

»Frauen gestalten Technik – mit Erfolg! Weibliche Karrieren in technischen Berufen!«

Dokumentation des Fachgesprächs im Bayerischen Landtag München

Sanne Grabisch

7. Februar 2008

Am 29. 1. 2008 fand im Bayerischen Landtag München ein von der Fraktion Die Grünen initiiertes Fachgespräch zum Thema »Frauen gestalten Technik – mit Erfolg! Weibliche Karrieren in technischen Berufen!« statt. Die Grünen starteten damit eine Gesprächsreihe, welche am 22. 4. mit dem Thema »Technische und naturwissenschaftliche Bildung stärken – Mädchen für Berufe mit Zukunft interessieren. Herausforderungen für eine geschlechtergerechte Technikbildung« fortgesetzt wird.

Als Referentinnen waren Frau Prof. Dr. Susanne Ihsen von den Gender Studies der TU München, MMag. Dr. Anita Thaler vom IFZ Graz, Frau Dipl.-Ing. Sylke Pageler, Vorsitzende des VDI Bereichs fib, sowie Dipl.-Soz. Katharina Sauter von der Abteilung Personalentwicklung der Fraunhofer Gesellschaft geladen, die vor etwa 40 Frauen und genau einem Mann sprachen. Die Inhalte ihrer Vorträge sind im folgenden wiedergegeben.

Prof. Dr. Susanne Ihsen (*1964): »Berufswege von Ingenieurinnen«

Der Vortrag stellte beispielhaft einzelne Karrieren weiblicher Ingenieure vor und bettete sie in die historische Entwicklung ein.

In Bayern wurden Frauen ab 1905, in Preußen ab 1908 zum Universitätsstudium zugelassen. Sie studierten in erster Linie Medizin, Philosophie und Naturwissenschaften, meist mit der Zielsetzung, Lehrerin zu werden, aber auch Ingenieurwissenschaften¹. Der Neurologe Möbius verfasste das Werk »Die physiologische Schwachsinnigkeit des Weibes«. Die erste Frauenbewegung entstand, welche sich für ein gleichwertiges Abitur und die freie Zulassung zur Hochschule einsetzte. 1918 wurde das Frauenwahlrecht eingeführt. Bis 1932 gab es knapp 20.000 Studentinnen an deutschen Universitäten. 1933 wurde von den Nationalsozialisten eine Negativ-Quote eingeführt: Nur 10 Prozent der Studenten durften weiblich sein. Auch waren Frauen nicht in allen Berufen

¹Der Abschluss »Dr. Ing« an den Technischen Universitäten galt als quasiwissenschaftlich, daher stammt die Tradition, den Titel vollständig anzugeben, so sollte gekennzeichnet werden, dass es sich „nicht um richtige Wissenschaftler sondern Ingenieure“ handelt.

zugelassen. In der Nachkriegszeit werden Frauen von den Kriegsheimkehrern von den Universitäten »vertrieben«.

Heutzutage liegt der Anteil an weiblichen Studenten in den Ingenieurwissenschaften bei 20 Prozent.² 2007 lag die Arbeitslosenquote bei Ingenieurinnen erstmals unter zehn Prozent.

MMag. Dr. Anita Thaler: »Einflussfaktoren auf männliche und weibliche Karrieren in den Ingenieurberufen«

Im EU-Forschungsprojekt »Prometa – Empowering Women Engineers Careers in Industrial and Academic Research« wurden weibliche und männliche Ingenieure und Wissenschaftler aus mehreren europäischen Ländern in Gruppen- und Einzelgesprächen u. a. zum Thema Einflussfaktoren auf weibliche und männliche Karrieren in Ingenieurberufen interviewet.³

Ingenieurinnen definieren »Karriere« recht bunt und ganzheitlich: persönliche Entwicklung, die Entwicklung neuer und aufregender Dinge, das Meistern neuer Herausforderungen und Zufriedenheit stehen für sie im Vordergrund. Freude und Spaß werden besonders betont. Auf den Beruf bezogen nennen Frauen an Herausforderungen und Problemen die Punkte zu wenig Geld / Fördermittel, Projektorganisation, Konkurrenz, Veröffentlichungsdruck und Zeitdruck, personenbezogen werden Vereinbarkeit von Karriere und Familie und der Druck, die eigene Kompetenz ständig unter Beweis stellen zu müssen, als Probleme genannt. Männer nennen berufsbezogen die gleichen Punkte wie Frauen, personenbezogen kennen jedoch nur finnische Männer das Problem der Vereinbarkeit von Karriere und Familie.

Technik-Forscherinnen mit Kind berichten davon, dass sich ihre Karriere durch unflexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten verlangsamt. Auch sind sie durch die familiären Verpflichtungen nur eingeschränkt mobil.⁴ Als positiv an ihrem Muttersein empfinden sie die dadurch entwickelte Fähigkeit zu fokussierterer und effizienterer Herangehensweise. Junge Technik-Forscherinnen ohne Kind antizipieren die frauenspezifischen Eltern-Probleme.⁵ Männer mit Kind kennen praktisch keine damit zusammenhängende Probleme, da sie meist von der traditionellen Rollenverteilung profitieren.

Als Gründe, ihren Karriereweg zu ändern⁶, nannten Ingenieurinnen bessere Karrierechancen, Familie / Partner, mehr Herausforderungen, mehr Spaß, Finanzen, mehr Freiheit, Zeit und Kreativität (Forschung), mehr offener Sexismus (Wirtschaft).

Die Frauen wurden gefragt, was wäre, wenn sie Männer wären. Die meisten meinten, dass sie – auch mit Familie – erfolgreicher und mobiler wären und schneller vorangekommen wären. Sie sahen ein mögliches Problem darin, als Mann andere um Hilfe zu fragen. Da ihnen die Erfahrung der Schwangerschaft fehlen würde, wären sie als Mann

²Zwölf Prozent in der Elektrotechnik.

³Das Thema Frauen und Technik ist wie eine heiße Kartoffel, bei der sich die Bereiche Familie, Kindergarten, Schule, Hochschule, Betrieb und Politik die Verantwortung gegenseitig zuschieben.

⁴Dienstreisen, Auslandsaufenthalte. . .

⁵„Jetzt geht es mir gut, aber ich will ja auch mal Kinder haben, und *dann* werde ich Probleme haben. . .“

⁶Beispielsweise von der Universität in die Industrie oder andersherum.

vermutlich zu einer ganz anderen Persönlichkeit geworden. Die Männer, gefragt, was wäre, wenn sie Frauen wären, vermuteten neue Hürden und die Verlangsamung ihrer Karrieren. Vermutlich hätten sie als Frau einen anderen Beruf gewählt.

Dipl.-Ing. Sylke Pageler (*1965): »Standortbestimmung für Ingenieurinnen – Handlungsbedarf in Praxis?«

Der Vortrag stellte anhand statistischen Materials die gegenwärtige Situation von Ingenieurinnen dar.

In den letzten zehn Jahren haben sich die Einschreibungszahlen von Maschinentechnik- und Elektrotechnik-Studentinnen verdoppelt. 65 Prozent der Ingenieurinnen arbeiten in der Wirtschaft, bei den Männern sind es 80 Prozent. Leider werden Frauen oft als Rabenmütter angesehen, wenn sie Karriere machen wollen.

Mehrere Konzerne bieten inzwischen spezielle Programme zur Unterstützung von Frauen mit Kind an. In der Praxis zeigt sich darüber hinaus, dass es fast immer möglich ist, individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit zu finden, wenn der Konflikt im persönlichen Gespräch thematisiert wird.

Dipl.-Soz. Katharina Sauter: »Herausforderungen an die Personalpolitik: Ingenieurinnenkarrieren begleiten«

Der Vortrag stellte die Projekte zur Frauenförderung sowie die personelle Infrastruktur der Fraunhofer Gesellschaft dar.

Im Fraunhofer Institut ist die Frauenförderung propagiertes Ziel. Es engagiert sich sehr für nachhaltige Nachwuchsförderung. Seit 1999 gibt es ein Doktorandinnenprogramm. Die einzelnen Institute werden belohnt, wenn sie vermehrt Doktorandinnen bzw. Wissenschaftlerinnen einstellen.⁷ Ein Mentoring-Programm wendet sich speziell an den weiblichen Nachwuchs, ist aber inzwischen auch offen für Männer. Vorgabe bleibt, dass mindestens 75 Prozent der Teilnehmer weiblich sein müssen. Darüber hinaus unterhält das Fraunhofer Institut diverse geschlechtsunspezifische Schulungen und Qualifizierungsprogramme.

86 Prozent aller Mitarbeiter sind mit der Arbeitszeitregelung und der Umsetzung der Chancengleichheit beim Fraunhofer Institut sehr zufrieden, so eine hausinterne Befragung. Dies ist sicherlich auch auf die vielen Kinderbetreuungsangebote zurückzuführen. Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal wächst kontinuierlich und hat sich in den letzten 20 Jahren vervierfacht.

⁷Bemessen wird die »Frauenquote« an den absoluten Zahlen, dem Anteil an Frauen in Führungspositionen sowie der Bewertung der generellen Aktivitäten zur Frauenförderung.