben, qualifizierte Frauen zu gewinnen. Umgekehrt bietet dieses Feld für Trendsetter Chancen, sich mit innovativen Konzepten zu profilieren.

### Flexibilität groß geschrieben

Das hat auch der IT-Konzern Hewlett Packard erkannt. Das Unternehmen will talentierten Frauen ein Arbeitsumfeld geben, in dem sie Karriere und Familie unter einen Hut bringen können. Dafür bekommen die Mitarbeiter viel Flexibilität: „In unserer temporeichen Arbeitswelt muss eine flexible, selbstverantwortliche Einteilung der Arbeitszeit selbstverständlich sein. Die mobile Technologie schafft dafür die Voraussetzungen“, erklärt Ernst Reichart, Geschäftsführer Personalwesen bei HP Deutschland.

Weil neue Karriere- und Lebensabschnitte mit neuen Herausforderungen verbunden sind, haben die HP-Mitarbeiterinnen schon im Jahr 2004 in Eigeninitiative ein Frauennetzwerk gegründet. Hier knüpfen mittlerweile rund 1100 Frauen an vier Standorten Kontakte, diskutieren relevante Themen und finden Anregungen für ihre persönliche Entwicklung. „Die Geschäftsleitung hat das Projekt als Teil der Firmenkultur von Anfang an unterstützt“, sagt Reichart. Beim Firmennachwuchs macht sich der Erfolg dieser Programme bereits bemerkbar: Über 40 Prozent aller Auszubildenden und Studierenden bei HP sind Frauen.

LEONIE FUCHS

redaktion.de@mediaplanet.com

## Top-Management im Gleichgewicht

**Lange galt die Geburt eines Kindes für eine Frau als sicherer Karrierekiller. Doch inzwischen hat sich das Bild gewandelt.**

Lange galt die Geburt eines Kindes für eine Frau als ein sicherer Karrierekiller. Doch inzwischen hat sich das Bild gewandelt. Auch Mütter können Karriere machen und nebenbei ihre Freizeit genießen. Das zeigt eine Befragung von Ruth Stock-Homburg, Wirtschaftsprofessorin an der Technischen Universität Darmstadt, unter gut 180 Frauen in Führungspositionen.

Demnach sind Managerinnen mit Kindern genauso zufrieden wie ihre kinderlosen Kolleginnen. Gleiches gilt für ihre Work-Life-Balance: Auf den Müttern lastet mit Beruf und Familie zwar ein doppelter Druck. Dafür tragen ihre Kinder aber auch zum psychischen Gleichgewicht bei, beispielsweise, weil sie das Abschalten zu Hause erleichtern.

Doch das bedeutet nicht, dass es keine Defizite mehr gäbe: Noch immer halten zwei von drei befragten Managerinnen Kinder für ein Karrierehemmnis. Die Unternehmenskultur ist einer der wichtigsten Faktoren für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier gibt es deutliche Unterschiede zwischen Deutschland und den USA. Während Manager in den Vereinigten Staaten vor allem an den Leistungen gemessen werden, ist hierzulande die Anwesenheitskultur weit verbreitet. Das empfinden Top-Managerinnen häufig als sehr belastend.

Strukturelle Angebote der Unternehmen, wie flexible Arbeitszeiten, könnten den Frauen jedoch den Druck nehmen, meint Stock-Homburg. Ab einer bestimmten Karrierestufe seien Maßnahmen wie Teilzeitkonzepte jedoch nicht mehr ausreichend. Wer mehr Frauen in Führungspositionen halten wolle, müsse sie auch individuell unterstützen, meint die Professorin.

Wie gut der Spagat zwischen Job und Familie gelingt, bestimmt aber auch die soziale Unterstützung durch den Partner. In Studien charakterisiert Stock-Homburg verschiedene Typen von Partnern. Der „unzufriedene Traditionalist“ empfindet Stress durch die höhere Position seiner Partnerin und ist eigentlich zu schwach für sie. Solche Partner sind keine Hilfe bei der Suche nach Ausgeglichenheit. Gut für die Work-Life-Balance sind dagegen die beiden folgenden Typen: Der „Unterstützende“ ist mittelmäßig stark beruflich engagiert und kann teilweise familiäre Aufgaben übernehmen. Der „zufriedene Familienmann“ bietet seiner Partnerin emotionale Unterstützung und hält ihr den Rücken frei. Der „Neutrale“ wiederum hat von allen etwas.

## Anspruchskluffen überwinden

**Arbeitgeber, die händeringend Ingenieure suchen, auf der einen Seite. Qualifizierte Ingenieurinnen, die ihrer Familie den Vorrang vor dem Wiedereinstieg einräumen, auf der anderen. Eine Studie Münchner Wissenschaftler zeigt, wie sich Kluft überbrücken lässt.**

Sie steigen ein - hochmotiviert, mit einem Ingenieursstudium in der Tasche. Doch ihr Aufstieg währt nur ein paar Jahre, dann verschwinden sie wieder von der Bildfläche. Fast 39.000 Ingenieurinnen im erwerbsfähigen Alter stehen dem deutschen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Viele von ihnen wollen ihren Job nicht dauerhaft an den Nagel hängen. Doch die Kinder oder der Umzug zum Arbeitsort des Partners scheinen sie dazu zu zwingen.

### Ingenieurinnen zurückgewinnen

Umgekehrt haben viele Unternehmen erkannt, wie wichtig familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Warum gelingt es beiden Parteien nicht, besser zusammenzufinden? Genau das sollte ein Team von Wissenschaftlern an der Technischen Universität München herausfinden, beauftragt vom Baden-Württembergischen Wirtschaftsministerium und seinen Kooperationspartnern. Dazu haben die Forscher 39 ausgeschiedene Ingenieurinnen und 74 Arbeitgeber befragt. Ihre Studie „Potenziale nutzen, Ingenieurinnen zurückgewinnen“ gibt Unternehmen wichtige Tipps an die Hand, wie sich Frauen wieder in das Arbeitsleben locken lassen und, wie sich ein Ausstieg verhindern lässt.

Als Hauptgrund für ihr Ausscheiden geben die Ingenieurinnen eine mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Sie wünschen sich vor allem eine bessere Kinderbetreuung und flexiblere Arbeitsmodelle. Hinderlich sei auch die Unternehmenskultur: Berufs- und Privatleben werden oft strikt getrennt. Nach der Rückkehr unter den gleichen Bedingungen arbeiten zu müssen, wie vor dem Ausstieg empfanden viele Ingenieurinnen als belastend.

### Personalpolitische Maßnahmen

Die befragten Firmen wiederum wollten den Frauen den Wiedereinstieg zwar erleichtern. Allerdings knüpfen sie ihr Interesse an bestimmte Voraussetzungen: Die Abwesenheit aus dem Beruf solle nicht länger als fünf Jahre dauern.

Von den Rückkehrerinnen erwarten sie die Bereitschaft, sich weiterzubilden und zeitlich flexibel zu sein.

Konkrete personalpolitische Maßnahmen können die Kluft der Ansprüche jedoch zu überbrücken, wie die Forscher resümieren. Dazu zählen flexible Arbeitszeitmodelle, Mentoring- und Coaching-Programme sowie verbindliche Wiedereinstiegsvereinbarungen, die die speziellen Anforderungen rückkehrwilliger Ingenieurinnen aufgreifen.

LEONIE FUCHS

redaktion.de@mediaplanet.com

! **Weitere Informationen im Internet unter:**

[www.gender.edu.tum.de/downloads.html](http://www.gender.edu.tum.de/downloads.html)

# LEBENSPHASENORIENTIERTE PERSONALPOLITIK AM BEISPIEL GIESECKE & DEVRIENT

## Unternehmensfamilie als verlässlicher Partner

Menschen auf der ganzen Welt bezahlen mit Banknoten und Kreditkarten, telefonieren mit SIM-Karten und weisen sich mit Reisepässen, Personalausweisen oder Führerscheinen aus, die von Giesecke & Devrient (G&D) hergestellt wurden. Der Leitspruch des Münchner Unternehmens, das sich die Sicherung von Werten zur Aufgabe gemacht hat, ist „Creating Confidence“. Er erstreckt sich nicht nur auf die Produkte und Entwicklungen des Hauses, er gilt auch und besonders für den Umgang mit den Mitarbeitern. Im Jahr 1852 als „Typographisches Kunst-Institut Giesecke & Devrient“ in Leipzig gegründet, ist das Familienunternehmen zum globalen Technologiekonzern herangewachsen – mit Tochterunternehmen und Joint Ventures in 32 Ländern und mit über 10.000 Mitarbeitern weltweit. „Werte wie Vertrauen, Sicherheit und Zuverlässigkeit leben wir nicht nur konsequent nach außen, in Form unserer Produkte und Entwicklungen, sondern eben auch nach innen“, betont Dr. Peter Zattler, Geschäftsführer Finanzen und Controlling sowie Arbeitsdirektor bei G&D. „Dazu gehört eine innovative Personalpolitik zur langfristigen Bindung unserer Mitarbeiter. Erst durch sie lebt die Unternehmensfamilie.“

Seit 2004 ist Giesecke & Devrient über die berufundfamilie gGmbH der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung zertifiziert und damit für seine familienfreundliche Personalpolitik aus-

gezeichnet. Das Audit, das unter der Schirmherrschaft der Bundesfamilienministerin und des Bundeswirtschaftsministers steht, verlangt die Festlegung personalpolitischer Ziele über eine Dauer von jeweils drei Jahren. Nach deren Ablauf bewertet ein Gremium den Umsetzungserfolg zur Erneuerung des Zertifikats, jüngst geschehen im Mai 2010. „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ lautet die zukunftsgerichtete Strategie von G&D und beschreibt die



Dr. Peter Zattler, Geschäftsführer Finanzen und Controlling und Arbeitsdirektor bei Giesecke & Devrient

bewusste Abbildung des erweiterten Familienbegriffs in personalpolitischen Modellen.

Immer im Fokus des Innovationsunternehmens: Chancengleichheit für weibliche Nachwuchs- und Führungskräfte. Denn noch immer ist der Anteil qualifizierter Frauen in Technologieunternehmen zu gering. Um den Wandel zu schaffen, investiert G&D nachhaltig in die Nachwuchsförderung und familienfreundliche Rahmenbedingungen. Das Ausbildungsengagement des Konzerns reicht von Schulprojekten bis zu dualen Studienangeboten. Berufstätige Mütter und Väter schätzen die Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aktuell ist eine Vielzahl von individuellen Teilzeitmodellen in Kraft, und Telearbeitsplätze unterstützen eine flexible Zeiteinteilung. Eine Partnerkrippe, die kostenlose Tagesmuttervermittlung und eine Sommerferienfreizeit zählen zum Kinderbetreuungsangebot. Und auch die Generation 50plus findet mit speziellen Seminaren zur weiteren Karriereentwicklung und einem Gesundheitsforum Beachtung. „Wir bilden das Modell der Mehrgenerationenfamilie durch eine ganzheitliche Personalpolitik ab“, resümiert Zattler. „Um realen Lebensanforderungen gerecht zu werden, reichen unsere Angebote daher vom Krippenplatz über die Pflege von Angehörigen bis zum Eintritt ins Rentenalter.“

# Erfolg durch Familienfreundlichkeit

## Das Engagement der SCHOTT AG für Familienfreundlichkeit und Nachwuchsförderung zahlt sich aus: Motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben dem Unternehmen erhalten, neue werden hinzu gewonnen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist schon seit Gründung ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur der Mainzer SCHOTT AG. Der internationale Technologiekonzern entwickelt und produziert seit mehr als 125 Jahren Spezialgläser, Spezialwerkstoffe, Komponenten und Systeme. Weltweit engagieren sich rund 17.500 Mitarbeiter, um Kunden aus den Bereichen Hausgeräteindustrie, Pharma-

zie, Solarenergie, Elektronik, Optik und Automotiv herausragende Produkte und innovative Ideen zu bieten.

SCHOTT setzt auf ein vielfältiges Angebot, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. So stellt das Unternehmen Betreuungsplätze für Mitarbeiterkinder im Alter von sechs Monaten bis sechs Jahren in der SCHOTT KiTa bereit. Schulkinder werden im SCHOTT Hort auf Wunsch nachmittags betreut. Durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle wie Job-Sharing und Telearbeitsplätze erreicht der Arbeitgeber eine höchstmögliche Flexibilität für Eltern. „Das Angebot an Betreuungsplätzen in der SCHOTT KiTa bot mir ideale Voraussetzungen für einen schnelleren Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Die komplette Organisation vor, während und nach der Elternzeit lief reibungslos, so dass meine beruflichen und privaten Ziele in Einklang gebracht werden konnten“, so Birgit Dörk, Leiterin Development & Design bei „Ceran“ Glaskeramik-Kochflächen. Das Engagement für die

familienfreundliche Personalpolitik ist nicht nur Ausdruck der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens, sondern unterstützt auch maßgeblich den betrieblichen Erfolg. „Die Voraussetzung für ein erfolgreiches Unternehmen sind vor allem motivierte Mitarbeiter“, erklärt Prof. Dr.-Ing. Udo Ungeheuer, Vorsitzender des Vorstandes der SCHOTT AG. „Wenn Beschäftigte nicht mehr vor die Alternative gestellt werden, zwischen Beruf und Familie zu wählen, führt das gleichzeitig zu einer hohen Arbeitszufriedenheit und geringer Fluktuation.“

Mit der Mitarbeiterbindung wirkt SCHOTT auch einem anderen Problem effektiv entgegen – dem Fachkräftemangel. Daher wird auch die Förderung des Nachwuchses groß geschrieben. Ein Schwerpunkt des Engagements liegt darin, Frauen für technische Berufe zu gewinnen. So unterstützt der Technologiekonzern, in Kooperation mit der Uni Mainz, Projekte, um Schülerinnen für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu begeistern. Darüber hinaus ist SCHOTT seit über 40 Jahren Patenunternehmen von „Jugend forscht“ und richtet den Regionalwettbewerb aus. Besonders attraktiv für Absolventen ist das SCHOTT Graduate Program, das Nachwuchskräfte auf spätere Führungsaufgaben vorbereitet. Die Teilnehmer durchlaufen mehrere Stationen im Unternehmen, darunter auch einen Auslandsaufenthalt. Wer eine Führungsfunktion im Konzern übernehmen will, der sollte auch die Produktion kennen. Entsprechend hat sich das Unternehmen etwas Spezielles für die Nachwuchskräfte ausgedacht: Business-Kleidung wird auf Zeit mit dem Blaumann getauscht. Denn: Wer die Produktion kennt, dem fällt auch die Produktvermarktung leichter.



Birgit Dörk leitet beim Technologiekonzern SCHOTT die Abteilung Entwicklung und Design von „Ceran“ Glaskeramik-Kochflächen und „Robax“ Kaminsichtscheiben. Foto: SCHOTT AG

# TESTIMONIALPANEL



**Dr. Regina Pouzolz**  
promovierte Maschinenbauerin und JET-Trainee in der Entwicklung der MTU Aero Engines am Standort München.



**Dr. Susanne Lisinski**  
Projektleiterin Forschung & Entwicklung, Saint-Gobain Sekurit Deutschland



**Julia Wagner**  
Luftfahrttechnischer Offizier bei den Marinefliegern, Bundeswehr



**Frage 1:**  
Wie kommt es, dass Sie sich einen Beruf in der Technik ausgesucht haben?

**Ich bin quasi** am Flughafen Riem groß geworden und die Flieger haben mich früh interessiert. Zuerst wollte ich Pilotin werden, dann dachte ich mir: Viel interessanter wäre es, die Dinger selbst zu bauen. Obwohl ich vier Schwestern habe, auf einem neusprachlichen Gymnasium war und niemand in meinem Umfeld als Ingenieur gearbeitet hat, habe ich mich für ein Maschinenbaustudium in München und Paris entschieden. Interessant ist, dass in Frankreich schon damals 20 bis 25 Prozent meiner Kommilitonen weiblich waren.

**Wissenschaft und Technik** haben mich schon als Kind interessiert. Mir war daher früh klar, dass ich einen mathematisch-naturwissenschaftlichen Beruf erlernen möchte. Die Entscheidung für ein Physikstudium wurde durch den Schulunterricht in der Oberstufe gestärkt. Mein Lehrer hat die verschiedenen Facetten der Physik mit viel Begeisterung und Witz vermittelt. Nach dem Studium und der anschließenden Promotion wollte ich einen produktnahen Beruf in der Industrie ausüben. In Saint-Gobain habe ich einen Arbeitgeber gefunden, bei dem ich mein Wissen und meine Kreativität einbringen kann.

**In meinem Beruf** haben sich zwei meiner Neigungen verbunden. Die Faszination für das Fliegen hatte ich schon von klein auf und in der Schule haben mir die naturwissenschaftlichen Fächer am meisten Spaß gemacht. Nach einem Schulpraktikum beim Deutschen Institut für Luft- und Raumfahrttechnik stand für mich dann fest: Das will ich studieren. Denn in diesem Studium ist von allen Naturwissenschaften etwas drin. Dieses Wissen für Flugzeugbau, Hubschraubertechnik oder die Raumfahrt nutzen zu können, hat mich fasziniert.

Arbeiten in einer Männerdomäne

**Frage 2:**  
Sie arbeiten in einer Männerdomäne: Erleben Sie Vorbehalte seitens männlicher Kollegen - oder gibt es einen Frauen-Bonus?

**Frauen bekommen** mehr Aufmerksamkeit als Männer. Geht es um technische Aussagen, bescheinigt man einem Mann aber aus Gewohnheit mehr Glaubwürdigkeit. Während meiner Zeit in einer namhaften Unternehmensberatung habe ich zudem festgestellt, dass auch die Spielregeln des Arbeitslebens und der Wirtschaft männlich sind; das zeigt sich beispielsweise in Punkto Karriere und Aufstieg. Als Frau muss man es sich schon genau überlegen, wie weit man da mitmachen will. Ich finde es aber sehr sinnvoll, mit Frauen dezidiert die Mechanismen der Männerwelt zu diskutieren.

**Bisher habe ich** selbst keine Bevorzugung oder Benachteiligung erfahren - weder im Studium noch im Berufsleben. Meine männlichen Kollegen haben mich von Beginn an akzeptiert und hatten meines Wissens keine Skepsis bzgl. fachlicher Kompetenz. Vielleicht liegt es am internationalen Umfeld unseres Forschungs- und Entwicklungszentrums. Viele meiner Kolleginnen und Kollegen kommen aus Frankreich und in Frankreich ist bekannterweise die Anzahl an Frauen und Männern in technischen Berufen ausgewogener.

**In Teilen** habe ich beides erlebt. Als Frau steht man stärker unter Beobachtung, vor allem am Anfang. Männliche Kollegen müssen nicht selten erst ihre Skepsis überwinden. Umgekehrt ist mir aufgefallen, dass man nicht immer die männlichen Verhaltensweisen adaptieren muss, um Erfolg zu haben. Natürlich Frau zu sein - das macht im sozialen Miteinander manches einfacher. Als Offizier habe ich natürlich auch Führungsaufgaben. Es passt zwar nicht immer, aber manchmal hilft mir auch ein Lächeln, Dinge leichter durchzusetzen.

**Frage 3:**  
Was begeistert Sie am meisten in Ihrer täglichen Arbeit?

**Für die MTU** habe ich mich ganz bewusst entschieden, weil hier auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben Wert gelegt wird. An der Ingenieurstätigkeit gefällt mir der strukturierte Weg zu einer Lösung und die große Kreativität, die man einbringen kann. Meine Arbeit in der Vorauslegung wird bestimmt von einfachen Rechenmethoden zur schnellen Abschätzung, was das Triebwerk leistet, wie viel Kerosin es verbraucht, wie groß und schwer es ist. Dieser Blick auf das Gesamtsystem, wie das eine das andere beeinflusst, interessiert mich.

**Die Tätigkeit in Forschung** und Entwicklung bietet einem die Möglichkeit sich kreativ zu entfalten. Neue Ideen können umgesetzt werden und im besten Fall wird aus einer Idee ein marktfähiges Produkt. Es motiviert mich sehr, wenn ich dann Autos mit von mir entwickelten Windschutzscheiben auf der Straße sehe. Aber auch die Teamarbeit und die Interdisziplinarität finde ich spannend. In der Produktentwicklung von Windschutzscheiben arbeite ich mit vielen Menschen aus ganz unterschiedlichen Bereichen zusammen, wie z.B. Simulation, Elektronik, Vertrieb, Marketing oder Produktion.

**Vor allem das** Nichtalltägliche. Oft weiß ich nicht, was mich am nächsten Tag erwartet. Bei unseren Hubschraubern treten manchmal Fehler auf, die zuvor noch nie aufgetreten sind. Entsprechend schwierig und spannend gestaltet sich die Fehlersuche. Aufregend sind auch die Zeiten auf See, wenn ich den kompletten technischen und logistischen Bereich zu verantworten habe, mit allen Herausforderungen: Ich sage, ob die Hubschrauber fliegen dürfen und ich wäre es auch, die eine Fehleinschätzung zu verantworten hätte.

**Frage 4:**  
Oft hört man, typisch weibliche Eigenschaften, wie soziale Fähigkeiten oder Intuition, seien in technischen Berufen fehl am Platz.

**Also wer meint,** in Technologieprojekten seien Kommunikationsfähigkeit und Intuition fehl am Platz, der darf sich nicht wundern, wenn internationale Projekte am Ende fehlschlagen. Mein Eindruck ist, dass es im technischen Bereich weniger „frauenfeindlich“ zugeht als im wirtschaftlichen, denn die Faszination für die Technik und für das Produkt verbindet mich mit allen Kolleginnen und Kollegen. Gemeinsam beim Erstflug des A380 an der Piste zu stehen und Freudentränen zu weinen, das schweißt einfach zusammen.

**Ganz im Gegenteil.** Soziale Fähigkeiten sind in einem F&E Projekt für Mann und Frau gleichermaßen essentiell, da das Produkt nicht von einer Person allein entwickelt werden kann. Es wird ein ganzes Netzwerk an Kollegen benötigt, die die erforderlichen Fähigkeiten in den verschiedenen Disziplinen mitbringen. Ohne Soft Skills, wie sie z.B. in der Kommunikation sehr wichtig sind, würde vermutlich auch bei bester Fachkompetenz ein Projekt scheitern.

**Gibt es** wirklich typisch weibliche Eigenschaften? Wenn es nach den typischen Rastern ginge, hätte ich wahrscheinlich mehr männliche Eigenschaften. Grundsätzlich denke ich aber alle positiven weiblichen Eigenschaften sind auch in technischen Berufen von Vorteil. Intuition kann bei der Fehlersuche hilfreich sein. Ohnehin muss man sich genauso an die Regeln halten und wichtige Entscheidungen mit mehr als einem vagen Bauchgefühl begründen können.

**Frage 5:**  
Warum, glauben Sie, gibt es nicht mehr Frauen in technischen Berufen?

**Es fehlen Vorbilder.** Nach wie vor ist eine Frau in der Technik etwas Ungewöhnliches und wird stärker beäugt. Um dem entgegenzusteuern, stellt man bei der MTU bewusst den Kontakt zum Nachwuchs her und organisiert Begegnungen zwischen Schülerinnen und Ingenieurinnen. Wenn ich selbst in Schulen, bei Abi-Messen oder im BIZ, Vorträge halte und von meinem Beruf erzähle, bekomme ich von den Mädchen positives Feedback und viele Nachfragen. Es macht eben schon auch einen Unterschied, ob da ein Mann oder eine Frau steht.

**Die Erziehung** durch Eltern und Lehrer ist sicherlich ein entscheidender Faktor, der dazu beiträgt, dass Mädchen sich gar nicht erst mit Technik identifizieren. So wurde lange Zeit von einer Schülerin nicht unbedingt erwartet, dass sie in naturwissenschaftlichen Fächern eine gute Leistung zeigt. Inzwischen nehme ich da aber einen Wandel wahr. Ich bin froh, dass es heute Initiativen wie Girls Day etc. gibt, die da frühzeitig gegensteuern.

**Einerseits liegt es** sicher an der Erziehung, dass viele Frauen sich nicht für Technik interessieren. Andererseits dürften sich einige von der Aussicht abschrecken lassen, sich in einer Männerdomäne behaupten zu müssen. Darüber habe ich mir früher keine Gedanken gemacht, aber es stimmt: Eine Grundakzeptanz von männlichen Kollegen muss man sich erst erarbeiten - und zwar durch Leistung! Für mich hat sich der Kampf um Anerkennung aber gelohnt: Inhaltlich könnte ich mir keine schönere Arbeit vorstellen.



# INSPIRATION

TIPPS

## Immer weniger Männerdomänen

☀️ Noch vor zwei Jahrzehnten wäre die Besetzung klassischer Männerberufe mit Frauen häufig undenkbar gewesen. Die Jahrtausendwende hat die Vielfalt gefördert: Luft- und Raumfahrtstechnikerinnen, Informatikerinnen, Maschinenbauerinnen oder etwa Chemikerinnen stehen stellvertretend für die neue „She-Conomy“. Strikte Männerdomänen gehören in Zukunft hoffentlich der Vergangenheit an.

FOTO: MAN SE



ANZEIGE

Kann man es schaffen, dass sich Frauen in Technik verlieben?  
MAN kann.



Hannah Neumann liebt ihren Job. Als Trainee sollte sie eigentlich innerhalb von zwei Jahren das Unternehmen vertieft kennenlernen. Doch nach kürzester Zeit änderte sich der Plan, und sie wurde Projektmitarbeiterin in der Anlagenplanung. Eine große Herausforderung, denn die Einarbeitungszeit war kurz. Aber die neue Aufgabe bot auch die Chance, sich zu beweisen. Heute plant sie Projekte in der Angebotsphase im Bereich Technik Kompressoren in Höhe von mehreren Millionen Euro. Was Frauen bei MAN sonst noch bewirken, erfahren Sie unter [www.man-karriere.eu](http://www.man-karriere.eu)

Engineering the Future – since 1758.  
MAN Gruppe



# PERSÖNLICHER EINBLICK

Ob Berufsschule oder praktische Übungen - Maria Greppmeier zeigt ihren männlichen Azubi-Kollegen, dass Frauen manchmal einfach die besseren Industriemechaniker sind. Was ihr dabei besonders an ihrem Job gefällt, ist die Detektivarbeit. Zum Beispiel, wenn es gilt, U-Bahntüren wieder richtig schließen zu lassen.

## Respekt ist garantiert

**S**echseinhalb Stunden für einen Kugelsortierer - mehr Zeit haben die Industriemechaniker-Azubis der Stadtwerke München (SWM) nicht, um ihre Versuchsanlage am Prüfungstag zum Laufen zu bringen. Neun Teile, darunter die Bolzen, Führungsleisten und das Magazin, müssen sie selbst fertigen. Dann sollte ihre Baugruppe mit Hilfe von Druckluft große und kleine Kugeln sortieren können. Der Tag ist zwar nur eine Vorbereitung für den ersten Teil der richtigen Abschlussprüfung, aber nachdem ihre Anlage läuft, ist Maria Greppmeier trotzdem stolz und ein wenig erleichtert: Sie ist kurz vor der Zeit fertig geworden und Gruppenbeste.

### Ein Job in einer Männerdomäne

Ein Mädels, zwanzig Bubens - Maria Greppmeier fällt auf im zweiten Ausbildungsjahr der Industriemechaniker der Münchner Stadtwerke. Nicht nur, weil sie eine Frau ist, sondern, weil sie gut ist. Ein Berufsschulzeugnis von 1,0, Bestnoten in den praktischen Prüfungen - die männlichen Kollegen müssen nicht selten mit anschauen, wie ihnen die weibliche Verstärkung den Rang abläuft. „Natürlich haftet einem da schnell der Ruf als Streber an“, sagt Maria Greppmeier. „Aber, mei, es macht mir Spaß. Und sie können sich ja auch anstrengen, wenn sie wollen“, lacht die 20-Jährige.

Ein Job in einer Männerdomäne? Abgeschreckt hat das Maria Greppmeier



„Als einziges Mädels falle ich schon auf, besser oder schlechter behandelt werde ich deshalb aber nicht.“

Maria Greppmeier, Auszubildende zur Industriemechanikerin bei den SWM

zu keiner Zeit. „Als einziges Mädels falle ich schon auf“, sagt die angehende Industriemechanikerin. „Besser oder schlechter behandelt werde ich deshalb aber nicht.“ Im Matheunterricht lassen sich die männlichen Kollegen gerne von ihr helfen und im Alltag findet sie die Jungs oftmals einfach umgänglicher.

Schon als Kind fühlt sie sich wohl in der Werkstatt ihres Vaters, der Landmaschinenmechaniker ist. „Papa zuschauen, mal eine Schraube reindreihen dürfen oder einen Nagel reinhauen - da habe ich mich als Kind ganz groß gefühlt“, erinnert sich Maria Greppmeier. Damals hieß ihr Traumberuf trotzdem noch Krankenschwester. Doch diese Idee hat sich im Laufe der Schulzeit immer mehr verflüchtigt. Chemie, Mathematik, Physik - es waren vor allem die technischen Fächer, für die sich Maria Greppmeier begeisterte. Nach einem Metallpraktikum in der elften Klasse der Fachoberschule stand schließlich fest: „So will ich arbeiten.“

### Instandsetzung ist Hauptarbeit

Ihr erstes Werkstück in der Ausbildung bei den Stadtwerken München, ein Schraubstock, ist für Maria Greppmeier deshalb auch eine leichte Übung: Das Profil raussägen, Bohrungen machen, das Gewinde schneiden, die Spannbacken fräsen - das alles kennt sie schon aus der Schulwerkstatt, aus der ihr erster selbst gefertigter Schraubstock stammt. „Zu sehen, wie sich die Stahlplatte Schritt für Schritt in einen

Schraubstock verwandelt - das war toll“, erinnert sich die Auszubildende.

Was ihr am Beruf des Industriemechanikers gefällt, ist die Breite der Fächer: Sie dreht und fräst, baut hydraulische oder pneumatische Steuerungen, wie den Kugelsortierer. Die Detektivarbeit bei der Instandsetzung, der Hauptarbeit eines Industriemechanikers, ist es, die sie dabei besonders reizt. Zu wissen, wie man eine Pumpe oder ein Getriebe auseinandernimmt, den Fehler findet, und die unmittelbare Erfolgskontrolle, wenn nach dem Zusammenbau wieder alles funktioniert.

### Schritt für Schritt zum Meister

Detektivarbeit ist es auch, die Maria Greppmeier in ihrer nächsten Ausbildungsstation erwartet, in ihrer Wunschabteilung der U-Bahn-Werkstatt. Die erste praktische Station soll gleichzeitig auch die letzte sein. Maria Greppmeier will ihre Ausbildung um ein Jahr verkürzen, um dann direkt als Industriemechanikerin bei den Stadtwerken einzusteigen. Nicht etwa, weil sie nicht mehr weiterlernen wollte. Im Gegenteil: Ihren Meister will die angehende Industriemechanikerin auf jeden Fall noch dranhängen. Selbst Ausbilderin zu werden, kann sie sich auch gut vorstellen. Vielleicht gibt es dann auch noch mehr Frauen in der Ausbildungswerkstatt der Stadtwerke München.

LEONIE FUCHS

redaktion.de@mediaplanet.com

### TIPPS

#### Schnupperpraktikum beim Girls' Day

→ Einen Tag lang in einen MINT-Beruf schnuppern - das können Mädchen der Klasse fünf bis zehn jedes Jahr am vierten Donnerstag im April. Diesmal ist der Tag wegen des späten Osterfests auf den 14. April vorverlegt worden. Vorgestellt werden Ausbildungsberufe wie Studiengänge in Betrieben, Hochschulen und Forschungszentren - von Frauen für Frauen. [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de)

#### MINT-Typ-Test

→ Mit 16 Fragen aus Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik deckt der Nationale Pakt „Komm, mach MINT“ erste Talente auf. [www.komm-mach-mint.de/MINT-Du/Interaktiv/MINT-Test](http://www.komm-mach-mint.de/MINT-Du/Interaktiv/MINT-Test)

#### Agentur für Arbeit

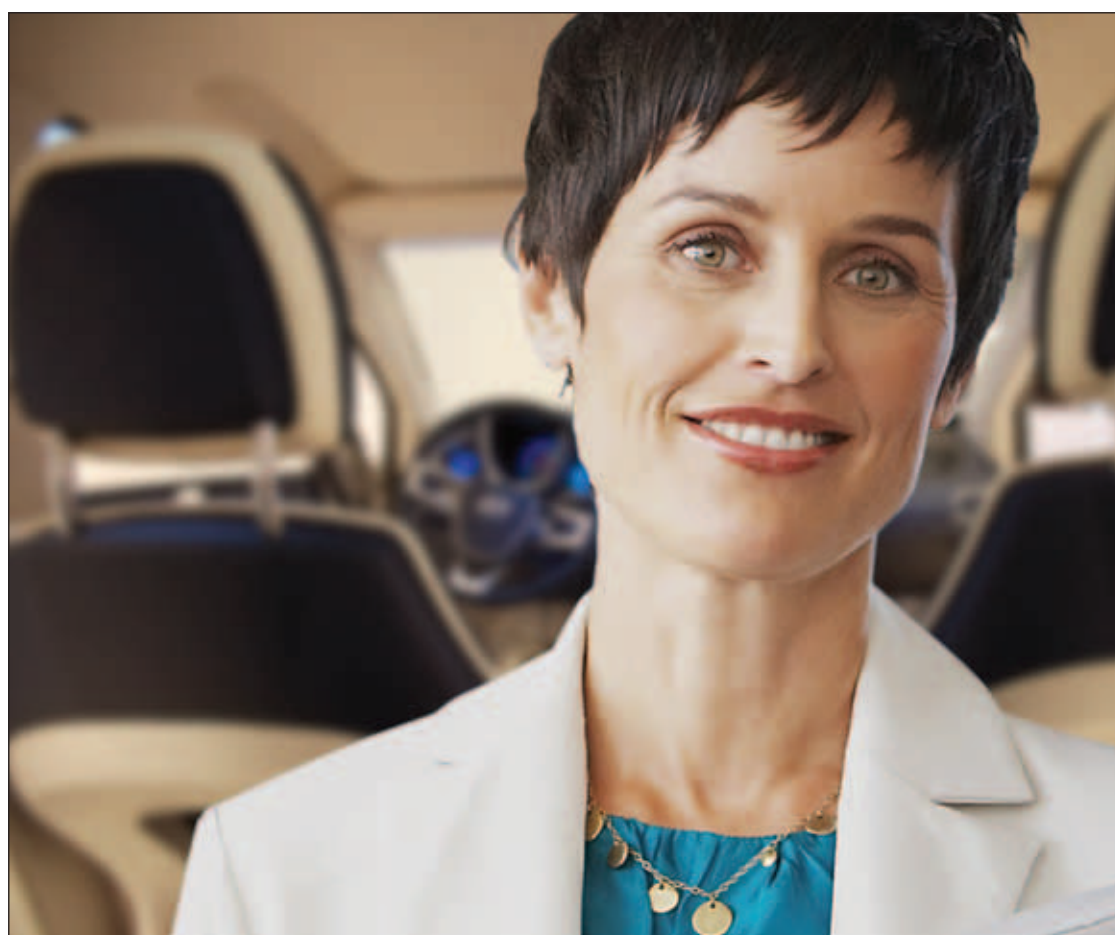
→ Wie fit bin ich im rechnerischen Denken? Wie gut kann ich mir anhand von Zeichnungen vorstellen, wie technische Bewegungsabläufe aussehen? Im Berufswahltest der Agentur für Arbeit finden Technikbegeisterte heraus, wo ihre Stärken und Schwächen liegen.

#### Berufswelt bei Smart Girls

→ Was macht eine Fachinformatikerin? Arbeitet eine Umwelttechnologin im Labor oder im Gelände? Diverse Portale porträtieren das weite Feld der MINT-Berufe. Eine kompakte Linksammlung bietet das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit. [www.smart-girls.info/Smart-Girls/Berufswelt-fuer-Smart-Girls/Links](http://www.smart-girls.info/Smart-Girls/Berufswelt-fuer-Smart-Girls/Links)

#### Self-Assessment-Tests

→ Vielen fällt es schwer, ihre persönlichen Begabungen zu erkennen. Deshalb gibt es eine Reihe von Selbstbeurteilungs-Tests im Internet. Links zu allgemeinen sowie MINT-spezifischen Tests gibt es unter: [www.komm-mach-mint.de/Schuelrinnen/Studium/Self-Assessments](http://www.komm-mach-mint.de/Schuelrinnen/Studium/Self-Assessments)



## Unser Erfolg hat viele Gesichter.

Johnson Controls wäre als Automobilzulieferer nicht weltweit führend, wenn wir uns mit dem Status quo zufriedengeben würden. Wir sind überzeugt, dass wirklich außergewöhnliche Lösungen nur von außergewöhnlichen Menschen erdacht werden. Egal, woher sie kommen. Egal, ob Mann oder Frau. Innovationsgeist, Führungsstärke und der Wunsch jedes einzelnen Mitarbeiters, diese Welt ein wenig lebenswerter zu machen - das ist es, was uns ausmacht.

[www.johnsoncontrols.de](http://www.johnsoncontrols.de)

Kontakt: Stephan Oh  
E-mail: [Dong-Jin.Stephano@jci.com](mailto:Dong-Jin.Stephano@jci.com)  
Telefon: +49 2174 65 4901

**Johnson  
Controls**

PERSÖNLICHER EINBLICK



Familie und Führungsposition passen unter einen Hut. Leah Blessin, Senior Managerin Technologie bei der Unternehmens- und Technologieberatung Accenture, macht es vor. Vorankommen – das geht, indem man sich Tricks aus der Männerwelt zunutze macht oder den inneren Schweinehund mit forschen Versprechen verjagt.

# Nichts ist unerreichbar

Es ist drei Jahre her, da feiert Leah Blessin als IT-Beraterin für Accenture Erfolge, schafft es nebenbei, Zeit für ihren einjährigen Sohn freizuschaukeln. Und doch, findet Blessin damals, fehlt etwas: die Beförderung. Sie beschließt: „Ich verhalte mich jetzt so, wie ich es von meinen männlichen Kollegen kenne“, nahm sich die Beraterin vor.

Blessin spricht bei ihrem Chef vor, verweist auf ihre Leistungen – und staunt. Ihr Chef „wusste“ schlicht nicht, dass ihr die Beförderung wichtig gewesen wäre. „Das war ein echtes Aha-Erlebnis für mich“, sagt die 34-Jährige. Statt, wie viele Frauen, nur gute Arbeit zu machen und zu hoffen, dass es jemand der Oberen bemerkt, tut sie heute deutlich kund, wo es hingehen soll. Und erreicht, was sie erreichen möchte.

### Gezielte Förderung

Seit klar ist, wie der Aufstieg in der männerdominierten Welt der Informationstechnologie oft noch funktioniert, fühlt sich Blessin als Frau eher im Vorteil. „Ich falle mehr auf“, sagt Blessin. „Selbst, wenn ich nur die gleiche Arbeit mache, wie meine männlichen Kollegen, bleibe ich eher in Erinnerung.“ Auf mindestens gleiche Chancen legt ihr Arbeitgeber auch besonderen Wert: Aus der Überzeugung heraus, dass gemischte Teams bessere Ergebnisse bringen, werden Frauen mit einem Faible für



„Es kommt auf die Ergebnisse an, nicht auf die Präsenz.“

Leah Blessin, Senior Managerin Technologie bei Accenture

Technik bei Accenture gezielt gefördert. Ob ihre Karriere ohne die Offenheit des Arbeitgebers genauso verlaufen wäre? „Schwer zu sagen“, sagt Blessin. Rückblickend hätte sie deshalb höchstens eines anders gemacht: Statt nur im Betriebswirtschaftsstudium einen Schwerpunkt auf die Wirtschaftsinformatik zu legen, hätte sie direkt Wirtschaftsingenieurwesen studiert. Um ganz sicher zu gehen, dass sie, wie heute, direkt am Puls eines sich ständig wandelnden Technologiemarktes arbeiten kann.

### Familienverträglicher Job

Doch auch ihr Weg hat funktioniert: Im August 2000 steigt die Betriebswirtin bei Accenture zunächst für ein Jahr als Software-Entwicklerin ein. „Bevor ich in die Beratung gehe, wollte ich programmieren lernen und verstehen wie Software-Entwicklung funktioniert“, erinnert sich Blessin. Mit dem zweiten Kind, kommt der zweite Richtungswechsel: Als Senior Managerin Technologie wechselt sie nach neun Jahren Beratung in den Vertrieb. Denn der Job lässt sich familienverträglicher dosieren.

So gestaltet sie heute technologische Lösungen für Kunden aus der Transport- und Logistikbranche, ebenfalls ein Arbeitsfeld mit Männerüberhang. Als sogenannte „Solution Architektin“ kann Blessin flexibel arbeiten, häufig wann und wo sie will. „Es kommt auf die Ergebnisse an, nicht auf die Präsenz“, sagt Blessin.

### Anerkennung und Verständnis von Kollegen

Doch trotz aller Geradlinigkeit: Dunkle Momente, in denen Blessin kaum weiß, wie sie ihr tägliches Pensum bewältigen soll, gibt es immer wieder. „Ich fühle mich wie mein eigener Selbstversuch“, sagt Blessin. Anders als noch zu Beginn ihrer Berufslaufbahn sind Herausforderungen für sie keine beängstigenden Berge mehr, sondern Chancen für den nächsten Gipfelsturm. Ihren inneren Schweinehund vertreibt sie im Zweifel gerne mit forschen Versprechen. Selbst als sie nicht weiß, wie schnell sie einen Wiedereinstieg nach ihrem zweiten Kind schafft, verkündet sie ihren Kollegen schon: „In einem halben Jahr komme ich wieder.“

Und so kommt es. Gemeinsam mit ihrem ebenfalls voll berufstätigen Mann hat, sie eine straffe Betreuungslösung organisiert und auch für Noteinsätze vorgesorgt. Wie viel Anerkennung und Verständnis sie dafür von ihren Kollegen bekommt, erstaunt Blessin immer wieder. „Ich lege Wert darauf, Zeit für ein gemeinsames Abendessen mit meinen Kindern zu haben.“ Das unterscheidet sie zwar von einigen Männern, aber „es versteht und achtet hier jeder“.

LEONIE FUCHS

redaktion.de@mediaplanet.com

### TIPPS

#### Karierekick Kind – den idealen Zeitpunkt gibt es nicht

➔ Wichtiger als das Timing sind persönliche Einstellungen und Verhaltensweisen: Leichter hat es, wer hoch motiviert ist, eine pragmatische und kompromissbereite Grundhaltung hat und psychisch wie physisch belastbar ist.

#### Den Chef überzeugen

➔ Signalisieren Sie, dass Sie mit Kind genauso beruflich weiterkommen wollen. Haben Ihre Vorgesetzten Vorurteile, entkräften Sie diese. Ein offensiver, aktiver Umgang mit der neuen Mutterrolle hat sich bei vielen Karrieremüttern bewährt gemacht.

#### Die Elternzeit kurz halten

➔ Laut einer Umfrage des Vereins der Ingenieure halten über 50 Prozent der Personaler die Auszeit einer Führungskraft erst für negativ, wenn sie zwölf Monate und länger dauert. Sie empfehlen Führungskräften individuelle Absprachen mit ihren Vorgesetzten zu treffen.

#### Den Partner prüfen

➔ Achten Sie darauf, dass Ihr Partner Ihr Lebensmodell unterstützt. Wenn nicht in Taten, dann zumindest emotional.

#### Ein Netzwerk schaffen

➔ Organisieren Sie die Kinderbetreuung straff. Bauen Sie ein Netzwerk aus bezahlter Kinderbetreuung, Familienangehörigen oder Freunden, damit die Betreuung auch in Notsituationen gesichert ist. Halten Sie auch im Unternehmen nach Förderern Ausschau.

#### Offen mit Kindern reden

➔ Sind Ihre Kinder traurig, dass Sie nicht mehr Zeit haben, erklären Sie ihnen die Situation. Wecken Sie Interesse für Ihre Arbeit, indem Sie Ihre täglichen Aufgaben begreiflich werden lassen. Dann können Ihre Kinder stolz auf Sie sein.

ANZEIGE

## Lust auf Luftfahrt?

## Landen Sie bei uns!

[www.dfs.de](http://www.dfs.de)

Die DFS Deutsche Flugsicherung GmbH ist verantwortlich für die Kontrolle des Flugverkehrs in Deutschland.

Wir sorgen dafür, dass täglich bis zu 10.000 Flüge sicher und pünktlich ans Ziel kommen – das sind etwa drei Millionen im Jahr.

Rund 5.900 Menschen arbeiten bei der DFS. Wir betreiben Kontrollzentralen in Langen, Bremen, Karlsruhe und München. Außerdem sind wir in der Eurocontrol-Zentrale in Maastricht sowie in den Kontrolltürmen der 16 internationalen Flughäfen vertreten.

**Sie suchen einen Job mit Zukunft?** Dann sind Sie bei uns mit Sicherheit richtig – bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH. Um den Flugverkehr der nächsten Jahre zu bewältigen, suchen wir Menschen, die von der Luftfahrt genauso begeistert sind wie wir.

Unsere aktuellen Stellenangebote finden Sie unter [arbeitsgeber.dfs.de](http://arbeitsgeber.dfs.de)

**DFS Deutsche Flugsicherung**

**Weil der Himmel uns braucht!**

Mit jeder Herausforderung  
dazulernen.

Ein ganz normaler Arbeitstag  
für High Performer.



Entscheiden Sie sich für eine Karriere bei Accenture, wo vielfältige Chancen und Herausforderungen auf Sie warten und Sie wirklich etwas bewegen können – Tag für Tag. Wo Sie die Möglichkeit haben, Ihr Potenzial zu entfalten und sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln, Seite an Seite mit talentierten Kollegen. Wo Sie unseren einzigartigen Erfahrungsschatz nutzen können, um unsere globalen Kunden auf ihrem Weg zu High Performance zu unterstützen.

Trifft das Ihre Vorstellung von einem ganz normalen Arbeitstag? Dann sind Sie bei Accenture richtig.

[entdecke-accenture.de](http://entdecke-accenture.de)

• Beratung • Technologie • Outsourcing

>  
**accenture**  
*High performance. Delivered.*