

So werden aus Einsteigerinnen Aufsteigerinnen.



Aufwärts. MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Eine Sache für Männer? Gestern vielleicht. Immer mehr Frauen erobern diese Fachrichtungen und treffen dabei auf boomende Branchen, gut bezahlte Jobs und offene Unternehmen, die sich von Frauen in Führungspositionen Innovationen und Effizienz erhoffen. Einsteigerinnen, die neben fachlichem Know-how ein gesundes Selbstbewusstsein und Überzeugungskraft mitbringen, haben beste Chancen, in MINT-Berufen nach oben zu kommen.

Top-Thema

10

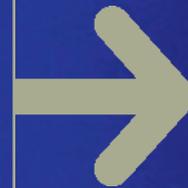
Vorsprung in Technik

Die MINT-Branchen bieten Jobs mit Zukunft – und suchen Einsteigerinnen, die ihre Chancen auf interessante Aufgaben und Aufstiegschancen nutzen möchten.

16

„Ansprüche kommen Frauen entgegen“

Joachim Lalla, Personalleiter des Engineering-Dienstleisters Ferchau, im Interview.



Ab nach oben!



Vorsprung in Technik

Wenn es um die Top-Stellen in MINT-Berufen geht, haben Frauen heute durchaus Vorteile gegenüber ihren männlichen Mitbewerbern. Sie bringen neue Führungskulturen in die Unternehmen und überzeugen durch Leidenschaft für die Sache und selbstbewusstes Auftreten.

Von André Boße

Martina Beyers erster Eindruck von ihrem zukünftigen Arbeitgeber Ford gestaltete sich nicht ausnahmslos positiv. Man empfing die ambitionierte Bewerberin in einem fensterlosen Zimmer. Getränke oder Raumdekoration: Fehlangeige. Die studierte Maschinenbau-Ingenieurin, die zuvor beim Automobilzulieferer ZF Friedrichshafen gearbeitet hatte, empfand die Atmosphäre damals als sehr „puristisch“ und wenig einladend. Sie fragte sich: Warum nicht auch bei technischen Fachgesprächen den Raum gemütlich herrichten? Heute hat Martina Beyer häufig die Gelegenheit, es besser zu machen: Als Abteilungsleiterin bei Ford führt sie ein Team mit mehr als 100 Ingenieuren aus Deutschland, England, Indien und China – und wenn sie mit Bewerbern oder Kollegen spricht, darf es an frischer Luft und erfrischenden Getränken nicht fehlen.

Aber auch ihr eigenes Bewerbungsgespräch hat Martina Beyer trotz des fensterlosen Raumes in sehr guter Erinnerung. „Meinem zukünftigen Chef gelang es, trotz der nicht optimalen Umstände schnell eine entspannt-lockere Atmosphäre herzustellen“, erinnert sie sich. Da auch sie als Bewerberin überzeugte, begann 1997 ihre Laufbahn im Bereich Fahrwerk beim Autobauer mit Deutschlandsitz in Köln. Und diese Karriere verläuft beachtlich: Die Maschinenbau-Ingenieurin startete als Trainee und absolvierte diverse Stationen im Ausland. Besonders nachhaltig waren ihre Erfahrungen in den USA. „Dort war

das Thema Diversity schon weiter fortgeschritten als in Europa, und es gab mehrere Frauen in Führungspositionen.“ Martina Beyer war motiviert. Männerdomäne hin oder her: Sie wollte es bei Ford weit bringen – und zwar in einem wirklich technischen Bereich. Und das hat sie geschafft: Heute ist sie verantwortlich für die weltweite Entwicklung der Radaufhängung und legt in enger Abstimmung mit der Forschungsabteilung Technologien und Konzepte für zukünftige Fahrzeuglinien fest. Ihren Führungsstil hat sie entwickelt, indem sie ihre eigenen Führungskräfte beobachtete und gute Eigenschaften übernahm. „Auch wenn fast unlösbare technische Probleme auftauchen, ist es hilfreich, im Team ein gutes Arbeitsklima zu schaffen“, sagt sie. „Dies verlangt einen Spagat zwischen Führungsautorität und kollegialem Miteinander.“

Noch besteht das Ingenieurteam, das Martina Beyer als Abteilungsleiterin führt, hauptsächlich aus Männern. Doch sie darf davon ausgehen, dass sich das in naher Zukunft ändert, denn der Arbeitsmarkt zeigt eine erfreuliche Tendenz: Die Zahl attraktiver MINT-Jobs steigt überdurchschnittlich – und immer mehr Frauen nutzen diesen Boom für ihren chancenreichen Einstieg. Fragt man Ulrike Struwe nach Zahlen, die belegen, dass Frauen in den MINT-Berufen auf dem Vormarsch sind, muss die Projektleiterin des seit 2008 bestehenden „Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen“ nicht lange überlegen: Die Frauenquote bei





„KOMM, MACH MINT“

„Komm, mach MINT“, der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen, ist Teil der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung „Aufstieg durch Bildung“ und wurde 2008 unter anderem mit dem Ziel gestartet, MINT-Hochschulabsolventinnen für Karrieren in der Wirtschaft zu gewinnen. Aktuell unterstützen mehr als 100 Partner diese Zielsetzung mit vielfältigen Aktivitäten und Maßnahmen zur Berufsorientierung junger Frauen. Das Info-Portal www.komm-mach-mint.de bietet einen Überblick über das breite Spektrum von Angeboten, konkrete Tipps, Handlungsempfehlungen und eine bundesweite Projektlandkarte.

den Absolventen mathematischer und naturwissenschaftlicher Fächer liege derzeit bei 41 Prozent – ein Höchstwert für Deutschland. Einen Rekord kann sie auch bei den Ingenieurinnen vermelden: 13.159 haben 2010 ihr Studium abgeschlossen und damit so viele wie niemals zuvor. Zum Vergleich: 1975 waren es gerade einmal 1040. Struwe: „Die Zahl der Frauen ist heute 13 Mal so hoch, die Zahl der Männer hat sich in diesem Zeitraum von 21.714 auf 46.090 nur etwas mehr als verdoppelt.“ Damit gibt es zwar noch immer mehr männliche als weibliche Ingenieure. „Aber das Verhältnis hat sich drastisch geändert“, sagt Struwe: Kam 1975 auf 22 männliche Absolventen eine einzige Frau, sind es heute bereits sechs.

Jedoch ist für viele Absolventinnen in einem MINT-Fach eine erfolgreiche Karriere in Unternehmen kein Selbstläufer. „Der Übergang vom Studium zum Beruf ist eine sensible Phase“, sagt Ulrike Struwe. „Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass sich immer noch recht viele Frauen trotz einer Top-Qualifikation und der Aussicht auf gutes Gehalt sowie Aufstiegschancen gegen eine Laufbahn in der freien Wirtschaft entscheiden und stattdessen auf sichere Stellen im öffentlichen Dienst wie zum Beispiel das Lehramt setzen.“ Struwe appelliert daher an die Unternehmen, zusätzlich zu Gehältern und Aufstiegschancen Signale zu senden, die bei Frauen ankommen: „Die Arbeitgeber müssen deutlich machen: Welche Modelle bieten wir zur Verein-

barkeit von Familie und Beruf, welche Perspektiven für die persönliche Weiterentwicklung unseres Personals? Um weiblichen MINT-Nachwuchs für die freie Wirtschaft zu begeistern, müssen die Unternehmen für sich werben.“

Dass viele Unternehmen diese Botschaft vernommen haben, zeigt das Engagement großer Arbeitgeber bei Initiativen wie dem „Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen“. Die teilnehmenden Unternehmen zeigen sich hier nicht nur, sondern fördern vielfach ganz gezielt weibliche MINT-Talente. Der ThyssenKrupp-Konzern zum Beispiel unterstützt seit einigen Jahren das Karrierenetzwerk Femtec und beschloss im Herbst 2011 ein Diversity-Projekt, das dafür sorgen soll, dass noch mehr Frauen im Konzern den Weg nach oben finden. Dort sind Frauen in den technischen Bereichen und vor allem in den Führungspositionen zwar noch unterrepräsentiert, aber der Wandel sei eingeleitet, heißt es beim Traditionsunternehmen aus dem Ruhrgebiet: „Es gibt keinen Bereich bei ThyssenKrupp, der eine reine Männerdomäne ist. Selbst in traditionell technisch-männlich geprägten Bereichen finden immer mehr junge Frauen ihren Berufseinstieg.“

Zudem loben die Personalverantwortlichen des Konzerns die Qualitäten des weiblichen MINT-Personals. Nicht nur die fachliche Qualifikation stimme, auch seien ambitionierte Einsteigerinnen häufig zusätzlich gerüstet: „Viele haben schon Erfahrungen in der Praxis





BERUFS- UND KARRIEREPLANER MINT

Ein „Berufs- und Karriereplaner“ für MINT-Berufe, geschrieben von drei weiblichen Autoren – das ist eine angenehme Überraschung. Ivonne Domnick, Regine Kramer und Kamilla Herber legen sich zwar nie auf die weibliche Perspektive fest, doch analysieren sie die Jobperspektiven in MINT-Berufen, ohne dabei in eine rein männliche Sichtweise zu verfallen.

Das Buch bietet Branchenreports und eine Übersicht der Jobprofile, ein Kapitel über Zusatz- und Weiterqualifikationen nach dem Studium und einen Serviceteil zum Thema Bewerbung und Stellensuche. Ivonne Domnick, Regine Kramer und Kamilla Herber: Berufs- und Karriereplaner MINT: Der analytische Weg zum Erfolg. Vieweg & Teubner-Verlag 2009. ISBN 978-3834807564. 22,95 Euro.

und im Ausland gesammelt, und für uns ist es ein gutes Zeichen, wenn Einsteigerinnen diese Herausforderungen bereits frühzeitig gesucht haben“, sagt Ralph Labonte, Arbeitsdirektor und Mitglied des Vorstands bei ThyssenKrupp. Auch dass sich die Nachwuchskräfte schon bei der Bewerbung sehr selbstbewusst präsentieren, kommt beim Konzern mit Sitz in Essen und Duisburg gut an. Doch müsse dieses Selbstbewusstsein im Karriereverlauf unbedingt weitergeführt werden. „Überzeugungskraft und Durchsetzungsfähigkeit sind in dieser Hinsicht wichtige Kompetenzen“, heißt es bei ThyssenKrupp. Zusätzlich sensibilisiert werden weibliche Nachwuchskräfte dafür, sich ein funktionierendes Netzwerk aufzubauen, das gerade dann von Bedeutung ist, wenn es auf der Karriereleiter nach oben geht. „Dann nämlich sind belastbare Beziehungen im geschäftlichen Umfeld von Vorteil, um das eigene Handeln zu reflektieren.“

Dass nicht nur große Konzerne, sondern auch familiengeführte Technikunternehmen die Zeichen der Zeit erkannt haben, beweist die ostwestfälische Technologiegruppe Harting, die ein glänzendes Geschäftsjahr 2010/2011 hinter sich hat: Das Unternehmen erzielte Rekordumsätze und schuf mehr als 300 neue Arbeitsplätze. Aktuell beschäftigt der Spezialist für Verbindungs-, Übertragungs- und Netzwerktechnik etwa 3400 Mitarbeiter, und die Frauenquote ist für ein Technologieunternehmen beachtlich: Im Zentralbereich Corporate Technolo-

gy Services, wo die Produkteigenschaften von elektromechanischen und elektronischen Übertragungssystemen geprüft werden, liegt der Frauenanteil bei 10 bis 15 Prozent. In Teilbereichen wie der Klima- und Umweltprüfung sowie in der Technologieentwicklung sind sogar ein Drittel der Stellen von Frauen besetzt, berichtet Bettina Klaas-Heisener, Referentin für Personal- und Organisationsentwicklung. Dabei profitiert das Unternehmen besonders bei der Entwicklung neuer Technologien von unterschiedlichen Sicht- und Herangehensweisen: „Es hat sich gezeigt, dass gemischte Teams besonders kreativ sind und ganzheitlich denken. Das schlägt sich in den Arbeitsergebnissen positiv nieder“, so Klaas-Heisener.

Wenn Frauen in den MINT-Unternehmen für Effizienz und Innovationen stehen, gibt es guten Grund anzunehmen, dass schon sehr bald sehr viel mehr Frauen in Leitungspositionen zu finden sind. Frauen wie Sibylle Günter, seit Anfang 2011 wissenschaftliche Direktorin des Max-Planck-Instituts für Plasmaphysik (IPP). Zudem ist die 47-Jährige seit 2000 Wissenschaftliches Mitglied der Max-Planck-Gesellschaft. Damals war sie die jüngste Frau in der Geschichte der renommierten Forschungsinstitution, die diese exklusive Position erreichte. In ihrer Position steht Sibylle Günter regelmäßig im Dialog mit Unternehmen aus der MINT-Branche und weiß, welche Fähigkeiten dort gefragt sind. Ihre Einschätzung: „Die Chancen für junge





Frauen, eine erfolgreiche Karriere in einem naturwissenschaftlichen Beruf zu starten, waren nie so gut wie heute. Wissenschaft und Industrie werden sich zunehmend bewusst, dass die gut qualifizierten Frauen in unserer Gesellschaft eine wichtige Ressource sind, und bemühen sich daher verstärkt um mehr Frauen.“

Dabei besitzen weibliche Nachwuchskräfte einen besonderen Vorteil gegenüber der männlichen Konkurrenz: Eine MINT-Absolventin, die sich auf eine Top-Stelle bewirbt, steht kaum im Verdacht, das Studium aus Mangel an Alternativen gewählt zu haben. „Wenn ich in meiner Physik-Vorlesung Studentinnen sehe, kann ich mir sicher sein, dass die bei Beginn ihres Studiums ganz genau wussten,

warum sie das Fach gewählt haben“, sagt Sibylle Günter, die seit 2006 auch als Honorarprofessorin an der TU München lehrt. Ihre Schlussfolgerung: „Frauen, die sich für Mathematik, Informatik, Natur- oder Ingenieurwissenschaften entscheiden, sind im Schnitt deutlich besser motiviert als Männer – und treten übrigens auch deutlich selbstbewusster auf als noch vor zehn Jahren.“

Bachelor?

Master?

MBA!



Foto: Renata Jun

Mehr Perspektiven finden Sie in dieser Ecke:

www.mba-corner.de

Powered by:

karrriereführer



Joachim Lalla, 62, kam 1979 zum Engineering-Dienstleister Ferchau mit Stammsitz in Gummersbach. Seit 1989 verantwortet der studierte Betriebswirt das Personalwesen.

„Ansprüche kommen Frauen entgegen“

Joachim Lalla ist Personalleiter des Engineering-Dienstleisters Ferchau. Das Unternehmen unterstützt seine Industriekunden aus der Technikbranche projektbezogen mit dem Know-how seiner rund 4500 Mitarbeiter – darunter vor allem Ingenieure und IT-Spezialisten. Das Geschäftsmodell bietet Frauen interessante Führungspositionen zwischen Technik, Kundenorientierung und moderner Mitarbeiterführung.

Von André Boße

Herr Lalla, auch Sie bekommen den Fachkräftemangel in den MINT-Berufen zu spüren. Lässt sich das Problem lösen, indem endlich mehr Frauen in diesen Berufen zum Zuge kommen?

Das klingt mir zu taktisch, nach dem Motto: Weil wir unter den Männern nicht mehr fündig werden, zapfen wir jetzt das Reservoir der Frauen an. Wir hatten schon immer einen anderen Ansatz: Wenn wir im Unternehmen qualifizierte Frauen identifizieren, dann fördern wir sie genauso wie Männer auch.

Wie sorgen Sie dafür, dass die Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen nicht übergangen werden?

Wir schauen unvoreingenommen auf die Talente und Potenziale, mit dem Ziel, unter den 5000 Mitarbeitern genau die High Potentials zu finden, die uns weiterbringen. Haben wir sie identifiziert, beginnt die Förderung dieser Personen. Und um zu verhindern, dass wir die Frauen unter diesen High Potentials an ihren Bedürfnissen vorbei weiterentwickeln, kümmern wir uns sehr individuell um jeden, den wir fördern.

Wie läuft diese Personalentwicklung bei Frauen, die sich für Führungsaufga-

ben empfehlen, konkret ab?

Wir führen – wie übrigens mit männlichen Kollegen auch – ein Entwicklungsgespräch und arbeiten heraus, wo Stärken liegen und wo es noch Lernfelder gibt. Wichtig ist die individuelle Herangehensweise: Wir vermuten bei Frauen nicht generell ein anderes Führungsverständnis. Im Fokus steht immer die personenbezogene Analyse von Stärken und Schwächen.

Spüren Sie beim Recruiting ein zunehmendes Interesse von Frauen für MINT-Berufe?

Das schon, ja. Der gesellschaftliche Wandel in dieser Hinsicht ist erkennbar. Wir merken das auch daran, dass in unserem Unternehmen immer mehr Frauen aus einem unserer Entwicklungsprogramme heraus attraktive Positionen einnehmen. Wir haben zum Beispiel aktuell eine neue Niederlassungsleiterin in Hamburg mit Personalverantwortung für fast 200 Mitarbeiter. Das ist eine Stelle, die bei uns im Vertrieb angesiedelt ist und bei der es darauf ankommt, neben der technischen Qualifikation auch über Fähigkeiten in den Bereichen Kundenkommunikation, Empathie oder Entscheidungskompetenz zu verfügen.