

Dokumentation 1989

Frau und Technik ...

die Alternative der Zukunft

Hannover Messe Industrie
Halle 1, Jugend + Technik, Stand C 10

2. Gemeinschaftsprojekt der Frauen von

D A B *Deutscher Akademikerinnenbund e.V.*
d i b *Deutscher Ingenieurinnenbund e.V.*
V D E *Arbeitskreis Elektroingenieurinnen*
V D I *Ausschuß Frauen im Ingenieurberuf (FIB)*

1989 / 500

Computer typeset, graphics, layout by Chris Schuth

 Aldus PageMaker®

Inhaltsverzeichnis

Rückblick auf das erste Frau + Technik – Projekt 1988	5
Frau + Technik – Bilanz des Projektes 1989	6
Pressearbeit im Vorfeld	10
Sendungen im Hörfunk und Fernsehen	14
Pressespiegel mit Veröffentlichungen zum Thema	15
Prominenz auf unserem Stand	31
Wir über uns – Erfahrungsberichte	34
Messe-Rallye-Aufgaben	37
Frauenförderung in der chemischen Industrie	38
Akademikerinnen: Oft aufs falsche Pferd gesetzt	41
Forderungskatalog: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	42
Sponsoren für das Projekt 1989	44
Stellungssuche: Tips von Frau zu Frau	45
Ausblick auf unsere Pläne für 1990	48
Kontaktadressen	49
Nachbestellungen für die Dokumentation	49

Anhang: Sponsor-Stellenangeboten für Frauen
(Stand 30. September 1989)

Frau + Technik '88 – Rückblick auf das erste Projekt

Als Ende 1987 die Idee Gestalt annahm, sich mit einem Informationsstand auf die große Hannover Messe zu begeben, waren viele der angesprochenen Frauen begeistert. Der Erfolg war überwältigend und ist ausführlich in der Dokumentation 1988 beschrieben. Eine kurze Zusammenfassung soll an dieser Stelle genügen.

Engagement

Erstmalig hatten sich die Frauen von den vier Verbänden zusammengetan, um unter Federführung des DAB den Stand auf der Hannover Messe Industrie 20.4.-27.4.1988 auszurichten. Viel Engagement und viele Stunden an Telefon und Schreibmaschine waren nötig, um Frauen in ganz Deutschland zu erreichen.

Zum einen: Einladungen an Schulen, Universitäten und Fach- und Hochschulen sollten den jungen Frauen, die individuell oder organisiert zur Messe nach Hannover kommen wollten, unser Informationsangebot nahe bringen.

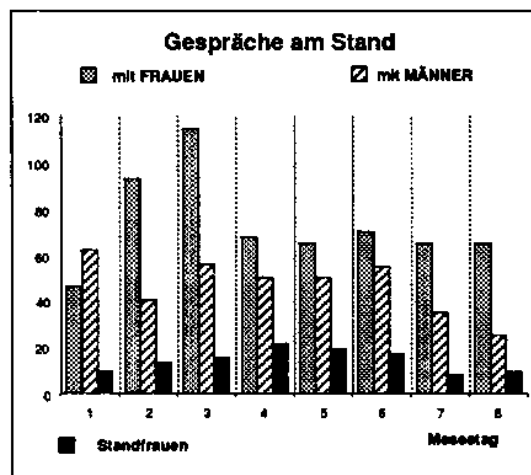
Weiter war es nötig, Frauen für den Standdienst zu gewinnen und zu organisieren. Selbstverständlich mußten auch die für Frauen wichtigen Informationen aus Na-

turwissenschaft und Technik von uns zusammengetragen werden und in eine Form für den Messe-Gebrauch gebracht werden. *Barbara Leyendecker* hat dies mit einem kleinen Team umgesetzt. Mehr als 50 Frauen aus den Verbänden, aber auch solche, die davon gehört hatten und mitmachen wollten, waren über die 8 Messetage für das Projekt tätig. Mehr als 1.000 Gespräche wurden auf dem 24 m² großen Stand in der Halle 21, Jugend und Technik geführt und wertvolle Kontakte hergestellt oder vermittelt.

Die Resonanz war groß und wurde durch Besuch von Prominenz, wie Bundeskanzler Helmut Kohl, den Ministerinnen Rita Süßmuth und Birgit Breuel, dem Präsident der Bundesanstalt für Arbeit, Heinrich Franke und dem Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie, Tyll Necker, in den Medien noch verstärkt.

Viele (dämmliche) Überschriften in der Presse zeugten davon, daß der Umgang mit *Frau und Technik* auf vielen Ebenen erst noch erlernt werden muß.

Frau + Technik Hannover Messe 1988



Die Zahl der Standgespräche mit Mädchen und Frauen ist höher als die mit Männern. Der Anstieg am Freitag (3. Tag) ist die Folge unserer Diskussions-Veranstaltung im Forum.

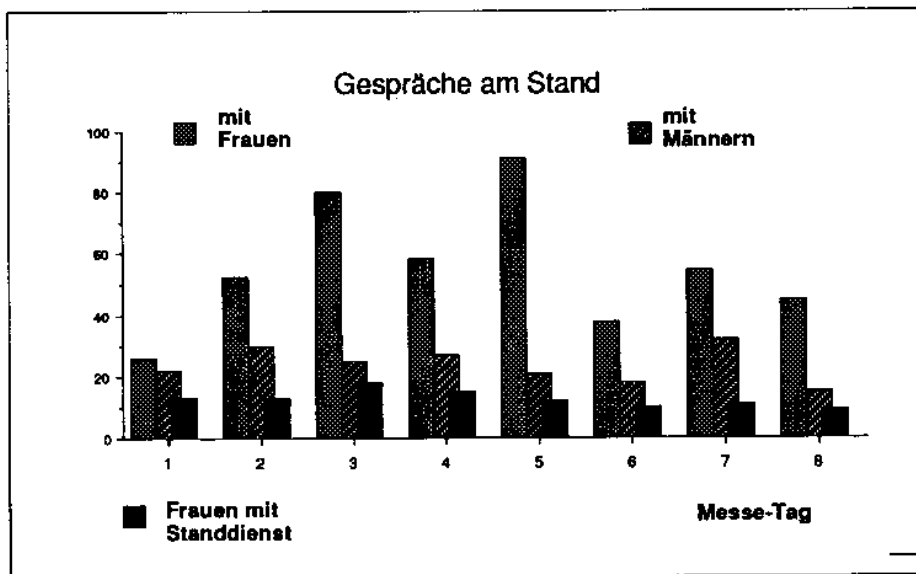
Frau + Technik '89 – Bilanz des zweiten Projektes

Noch immer beträgt der Anteil der berufstätigen Ingenieurinnen in der Bundesrepublik Deutschland je nach Fachrichtung zwischen zwei und zehn Prozent. Eine leicht steigende Tendenz zeichnet sich bei jüngeren Frauen ab.

Stellvertretend für die deutsche Wirtschaft seien die Zahlen aus einem großen Konzern genannt: Bei Siemens AG gab es im September 1988 in der Technik nur 2% Frauen über 30 Jahre

Tage tritt, wie engagiert und hoch motiviert diese Frauen sind – sei es bei Beratungen und Gesprächen am Stand, bei Interviews oder bei den Pressekonferenzen und Forumdiskussionen.

Werden Aufwand und Leistungen üblicherweise in Mann-Tage angegeben, so müssen wir hier doch von *Frau-Tagen* sprechen, das bedeutet: *allein für die Standdienste 101 Tage*. Ein Betrag von 100.000 DM würde für diese ehren-



mit Hochschulabschluß, während es bereits 9% waren in der Gruppe unter 30 Jahren. In Führungspositionen liegt ihr Anteil noch weit niedriger und entspricht nicht ihrer Repräsentanz.

Neue Kontakte

Die Situation von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen ist durch Verinselung bestimmt. Umso höher ist der Wert unseres Projektes einzuschätzen, weil hier zu

amtlich geleistete Arbeit überschritten. Die ganzen Vorarbeiten und der sonstige Aufwand kommt zu dieser Summe noch hinzu.

Nicht nur wir Frauen haben von diesem Projekt viel profitiert, auch die Öffentlichkeit konnte sehen, wer wir sind, was noch fehlt und in Zukunft gezielt getan werden muß, um Frauen und Männer in Gesellschaft, Beruf und Familie zu fördern.

Halle 1, Jugend + Technik

Der Weg zu dieser Halle war schwierig zu finden. Erst aufgrund unserer Aktion mit einem beklebten Pappkarton auf dem Rasen in der Nähe des Eingangs wurde von der Messeleitung ein großes Hinweisschild angebracht.

Konnten wir im letzten Jahr von unserer günstigen Durchgangslage profitieren und auch viele zufällig Vorbeigehende ansprechen, so waren wir dieses Mal nur für Informierte zu finden, abgesehen natürlich von den Jugendlichen, die in dieser Halle von der Regierung, Verbänden und Industrie direkt umworben wurden.

Es war immer ein Anliegen, durch unsere Präsenz in dieser Halle der nachrückenden Generation lebendige Technik-Frauen zu zeigen, um den Mädchen und Jungen die Notwendigkeit der Zukunft, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, schon heute vorzuführen.

Die Antwort einer Schülerin in der Podiumsdiskussion des Forums: «*Bau-Ingenieur möchte ich werden!*» auf ihrem Berufswunsch hin befragt, zeigte uns allen die Wirkung der engagierten Darstellung über das Berufsbild «*Bau-Ingenieurwesen*» von Ursula Dettmann.



Jutta Saatweber, Bad Homburg, mit Agnes Winter, Karlsruhe (l) vor der Auslage mit dem breitgefächerten Informationsmaterial. Vor der Bilderwand sitzen Gisela Vogel, Heidelberg (l) und Dagmar Günther, Frankfurt. Im Vordergrund Chris Schuth, Mainz, mit den Schülerinnen Katrin, Petra und Simone aus Auetal.

Neuerungen

Nach den Erfahrungen im ersten Jahr konnten wir dieses Mal *begleitete Führungen* in kleinen Gruppen auf die Stände von ausstellenden Firmen anbieten. Es hat sich erwiesen, daß die Schwellenangst bei den jungen Frauen abzubauen war, und die Gespräche und Fragen auf den Ständen mit unserer Hilfe lebendig und verständlich wurden. Erste Kontakte zum zukünftigen Arbeitsgebiet oder der möglichen Firma für Praktikum oder Berufseintritt wurden hergestellt.

Eine weitere Einrichtung war die *Alternative nach dem Messetag*, ein abendlicher Treffpunkt für Frauen. Wer die bedauerlichen Minen in den Gaststätten kennt, wenn einige Frauen sich dort niederlassen wollen («Aber, meine Damen, Sie haben nicht bereits im letzten Jahr reserviert; wir haben doch Messe!«), wußte den sicheren und gemütlichen Platz in der Schaufelder Straße im Gasthaus Kaiser zu schätzen.



Die neue 1. Vorsitzende vom DAB, Luise Joppe (!) mit ihrer Vorgängerin im Amt, Dr. Ursula Huffmann.

Trau Dich Frau-Postkarten

Unter diesem Motto lieben wir frech-witzige Postkarten herstellen und verteilen sie an unsere BesucherInnen. Ein Motiv zeigte *Berta Benz* bei ihrer berühmten Autofahrt nach Pforzheim vor mehr als 100 Jahren. Sie war es, die damals *als Frau die erste Fernfahrt* mit dem Automobil durchführte.

Eine andere Karte zeigt eine unserer Kolleginnen in der Versuchsabteilung bei der Meßwerterfassung. Darunter steht: »Früher spielte ich mit Puppen; heute entwickle ich Autos!«

Eine andere Karte erinnerte an die Anfänge der Computer-Wissenschaft mit *Ada Byron Lovelace* (1815-1852), die als erste die Programmierung einer Rechenmaschine vornahm.

Mit dieser Postkartenserie wollten wir ganz verschiedene Formen von Frauen in der Technik zeigen und Mut machen.

Wir hoffen, daß diese Kartengrüße über die Messe hinaus eine weite Verbreitung finden.

Trau Dich Frau



Im Haar-Studio
sagen sie:
»Technik schadet
aber der Frisur!«

Finden Sie das
etwa auch?

Presse-Arbeit

Unsere Pressemitteilung vom 18.1.1989

Frau + Technik

Stand während der Hannover Messe Industrie 5.4.-12.4.1989

Auf der Hannover Messe 88 gab es erstmals einen Stand, mit dem das Thema »Frau + Technik« gezielt angesprochen wurde. Des großen Erfolges wegen, den diese Aktion hatte, wird ein solcher Informationsstand auch auf der Hannover Messe 89 zu finden sein.

Veranstalterinnen sind der *Deutsche Akademikerinnenbund e.V.*, der wiederum die Federführung hat, der *VDI-Ausschuß Frauen im Ingenieur-Beruf*, der *Arbeitskreis Elektroingenieurinnen* im Verband Deutscher Elektrotechniker sowie der *Deutsche Ingenieurinnenbund e.V.*

In der Halle »Jugend und Technik« wollen Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen über ihr Berufsleben informieren und jungen Frauen Mut machen, sich für solche Berufe zu entscheiden. Die Frauen, die am Stand ehrenamtlich Dienst leisten, möchten deutlich machen, daß ihnen ihre Berufe Spaß machen und daß dies Berufe sind, die Zukunft haben. Sie wissen aus eigener Erfahrung, wie wichtig solche Gespräche sind – um Vorbild zu sein und festverwurzelte Vorurteile abzubauen.

Daneben suchen die Veranstalterinnen aber auch das Gespräch mit Messebesuchern allgemein, Eltern, Kollegen und Kolleginnen, mit Vertretern und Vertreterinnen von Firmen und dem politischen Leben

Neben den Eigenleistungen, die die Frauen der vier Verbände einbringen, wird das Projekt durch namhafte Industrieunternehmen unterstützt, die durch Geld- und Sachspenden diesen Stand ermöglichen.

Sie finden den Stand in Halle 1, C 10, (Halle – Jugend und Technik).

Weitere Aktivitäten

Freitag, 7.4.1989

- Pressekonferenz um 11.00 Uhr im TCM (Tagungszentrum der Messe).
- Veranstaltung um 14.00 Uhr im Forum (Halle 1) Thema: »Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen berichten«

Kontaktadresse:

Barbara Leyendecker
Dipl.-Ing., Dipl.-Wirtsch.-Ing.
Ludwigstr. 36 F
6053 Obertshausen

Telefon (06104) 4 30 29



Das Forum »Jugend + Technik« ist eine der Möglichkeiten, unser Anliegen darzustellen und mit den jugendlichen BesucherInnen und den Lehrkräften zu diskutieren. Die Ausführungen unserer Frauen auf dem Podium werden auch von den Berufs-Kolleginnen aufmerksam verfolgt.

Pressemitteilung für Schülerzeitungen

FRAU + TECHNIK

März 89

**Technik, nein danke, sagen Sie?
Sie sind stolz darauf, mit Ihrer Fünf in Mathe zu kokettieren?
Ingenieurinnen, gibt's denn die?
Sie haben noch nie eine leibhaftige Physikerin gesehen?**

Ja, dann sollten Sie uns einfach mal besuchen!

Wir, das sind Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen, die während der Hannover Messe Ind. (05.04. - 12.04.89) einen Stand zum Thema "Frau und Technik" in der Halle "Jugend und Technik" (Stand C10, Tel.: 05 11/ 89-40731) betreiben. Wir wollen damit insbesondere junge Mädchen ansprechen und ihnen zeigen, daß unsere Berufe Spaß machen, und ihnen Mut machen, auch solche Berufe zu ergreifen.

Sie sind technisch unbegabt, meinen Sie?

Lassen Sie sich das nicht einreden! Das hat man von uns auch geglaubt. Wir haben es Gegenteil bewiesen!

Technik ist Männersache, denken Sie?

Schauen Sie sich doch einmal um. Glauben Sie nicht, daß es der Technik gut bekäme, sich mehr Frauen darum kümmern würden?

Sie wollen gar einen technischen oder naturwissenschaftlichen Beruf ergreifen? Ihre Verwandten und Umgebung reagieren irritiert?

Dann kommen Sie erst recht vorbei. Wir stärken Ihnen den Rücken!

Sie haben keine Zeit und Gelegenheit, unseren Stand zu besuchen?

Dann schicken Sie doch Ihren Vater und Ihre Mutter vorbei, wenn sie die Messe besuchen. Wir möchten auch mit den Eltern ins Gespräch kommen!

Sie haben noch Fragen?

Dann wenden Sie sich an die unten angegebene Adresse. Wir sind bereit, unabhängig von der Messe über die angeschnittenen Fragen mit Ihnen zu sprechen.

Das Projekt Hannover Messe ist eine gemeinsame Aktion des

- Deutschen Akademikerinnenbundes (Federführung)
- Deutschen Ingenieurinnenbundes
- Ausschusses "Frauen im Ingenieurberuf" des Vereins Deutscher Ingenieure
- Arbeitskreises "Elektroingenieurinnen" des Verbandes Deutscher Elektrotechniker

Also, besuchen Sie uns. Denn Technik ist auch Frauensache.

Übrigens, wir freuen uns nicht nur über den Besuch von Schülerinnen, sondern auch von Schülern, wir auch gerne erzählen, wie der Ausbildungsweg und unser Tätigkeitsbereich in Chemie, Maschinenbau, Physik, Informatik, Elektrotechnik oder in ... aussieht.

Kontaktadresse:

Dipl.-Ing. Dipl.-Wirtsch.-Ing. Barbara Leyendecker
Georg-Kerschensteiner-Str. 21 A, 6053 Obertshausen
Tel.: 0 61 04/ 4 30 29

*Dipl.-Ing. Margarete Pauls,
Vorsitzende des VDI-Ausschusses
»Frauen im Ingenieurberuf (FIB)«,
hat ihre Erfahrungen als technische
Journalistin bei der Moderation der
Forumsdiskussion eingebracht.*



*Ursula Dettmann, Bau-Ingenieur-
wesen (I) schildert ihre Tätigkeit
als »Bauleiter« auf einer großen
Baustelle. Daneben Ulrike Häußler,
Verfahrenstechnik und Birgit
Überreiter, Physik.*



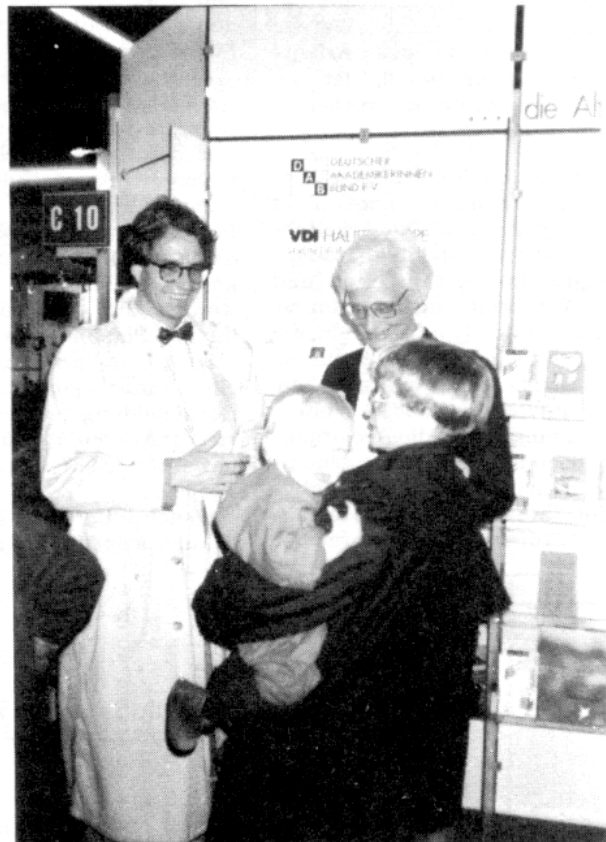
Im Rundfunk und Fernsehen

- 5.4.89 NDR-Hörfunk Interview
mit Dipl.-Ing. Kirsten Eppmann und einer Studentin
ausgestrahlt in NDR N 3 und HR 3
- Aufnahmen während des Gespräches mit dem Präsidenten des
Arbeitgeber-Verbandes Gesamtmetall, Dr. Werner Stumpfe
- 7.4.89 Pressekonferenz
NDR-Hörfunk Interview mit den vier Vertreterinnen von
DAB, dib, VDE und VDI
- Forum «Frau + Technik» Podiumsdiskussion mit
Ursula Dettmann, *Bau-Ingenieurwesen*
Ulrike Häußler, *Verfahrenstechnik*
Ursula Katzschmann, *E-Technik*
Jutta Saatweber, *E-Technik*
Birgit Überreiter, *Physik*
Moderation: Margarethe Pauls, *Maschinenbau*
- 9.4.89 Forum «Jugend+ Technik» Podiumsdiskussion über das Thema
Frauen in Männerberufen mit Maren Heinzerling, *Maschinenbau*
- Kabel-Fernsehen Berlin
5 Minuten live-Interview mit Gerda Knodt, *Verfahrenstechnik*
- 10.4 Forum «Jugend + Technik» Podiumsdiskussion über das Thema
Frauen in technischen Berufen mit Astrid Holst, *Maschinenbau*
«Was interessiert Frauen an der Technik? Wie reagiert die Umwelt?
Was tut das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft dazu?»
- 12.4.89 NDR N 3 Tagesgespräch
als Gegendarstellung zu der NDR-Ausstrahlung vom 5.4.89
(Frauen auf der Hannover Messe nur beim Kaffee-Kochen und Telefonieren gezeigt)
mit Dr. Gerda Thieler-Mevissen, *Informatik*, und Kirsten Eppmann, *E-Technik*

Presse-Spiegel

Aktuelle Berichte zum Projekt und im thematischen Zusammenhang in:

Augsburger Zeitung	12.4.89
Computer-Zeitung	19.4.89
Die Welt	6.4.89, 8.4.89
FAZ	10.4.89
Frankfurter Rundschau	10.4.89
Handelsblatt	6.4.89
Kölner Stadtanzeiger	6.4.89
Leverkuser Anzeiger	6.4.89
Main-Echo	8.4.89
Neue Presse	7.4.89
Nürnberger Zeitung	10.4.89
Stuttgarter Zeitung	11.4.89
Süddeutsche Zeitung	8.4.89, 11.4.89
Westfalenpost	8.4.89
Westfälische Rundschau	6.4.89
VDI-Nachrichten	31.3.89, 7.4.89
VDI-Nachrichten	14.4.89, 19.5.89
VDI-Nachrichten	2.6.89
UNI-Info zur Berufswahl	3/89
ABI-Info zur Berufswahl	6/89
NTZ	3/89
ETZ	12/89
Humane Produktion	2/89
Gesamt-Metall Presse-Info	3/89
IG- Chemie	28.2.89
RCDS-Magazin	2/89



*Das liebste Kind der Medien,
Martin Leyendecker beim Interview.*

Ganz ohne Frauen läuft die Chose nicht

Die Industrie bemüht sich stärker um weiblichen Ingenieur-Nachwuchs

Auf dem Rücken des kleinen Jungen, der höchstens eineinhalb Jahre alt ist, klebt ein Schild: „Ich bin Martin Leyendecker und gehöre zum Stand C 10, Halle Jugend und Technik.“ Doch der Kleine, der bereits beim Personal der umliegenden Stände bestens bekannt ist, wird nicht in den Kinderhort in der Sonderschau der Hannover-Messe geführt. Martin gehört zum Stand „Frauen und Technik“, den gleich vier namhafte Frauenverbände schon zum zweitenmal in Folge veranstalten. Martins Mutter, die Diplom-Ingenieurin Barbara Leyendecker, ist eine der Initiatorinnen, die im Mekka der von Männern dominierten größten Industrie-Show der Welt für mehr Frauen in technischen Berufen kämpfen. Der Kampf jedoch ist nur noch ein Scheingefecht, über mangelnde Aufmerksamkeit und Nachfrage können sich die Frauen am Stand, hauptsächlich Ingenieurinnen und Wissenschaftlerinnen, nicht beklagen. Wirtschaftsminister Helmut Hausmann hat sich angekündigt, und auch Werner Stumpfe, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, ist zu einer kleinen Pressekonferenz vorbeigekommen.

Stumpfe tritt gleich mit mächtigen Worten auf: „Wir kommen in der Technik nicht mehr ohne die Frauen aus.“ Der Arbeitgeber-Funktionär fordert flexible, frauen- und familiengerechte Arbeitszeiten und „spezifische“ Weiterbildungsprogramme. Der Seitenhieb auf den Kontrahenten, die IG Metall, bleibt nicht aus, denn, so Stumpfe, das Angebot eines einheitlichen, auf breiter Grundlage stehenden Weiterbildungsprogramms hätten die Arbeitnehmervertreter noch immer nicht angenommen und auch noch keinen Alternativvorschlag unterbreitet. Das grundsätzliche Problem allerdings, daß der Anteil der

VON JÖRG BRETSCHEIDER

Facharbeiterinnen in den industriell technischen Tätigkeiten der Metall- und Elektroindustrie nach den letzten Zahlen des Statistischen Bundesamtes nur bei rund 3,4 Prozent liegt, haben auch die Gewerkschaften erkannt.

Schon Anfang des Jahres forderte IG-Metall-Vorstandsmitglied Gudrun Hamacher betriebliche Frauenförderpläne mit dem Ziel, die Beschäftigungs-, Karriere- und Qualifizierungschancen von Frauen zu verbessern. Außerdem sollen Arbeitszeitflexibilisierungen den Frauen helfen, Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bringen; und nicht zuletzt müsse die Bezahlung gerechter werden. Immerhin hatte das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI) im letzten Jahr herausgefunden, daß die Frauen-Einkommen noch immer um knapp 30 Prozent bei den Arbeitern und knapp 36 Prozent bei den Angestellten unter den Löhnen der Männer liegen.

Aber auch hier scheinen die Arbeitgeber ein offeneres Ohr bekommen zu haben. Stumpfe nämlich verkündete in Hannover: „Ich halte es nicht nur für moralisch nicht vertretbar, sondern auch schlicht für rechtswidrig, wenn Frauen in gleichen Positionen wie die Männer weniger verdienen.“ Der Vorstoß der Arbeitgeber kommt freilich nicht von ungefähr. Ihnen werden die qualifizierten Arbeitskräfte knapp. Personalleiter der Unternehmen schauen mit Sorge auf die geburtenschwachen Jahrgänge. Das Bundesinstitut für Berufsbildung rechnet für 1995 nur noch mit rund einer halben Million Lehrstellenbewerber, 1987 waren es noch rund 700 000.

Gleichzeitig aber drängen die jungen Frauen selbst nicht gerade stürmisch in

technische Berufe. Die Hit-Liste von rund 400 Ausbildungsberufen, die Mädchen erlernen, führen noch immer die „typisch“ weiblichen, die helfenden Berufe an: Bürogehilfin, Friseurin, Steuerfachgehilfin, Krankenschwester, Arztgehilfin und so weiter. Auch an den Universitäten gibt es immer noch eine bemerkenswerte „Geschlechtertrennung“. Der Anteil von Frauen in den Ingenieurwissenschaften lag im Wintersemester 1987/88 bei etwa elf Prozent. In den Fächern wie Maschinenbau und Elektrotechnik etwa machen sogar nur zwei Frauen unter 100 Männern ein Diplom. In der Sowjetunion beträgt dieser Anteil schon 50, in den USA zwischen 20 und 30 Prozent.

Neue Wege

Daß die Unternehmen indes selbst etwas tun müssen, um technische Berufe für Frauen attraktiver und interessanter zu machen, haben viele bereits erkannt. So hat der Pharma- und Chemiekonzern Bayer im März 1987 eine Betriebsvereinbarung ausgehandelt, wonach jener Elternteil, der die Beschäftigung zur Erziehung seines Kindes bis zu drei Jahren, in Einzelfällen sogar bis zu sieben Jahren unterbricht, eine Wiedereinstellungs-garantie erhält. Ähnliches gilt bei der Volkswagen-Tochter Audi. Zumindest bei diesen beiden Unternehmen dürfte damit eine der vielen Barrieren aus dem Weg geräumt sein, der Frauen davor zurück-scheuen läßt, eine langwierige und an-strengende technische Ausbildung anzu-treten – nämlich die Angst, daß späte Beruf und Familie nicht mehr zu verein-baren sind. Damit allerdings bei derart langer Abstinenz vom Arbeitsleben die Fachkenntnisse nicht verlorengehen, fordert Stumpfe ein einheitliches Weiterbil-dungsprogramm, das auch kleineren Be-trieben offenstehen solle.

WEI

Seite 28 / Süddeutsche Zeitung Nr. 83

Dienstag, 11. April 1989

Industrie will Frauen verstärkt in technische Berufe locken

Metallarbeiter für gerechte Bezahlung / Tatsächlich verdienen Männer deutlich mehr / Gewerkschaft verlangt Förderpläne

Auf dem Rücken des Jungen, der noch keine zwei Jahre alt ist, klebt ein Schild: „Ich bin Martin Leyendecker und gehöre zum Stand C10, Halle Jugend und Technik.“ Der Kleine macht auf eine Schau zum Thema Frauen und Technik aufmerksam, die vier Frauenverbände zum zweiten Mal auf der Hannover-Messe veranstalten. Marins Mutter, die Diplomingenieurin Barbara Leyendecker, ist eine der Initiatorinnen. Diese kämpfen auf der von Männern dominierten Industrieausstellung für größere Chancen des „schwachen Geschlechts“. Über man gelindes Interesse können sich die Damen, hauptsächlich Ingenieurinnen und Wissenschaftlerinnen, nicht beklagen. Wirtschaftsminister Helmut Haussmann hat sich angekündigt, und Werner Stumpfe, Präsident des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, schaut vorbei.

Letzterer gibt sich mit mächtigen Worten als Verbündeter: „Wir kommen in der Technik nicht mehr ohne die Frauen aus.“ Er fordert flexible, frauen- und familiengerechte Arbeitszeiten sowie spezielle Weiterbildungsprogramme. Der Seitenhieb auf die Industriegewerkschaft Metall bleibt nicht aus, denn, so Stumpfe,

das großzügige Angebot einer einheitlichen, auf breiter Basis stehenden Fortbildung habe die Arbeitnehmerorganisation bislang nicht angenommen, aber auch noch keine Alternative vorgeschlagen.

Das Problem hat die Gewerkschaft freilich längst erkannt. Der Anteil der Facharbeiterinnen in den industriell-technischen Tätigkeiten der Metall- und Elektroindustrie ist viel zu gering; nach Angaben des Statistischen Bundesamtes liegt er nur bei 3,4 Prozent. IG-Metall-Vorstandsmitglied Gudrun Hamacher fordert deshalb betriebliche Förderpläne mit dem Ziel, die Beschäftigungs- und Qualifizierungschancen der Frauen zu verbessern. Die Arbeitszeitgestaltung soll ihnen helfen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren, ferner müßten die oft gravierenden Lohn- oder Gehaltsunterschiede zu den Männern in gleicher Position beseitigt werden. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut des DGB hat herausgefunden, daß die Einkommen der Arbeiterinnen noch immer um knapp 30 Prozent und die der weiblichen Angestellten um fast 36 Prozent hinter jenen der Kollegen zurückbleiben. Von dieser Ungerechtigkeit wollen nun

angeblich auch die Arbeitgeber nichts mehr wissen. So verkündet Stumpfe: „Ich halte es nicht nur für moralisch nicht vertretbar, sondern auch für schlicht rechtswidrig, wenn Frauen in gleichen Positionen wie die Männer weniger verdienen.“ Das klare Bekenntnis, das bisher in krassem Widerspruch zur Realität steht, kommt nicht von ungefähr. Den Unternehmen werden die qualifizierten Arbeitskräfte knapp. Personalchefs sehen mit Sorge auf die geburtschwachen Jahrgänge. Das Bundesinstitut für Berufsbildung rechnet 1993 nur mit einer halben Million Lehrstellenbewerbern. 1987 waren es noch etwa 700.000.

Angesichts der nicht gerade ermutigenden Perspektiven reißen sich junge Frauen bis jetzt nicht um einen technischen Job. Die Liste von 400 Ausbildungsberufen, die Mädchen erlernen, führen noch immer die „typisch weiblichen“ Tätigkeiten an: Büro- oder Steuerfachgehilfin, Friseurin, Krankenschwester, Arzthelferin. An den Universitäten sieht es entsprechend aus. Der Anteil der Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften lag im Wintersemester 1987/88 bei elf Prozent. In Fächern wie Maschinenbau

oder Elektrotechnik machen unter 100 Absolventen nur zwei Frauen ein Diplom — eine beschämende Bilanz für die Bundesrepublik auch im internationalen Vergleich. In der Sowjetunion beträgt die Quote schon 50 Prozent, in den USA immerhin zwischen 20 und 30 Prozent.

Nicht zuletzt die Unternehmen selbst sind gefordert, Frauen für technische Berufe zu motivieren, also diese attraktiver zu gestalten. Manche Firmen haben das bereits erkannt. So schloß der Chemietrievereinbarung ab, nach der jener Elternteil, der die Arbeit zur Erziehung eines Kindes bis zu drei (in Einzelfällen sieben) Jahre unterbricht, eine Wieder-einstellungsgarantie erhält. Vergleichbares gilt beim Autohersteller Audi. In diesen Konzernen dürfte ein großes Hindernis aus dem Weg geräumt sein, das Frauen vor einer langwierigen und anstrengenden technischen Ausbildung zurückscheuen läßt: Die Angst, daß bei Gründung einer Familie Beruf und Kind nicht mehr miteinander zu vereinbaren sind. Leider sind solche Regelungen wie bei Bayer und Audi bisher die große Ausnahme.

FRANKFURTER RUNDSCHAU, 10. APRIL 1989

Gute Karriere-Chancen für Frauen in technischen Berufen

Immer noch Drang ins Büro / Ingenieurinnen wollen Weg weisen

Von Jürgen Frech

Hannover. (WP) Vielen Frauen ist nicht bekannt, wie gut die Karrierechancen in technischen Berufen sind. Allein in der Elektrobranche gibt es heute 1,5 offene Stellen pro Bewerber. Oft hapert es auch am Wissen über Unterstützungsleistungen. Nur eine Minderheit wisse, so Barbara Leyendecker vom Deutschen Akademikerinnen-Bund auf der Hannover-Messe, daß zusätzlich zum Erziehungsgeld eine berufliche Tätigkeit von bis zu 18 Wochenstunden möglich sei.

Die Ingenieurinnen wollen in ihren Dachverbänden nun verstärkt mit Arbeitsämtern und Schulen zusammenarbeiten, um Frauen den Weg in den technischen Beruf zu ebnen und zu zeigen, daß Familie und Beruf sich sinnvoll ergänzen können. Der Nachhol-

bedarf allerdings ist riesig. So beträgt der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Studienanfänger im Maschinenbau 2,8 Prozent, in der Elektrotechnik 3 Prozent, in Physik und Wirtschaftsingenieurwesen jeweils 10 Prozent.



Auch auf der Ingenieur-Ebene zeigt sich, daß die traditionelle Berufswahl, ähnlich wie in Handwerks-, Handels- und Büroberufen, nur schwer zu ändern ist. So stürzen sich weiter viele Frauen in die von ihnen gut besetzten Gebiete Architektur, Biologie oder Lebensmittelchemie.

In vielen Fällen gibt es bereits fundierte Teilzeitmodel-

le. Ein Konzept unter vielen ist die Aufgabenteilung unter zwei Angestellten. Wilma Katzschann vom Arbeitskreis Elektro-Ingenieurinnen sieht darin Vorteile auch für den Arbeitgeber: „Zu zweit wird mehr Kreativität eingebracht.“ Insoweit hat Job-Sharing auch etwas mit Motivation und Eigeninitiative zu tun.

Zahlreiche Großunternehmen verzeichnen einen bestimmten Frauenanteil schon deshalb, weil sie über Bedarf einstellen, um schnell Ersatz zu haben, wenn andere Mitarbeiter überraschend ausscheiden. Im Mittelstand sieht das anders aus: Frauen sind hier allzuoft Einzelkämpferinnen. Gerade auf sie aber, so Margarete Pauls vom Verein Deutscher Ingenieure, komme es besonders an. Sie müssen im Betrieb täglich für andere Frauen „die Tür aufstoßen.“

Westfalenpost, Hagen

8.4.1989

Lieber Stark- als Schwachstrom

Schwer, schmutzig und für Frauen ungeeignet — so lauten die meisten Vorurteile gegenüber Bewerberinnen, wenn sie sich um Arbeiten in der Metallindustrie bemühen. „Abschaffen der Informationsdefizite und Mutmachen“ haben sich denn auch die weiblichen Ingenieure vom Stand „Frauen und Technik“ in Halle 1 als oberstes Ziel gesetzt. Die Messe als größte Industriegüterschau bietet dabei das richtige Forum, um auf die Situation von Frauen in technischen Berufen aufmerksam zu machen.

Aus diesem Anlaß besuchte auch der Präsident des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, Dr. Werner Stumpfe, gestern vormittag den Stand der Ingenieurinnen. Er diskutierte mit den anwesenden Frauen aus den verschiedenen Bereichen der Technik Maßnahmen zur Förderung der Frauen in der Metall- und Elektronikindustrie. Dabei sah er den Schwerpunkt der zukünftigen Planung vor allem in familien-gerechter und flexibler Arbeitszeit. Auch die Teilzeitarbeit sei denkbar.

„Warum soll eine Frau nicht mal eine Woche arbeiten und die nächste aussetzen. Oder sie beteiligt sich über mehrere Monate an einem Projekt, um dann längere Zeit zu pausieren.“

Dabei betonte Stumpfe, daß den Firmen insgesamt ein Programm angeboten werden soll. Wie ein solcher Plan aussehen kann, umreißt er in wenigen Worten. „Chancengleichheit, die geschlechts- oder familien-spezifischen Hindernisse wie

beispielsweise fehlende Kindergartenplätze sollen aus dem Weg geräumt werden.“ Die Überlegungen der Gesamtmetall laufen derzeit in die Richtung, daß sich mehrere kleine Unternehmen zusammenschließen, um gemeinsam solche Plätze oder Kindertagesstätten einzurichten.

Viele Frauen beteiligten sich aktiv an der Diskussion und es gab natürlich auch kritische Stimmen. So mußte sich Dr. Stumpfe den Vorwurf des „Eigennutzes“ gefallen lassen und er konnte ihn auch nicht ganz entkräften. „Da die demographische Kurve in der Bundesrepublik zurückgeht, müssen wir natürlich sehen, wo wir die Arbeitnehmer in Zukunft hernehmen, besonders auch in den technischen Bereichen. Aber die jungen Frauen sollten auch wissen, daß sie, auf lange Sicht gesehen, als Ingenieurin einen weitaus stabileren Arbeitsplatz finden als in den traditionellen Frauenberufen.“

Auch wenn Frauen in den technischen Studiengängen

wie Elektrotechnik oder Maschinenbau noch unterrepräsentiert sind (mit Anteilen von 2,8 und 3 Prozent), machen sie ihren Weg. „Wenn Mädchen eine technische Ausbildung wählen, wechseln sie auch meist ins Studium. Und welche Frau sich dazu einmal entschlossen hat, die hält auch durch“, so die Erfahrung der Lehrbeauftragten an der FH-Osnabrück, Kirsten Eppmann, selber Diplom-Ingenieurin.

Viele Firmen signalisieren ihre Bereitschaft, Frauen in technischen Berufen einzustel-

len. Es mangelt jedoch an geeigneten Bewerberinnen. So sucht die Post „händeringend“ in großen Anzeigenkampagnen Ingenieurinnen — bislang ohne Erfolg. Bei Siemens war hingegen im vergangenen Jahr jede fünfte Neueinstellung eine Frau. Damit wurden fast alle weiblichen Techniker vom Markt „abgeschöpft“.

In der Industrie sind die Zukunftsaussichten rosig bis rot für Damen — bei gleichen Verdienst und Aufstiegsmöglichkeiten wie bei den Männern.



Werner Stumpfe (Mitte) im Gespräch mit den Diplom-Ingenieurinnen Barbara Leyendecker (r.) und Undine Stricker

Informationsstand „Frau und Technik“

Chancen für Ingenieurinnen mehr als gut

Über Verbandsinteressen hinweg kooperieren und informieren – Von Ursula Gluske-Tibud

VDI-N, Frankfurt, 31. 3. 89 – „Mut machen“, wollen die rund 50 Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen auf dem Stand „Frau und Technik“, der im vorigen Jahr seine Premiere hatte. Sie informieren, beraten, geben Auskunft über ihre vielseitigen Berufsfelder und Tätigkeitsbereiche – und zwar ehrenamtlich – und möchten so junge Frauen motivieren, sich für einen technischen oder naturwissenschaftlichen Beruf zu entscheiden.

Das ganze Spektrum der technischen und naturwissenschaftlichen Berufe ist vertreten – Maschinenbauerinnen und Elektroingenieurinnen, auch Physikerinnen, Bauingenieurinnen, Mathematikerinnen, Biologinnen wie Chemikerinnen und Informatikerinnen.

Über Verbandsinteressen hinweg haben sich die Frauen vom Deutschen Ingenieurinnenbund (dib), Arbeitskreis Elektroingenieurinnen im Verband Deutscher Elektrotechniker (VDE) und des Ausschusses „Frauen im Ingenieurberuf“ des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) unter der Federführung des Deutschen Akademikerinnen Bundes (DAB) zusammengefunden. „Die Zusammenarbeit der Frauen ist hervorragend, Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen fänden schnell zusammen, weil wir mit dem Messestand gemeinsame Ziele verfolgen“, stellt Dipl.-Ing. Dipl.-Wirtsch.-Ing. Barbara Leyendecker vom DAB fest, bei der alle Fäden zusammenlaufen.

Im Gespräch möchten sie andere

davon überzeugen, daß Frauen heute überall, sei es in der Industrie, bei Behörden oder in Instituten, offene Türen finden. Diese Motivation ist dringend nötig, denn obwohl Frauen gerade in naturwissenschaftlichen oder technischen Berufen gute bis sehr gute Aufstiegschancen haben, sind es in der Regel Mädchen, deren naturwissenschaftliche Interessen schon im Elternhaus gefördert wurden, die sich für ein Ingenieurstudium entscheiden.

Besonders, wenn der Vater die technische Neugier seiner Tochter unterstützt, ist der Schritt in ein ingenieurwissenschaftliches Studium nichts ungewöhnliches. „Ingenieurinnen brauchen Ingenieurinnen – natürlich Naturwissenschaftlerinnen immer mitgedacht – damit Vor-

urteile, die leider immer noch vorhanden sind, abgebaut werden können, und die Schwierigkeiten am Rande bedeutungslos werden“, so Barbara Leyendecker vom DAB.

Vor allem die Kernfrage „Wie können Ingenieurinnen Familie und Beruf miteinander vereinbaren?“, die unweigerlich in berufskundlichen Veranstaltungen mit jungen Frauen auftaucht, soll im Rahmen einer Podiumsdiskussion beantwortet werden. Am Freitag, den 7. April, in der Halle 1, Jungend und Technik, zeigen Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen auf, welche Wege es gibt, Kinder, eine gute Partnerschaft und einen spannenden Beruf miteinander zu vereinbaren.



„Die Technik kommt nicht mehr ohne Frauen aus“

Qualifizierte Arbeitskräfte werden bald knapp – Arbeitgeber locken mit attraktiven Angeboten

Von Jörg Bretschneider

Hannover – Auf dem Rücken des winzigen Jungen klebt ein Schild: „Ich bin Martin Leyendecker und gehöre zum Stand C 10, Halle Jugend und Technik.“ Doch der Kleine, beim Personal der umliegenden Stände bereits bestens bekannt, wird nicht etwa in den Kinderhort der Sonderschau der Hannover Messe geführt. Martin gehört zum Stand „Frauen und Technik“.

Seine Mutter, die Diplom-Ingenieurin Barbara Leyendecker, leitet diesen Stand, den gleich vier Frauenverbände nun schon zum zweiten Mal veranstalten. Sie kämpfen auf der von Männern dominierten größten Industrieshow der Welt für mehr Frauen in technischen Berufen. Zumindest in Hannover können

die Organisatorinnen über mangelnde Nachfrage nicht klagen: Wirtschaftsminister Haussmann hat sich angekündigt, und auch Werner Stumpfe, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, ist zu einer kleinen Pressekonferenz vorbeigekommen.

Stumpfe tritt mit mächtigen Worten auf: „Wir kommen in der Technik nicht mehr ohne Frauen aus.“ Der Metall-Arbeitgeber fordert frauengerechte Arbeitszeiten und „spezifische“ Weiterbildungsprogramme. Der Seitenhieb auf die IG Metall bleibt nicht aus. Das großzügige Angebot eines Weiterbildungsprogrammes hätten die Arbeitnehmervertreter noch immer nicht angenommen. Doch der Anteil von nur 3,4 Prozent der Facharbeiterinnen in den indu-

striell-technischen Tätigkeiten hat indes auch die Gewerkschaften aufgeweckt: Jüngst forderte IG-Metall-Vorstandsmitglied Gudrun Hamacher Frauenförderpläne, Arbeitszeitflexibilisierung und vor allem eine gerechtere Bezahlung für Frauen.

Eine Forderung, die laut Stumpfe auch bei Arbeitgebern auf offene Ohren stößt: „Ich halte es nicht nur für moralisch nicht vertretbar, sondern auch schlicht für rechtswidrig, wenn Frauen in gleichen Positionen wie die Männer weniger verdienen.“ Dieser Vorstoß kommt freilich nicht von ungefähr.

Die qualifizierten Arbeitskräfte werden knapp, Personalleiter schauen mit Sorge auf die geburtenschwachen Jahrgänge. Zudem drängen die jungen Frauen nicht gerade in techni-

sche Berufe. Die Hitliste der Ausbildungsberufe führen noch immer Berufe wie Bürogehilfin oder Friseurin an. An den Universitäten liegt der Anteil von Frauen in den Ingenieurwissenschaften derzeit bei etwa elf Prozent. In Fächern wie Maschinenbau und Elektroniktechnik machen nur zwei Frauen unter hundert Männern ein Diplom.

Daß die Unternehmen selbst gefordert sind, technische Berufe für Frauen attraktiver zu machen, haben viele erkannt. Der Chemiekonzern Bayer handelte im März 1987 eine Betriebsvereinbarung aus, wonach dem Elternteil, der einen Erziehungsurlaub von drei oder sogar sieben Jahren nimmt, die Wiedereinstellung garantiert wird. Eine Lösung, die vielen Frauen Mut machen könnte.

Entscheidung zwischen Karriere und Haushalt

FAZ 10.4.89

Frauen in Ingenieurberufen sind noch sehr selten / Leichter mit Partner

bak. HANNOVER, 9. April. In der Bundesrepublik gibt es etwa 500 000 Ingenieure. Wie viele von ihnen Frauen sind, ist nicht bekannt. Der Frauenanteil sei so verschwindend gering, daß er vom Statistischen Bundesamt nicht erfaßt würde, hieß es bei der Veranstaltung „Frauentechnik auf der Hannover Messe Industrie“. Woran liegt es, daß es kaum Frauen in der Männerdomäne Technik gibt? Immer noch sind es die Frauen, die sich entscheiden müssen, ob sie Karriere machen oder eine Familie und Kinder haben wollen. Leider sei es so, daß gegenwärtig mehr als die Hälfte der Frauen in technischen Berufen oder in Führungspositionen ohne Familie sind, sagt Karin Diegelmann vom Vorstand des Deutschen Ingenieurinnen-Bundes in Darmstadt. Gleichzeitig ist von mehreren männlichen Führungskräften auf der Hannover Messe zu hören, daß sie es ohne ihre nicht berufstätigen Frauen niemals geschafft hätten, Karriere zu machen.

Die Frauen haben es schwerer als ihre männlichen Kollegen, im Ingenieurwesen

aufzusteigen. Denn einen Partner zu finden, der als Hausmann ihre Karriere unterstützt, dürfte nicht so einfach, vielleicht aber auch nicht wünschenswert sein. Es geht auch anders: Den Frauen könnte die Entscheidung zwischen Beruf und Familie erleichtert werden. Für die Schwierigkeit, beides zu vereinbaren, seien nicht nur die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen verantwortlich, meint Karin Diegelmann. Den Frauen fehle der Mann, der Mann, der bereit sei, sich in der Familie zu engagieren und nicht in einer Sechzig-Stunden-Woche dem männlichen Karriere-Ideal nachlaufe. Dies werde den Männern von Unternehmen auch ermöglicht.

Wilma Katzmann vom Verband Deutscher Elektrotechniker berichtet, daß sie ihren Arbeitsplatz im Ingenieurwesen mit einem männlichen Kollegen geteilt habe. Der männliche Partner aber habe den gesellschaftlichen Druck nicht ausgehalten und hätte bald wieder eine ganze Stelle angenommen. Das Beispiel – eines von vielen – zeigt: Die Ingenieurarbeit erfor-

dert nicht den ganzen Mann. Sie sei teilbar für Frauen und Männer, sagt Barbara Leyendecker vom Deutschen Akademikerinnenbund in Nürnberg. Sie gibt ferner zu bedenken, daß Unternehmen auf ihre weiblichen Arbeitskräfte auch während des Erziehungsurlaubes nicht verzichten müssen. Frauen können in dieser Zeit achtzehn Stunden in der Woche arbeiten, ohne den Anspruch auf Erziehungsgeld zu verlieren.

Dies gilt natürlich auch für Männer, wenn sie es sind, die das Erziehungsjahr in Anspruch nehmen. Junge Frauen glauben, mit dem Ingenieurberuf keine Familie haben zu können. Daß dies nicht so sein muß, wurde hier in Hannover deutlich. Schließlich könne eine qualifizierte Frau an ihren Arbeitgeber auch Forderungen stellen. Oft seien es dann „private Abmachungen“ zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichten, sagt Margarete Pauls vom Verein Deutscher Ingenieure.

Teilzeit-Phantasie statt ungeliebter Quotilden

Wir wollen keine Quotilden in den Führungsetagen der Unternehmen haben, sondern tüchtige Frauen.“ Dies sagte gestern Werner Stumpfe, Präsident des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall in Hannover. Für die Frauen selbst sei es besser, sich aufgrund eigener Fähigkeiten durchzusetzen, als dank einer Quote.

Ungeeignet erscheinen Stumpfe solche „juristischen Bindungen“, um Frauen in der Metall- und Elektroindustrie zu fördern. Statt dessen plädiert er für die schnellere Einführung familiengerechter Arbeitszeiten, um den Frauenanteil zu erhöhen. Das bedingt aber, so Stumpfe, „eine weitere

und umfassendere Flexibilisierung, denn damit werde Frauen und Männern die Chance geboten, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Der Gleichung Teilzeitarbeit gleich Halbtagsarbeit erteilt Stumpfe dabei eine klare Absage. „Die Phantasie bei der Gestaltung der Teilzeitarbeit ist noch viel zu wenig entwickelt“, sagte Stumpfe. Lage, Dauer und Form der Teilzeitarbeit könnten höchst unterschiedlich ausfallen. Es müßte möglich sein, nur jede zweite Woche zu arbeiten oder auch nur sieben Monate im Jahr, wenn ein bestimmtes Projekt dies erfordere. Generell gelte jedoch, daß Teilzeitarbeit keine Beschäftigung zweiter Klasse

sei: „Sie darf kein Karrierehindernis sein“, erklärte Stumpfe.

Voraussetzung zur Frauenförderung aber ist nach Ansicht von Stumpfe eine verbesserte Information über die Berufs- und Aufstiegschancen für Frauen in der Metall- und Elektroindustrie. Als weiteren Schritt schlägt er eine stärkere Einbeziehung von Frauen in die betriebliche Weiterbildung und Rückkehrerleichterungen für Frauen vor, die nach Geburt und Erziehung ihrer Kinder wieder ins Berufsleben zurückkehren möchten. Eine Wiedereinstellungspflichtung lehnt der Gesamtmetallpräsident allerdings ab. (mdl.)

DieWelt 6.4.89



Hannover Messe '89

„JUGEND UND TECHNIK“

Hannover. – Zahlreiche Klassen, aber auch viele einzelne Schülerinnen und Schüler sowie Studentinnen und Studenten bevölkerten die Sonderschau „Jugend und Technik“ auf der Hannover Messe Industrie '89. In Halle 1 standen nicht nur Ausbildungsberufe, sondern auch Berufe mit Hochschulabschluß im Mittelpunkt. abi war dort.

Die „Messe der Messen“ präsentierte Spitzentechnologien. Allein die elektrische Automatisierungstechnik gab mit fast 500 Ausstellern einen breiten Überblick auf Komponenten, Geräte und Systeme der Meß-, Prüf-, Steuerungs- und Regeltechnik. In Verbindung mit Mikroelektronik und Digitaltechnik werden neue Anwendungsbereiche erschlossen. Zudem berichtet die Elektrobranche 1988 über einen

günstigen Konjunkturverlauf mit Umsatzsteigerungen um acht Prozent und einer Erweiterung des Exportanteils. Für 1989 wird eine ebenso günstige Entwicklung erwartet – nicht nur für die Elektrotechnik, sondern für die gesamte Investitionsgüterindustrie.

Welche Auswirkungen haben solche Trends auf Beschäftigung und Beruf? Dr. Doris Larmann-März, Abteilungsleiterin für Öffentlichkeitsarbeit beim Zentralverband Elektrotechnik und Elektroindustrie (ZVEI), berichtete von derzeit ausgesprochen guten Chancen der Elektroingenieure als Spezialisten der Informations-, Kommunikations- und Meßtechnik. Zudem herrschte in der Elektroindustrie derzeit ein gravierender Mangel an Facharbeitern. Um diese Vakanzen längerfristig beheben zu können, wirbt der ZVEI mit der Broschüre „Starten, aber richtig“ bei den Schülerinnen und Schülern für eine Ausbildung in einem der 23 Metall- und Elektroberufe der Branche. Das Heft kann beim ZVEI, Postfach, 6000 Frank-

furt/Main, angefordert werden. Die Chancen auf Erhalt eines Ausbildungsplatzes seien derzeit so gut wie schon lange nicht mehr und die Übernahme nach Abschluß der Ausbildung sei so gut wie sicher, bestätigt die Pressereferentin.

Auch die chemische Industrie stelle Ausbildungsberufe vor. Dabei ging es hier vor allem um den Beruf des Chemikanten, der als Facharbeiter eine Ader für Naturwissenschaften haben sollte, und um den Chemielaboranten. Weiterer von der chemischen Industrie präsentierte Beruf: Kunststoff-/Kautschuk-Formgeber. Alle diese Berufe stehen natürlich auch Frauen offen.

„Die Stimmung in den Verbänden hat sich erheblich verändert zugunsten der Frauen“, erklärte Dipl.-Ing. Kirsten Eppmann, die am Stand „Frau und Technik“ in Halle 1 mit anderen Elektroingenieurinnen, mit Mitgliedern des Arbeitskreises Frauen im Ingenieurberuf des VDI über die Möglichkeiten ihrer Geschlechtsgenossinnen in diesem naturwissenschaftlich-technischen

Beruf informierte. Unter den Interessentinnen, die sich am Stand einfanden, waren zwar überwiegend Studentinnen, aber auch Abiturientinnen, die sich ein genaues Bild von den Chancen in diesen Tätigkeiten als Frau machen wollten.

Jutta Saatweber, diplomierte Elektroingenieurin, erklärte die Messeaktivität auch damit, daß der Frauenanteil an technisch-naturwissenschaftlichen Hochschulstudiengängen noch immer zu gering sei und es deshalb gelte, Vorurteile abzubauen. Mit Studierenden und Absolventinnen anderer einschlägiger Studienrichtungen informierte die Ingenieurin darüber, „daß der Ingenieurberuf auch ein Frauenberuf ist“.

Am Stand des Landesarbeitsamtes Niedersachsen-Bremen stellte einer der Berater ein „sehr starkes Interesse an Berufen im Umweltschutzbereich“ fest. Außerdem wurden Elektrometallberufe wie Informationsmechaniker, Fachrichtung Betriebstechnik, oder der Betriebschlosser angesprochen.

Die Industrie macht den Frauen den Hof

Wie Mädchen ermutigt werden, Männerberufe zu ergreifen

Von unserem Redaktionsmitglied Klaus Köhler

HANNOVER. Friedrich Nietzsche hielt bekanntlich nicht viel von den Frauen. So wird ihm der Ausspruch zugeschrieben: „Selten denkt das Frauenzimmer, denkt es aber, taugt es nichts.“ In den Vorständen und Personalabteilungen deutscher Industriefirmen ist man zunehmend anderer Meinung als der Philosoph. Frauen sind nicht mehr nur als billige Hilfsarbeiter gefragt, sondern werden auch zunehmend für Führungspositionen im technischen Bereich gesucht. Gefördert wird dieses Umdenken durch die schlichte Erkenntnis, daß angesichts des Pillenklicks die qualifizierten Fachkräfte auf allen Ebenen immer knapper werden — Frauen sehen sich plötzlich von einer Branche umworben, die ihnen bislang eher die kalte Schulter zeigte.

Diejenigen, die sich schon vor Jahren in Männerberufen durchgebissen haben, nutzen die Gunst der Stunde, um das in der Technik bislang so schwache Geschlecht zu stärken. Sie versuchen, jungen Mädchen Mut zu machen und deren Enthaltensamkeit in technischen Dingen abzubauen. Schon zum zweiten Mal gehen sie mit einem Stand auf der Hannover Messe Industrie, der größten technischen Leistungsschau der Welt, in der Sonderausstellung „Jugend und Technik“ an die Öffentlichkeit und sprechen vor allem junge Menschen an. Ziel ihrer Arbeit ist aber auch die „Verbesserung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen“. Familie und Beruf müssen besser miteinander zu vereinbaren sein, fordern sie.

Familiengerechte Arbeitszeit

Unterstützung erfahren die vier Frauenverbände von einer ganzen Reihe Großunternehmen, aber auch vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall, dessen Präsident Werner Stumpfe sich gleich zu Beginn der Messe mit Nachdruck für die schnellere Einführung familiengerechter Arbeitszeiten, für eine stärkere Einbeziehung von Frauen in die betriebliche Weiterbildung und Rückkehr-Erleichterungen für Frauen nach der Geburt und Erziehung von Kindern stark gemacht hat. Aber auch gleiche Bezahlung für gleiche Tätigkeit ist nach seiner Ansicht unumgänglich. Es sei „schlicht rechtswidrig, wenn Frauen in gleichen Positionen wie die Männer weniger verdienen“.

Solche Worte waren gerade von denen, die letztendlich die Mehrausgaben tragen müssen, in der Vergangenheit selten zu hören. Doch eben nicht nur in Gelddingen sehen sich die Frauen beruflich benachteiligt. „Das fängt an beim Leistungsdruck der Voreiterinnen“, sagt Margarete Pauls vom Verein Deutscher Ingenieure (VDI). Die diplomierte Maschinenbau-Ingenieurin ist heute als Wissenschafts-Journalistin tätig.

Ebenso wie Wilma Katzschmann vom Verband Deutscher Elektrotechniker (VDE) ist sie in ein Studium „eingebrochen“, in dem man die Frauen an einer Hand abzählen kann. In der amtlichen Statistik tauchen Ingenieurinnen mangels Masse immer noch nicht auf, weil sie „nicht erfaßbar“ sind. Selbst die Zahl der Studienanfängerinnen bewegt sich in den „harten“ Männerdisziplinen Maschinenbau und Elektrotechnik bei wenigen Prozent. Auch bei den Facharbeiterinnen liegt der Anteil nicht viel höher, wobei einige Großbetriebe auf dieser Ebene positiv aus der alten Männerrolle fallen.

Die Absolventinnen technischer Studiengänge finden hingegen großteils bei öffentlichen Einrichtungen oder Verbänden Unterschlupf wie Barbara Leyendecker vom Deutschen Akademikerinnen-Bund, oder suchen

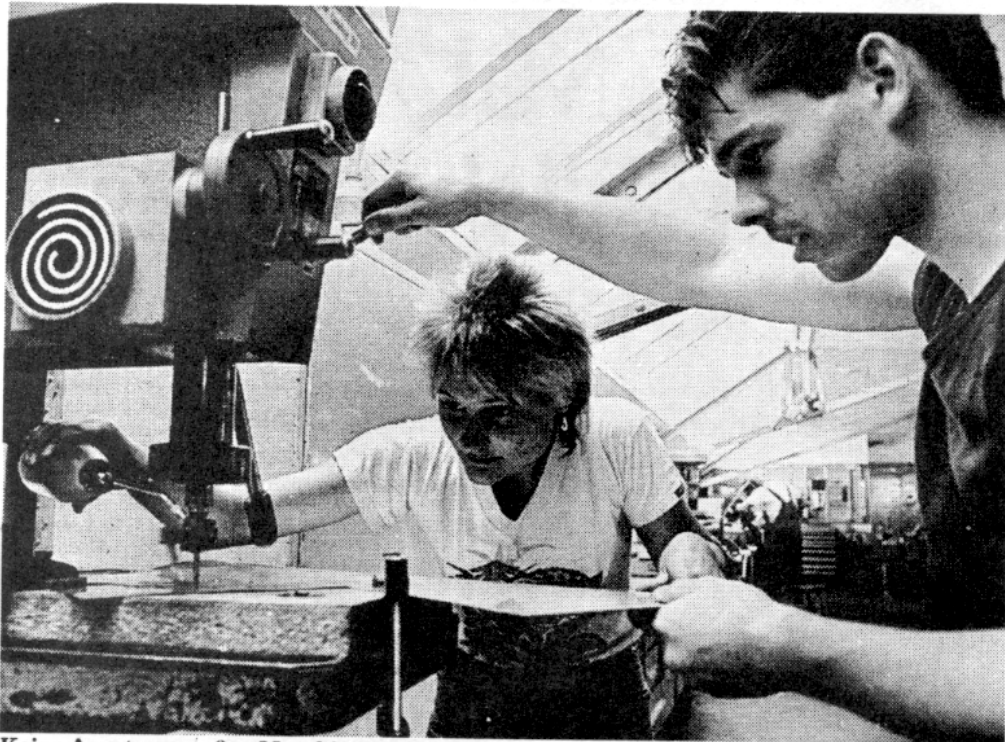
sich eine andere Nische wie Margarete Pauls. Wilma Katzschmann hingegen ging in einen normalen Betrieb, und als vor acht Jahren ihr erstes Kind kam, lief es zunächst so, wie viele Frauen befürchten, die vor einer Karriere in technischen Berufen zurückerschrecken. Der Arbeitgeber lehnte Teilzeitarbeit ab und war nur zum Job-Sharing, der Beschäftigung von zwei Mitarbeitern auf einem Arbeitsplatz, bereit.

„Suchen Sie erst mal jemanden“, empfahl er seiner Mitarbeiterin. Die fand sogar einen Mann, der den Job mit ihr teilte. „Doch nach ein paar Jahren hat er den gesellschaftlichen Druck nicht ausgehalten und eine ganze Stelle genommen“. Seit der Geburt ihres zweiten Kindes arbeitet die Elektroingenieurin jetzt wieder voll. „Vor zehn Jahren hätte ich gesagt, das geht gar nicht. Aber man muß offenbar da hineinwachsen“, sagt sie heute.

Ähnliche Probleme wie Frauen bekommen aber auch Männer, die zugunsten der Familie zurückstecken wollen. „Ein Kollege, der Vater wurde, wollte nur noch 30 statt 50 Stunden arbeiten. Das ging nicht“, berichtet Karin Diegelmann vom Deutschen Ingenieurinnen-Bund (dib). Die Familie ist nach Ansicht aller vier Vertreterinnen der Ingenieurinnen ein wichtiger Grund dafür, daß Frauen anspruchsvolle Berufe meiden. Margarete Pauls: „Der Spaß am Beruf muß für sie vereinbar sein mit den Familienpflichten.“

Manche Firmen haben das schon vor Jahren erkannt und entsprechende Konsequenzen daraus gezogen. So bildet Audi in Ingolstadt und Neckarsulm nicht nur seit 1978 Mädchen in gewerblich-technischen Berufen aus, sondern fördert die Chancen von Frauen auch auf andere Weise. Dazu zählen Weiterbildungsmaßnahmen und Teilzeitarbeitsplätze, aber auch eine Wiedereinstellungszusage bis zu sieben Jahren ab der Geburt, und zwar für Frauen wie Männer. Diese Zusage gilt allerdings nur für diejenigen, die auch bei Audi ausgebildet worden sind.

Noch vorbildlicher sind die familienfreundlichen Maßnahmen des Luft- und Raumfahrtkonzerns Messerschmitt-Bölkow-Blohm GmbH (MBB). Dort gibt es seit 1978 eine Wiedereinstellungsgarantie für Mütter (seit 1986 auch für Väter) für einen Zeitraum



Keine Angst vor großen Maschinen: Junge Frauen können ebenso wie junge Männer bohren, drehen oder fräsen, wenn sie es sich nur zutrauen. In Zukunft werden viele Firmen wesentlich mehr weibliche technische Fachkräfte einstellen müssen. AZ-Bild: Fred Schöllhorn

von drei Jahren nach Ablauf des gesetzlichen Erziehungsurlaubs (derzeit zwölf Monate). Die Leiterin der MBB-Beratungsstelle, Diplompsychologin Christa Lippmann, betont, daß dabei alle erworbenen Ansprüche und Rechte aufrechterhalten bleiben und die Hälfte der Zeit auf Sozialleistungen wie die Betriebsrente angerechnet wird. Als Urlaub sieht sie die dreijährige Familienpause aber nicht, „manche Frauen haben in dieser Zeit mehr zu tun als in ihrem Beruf“.

Genügend Bewerberinnen

Ein Frauenförderplan bei MBB umfaßt eine ganze Reihe von Teilzeit-Modellen. Für die Einstellung von Frauen, auch Ingenieurinnen, gibt es Richtwerte („aber keine Zwangszahlen“), und ungelerten Arbeiterinnen bietet ein Facharbeiterprogramm Aufstiegschancen, und das alles „ohne staatliche Förderung“, so Christa Lippmann. Auch ohne Zwang funktioniere die Einstellung von Frauen in den süddeutschen MBB-Werken gut, in Norddeutschland hingegen weniger. „In Manching haben wir in der Ausbildung in technisch-gewerblichen Berufen bis zu 50 Prozent Frauen, und es gibt auch keinen Mangel an Bewerberinnen“, so die Diplompsychologin. „Es spricht sich halt herum, daß bei MBB Frauen gern gesehen sind.“



Mut zur Technik machen Vertreterinnen von Frauenverbänden auf der Hannover-Messe. Bild: Kostny

Ingenieurinnen – rare Exemplare ihrer Art

„Mit fröhlicher Gelassenheit . . .“

Unternehmen machen gute Erfahrungen
mit Frauenförderplänen – Von Regine Bönsch



VDI-N, Aachen,
19. 5. 89 –
„Dies ist keine
Alibiveranstaltung.“ Mit die-
sen Worten er-
öffnete der
VDI-Präsident
Joachim Pöppel das zum drit-
ten Mal im Rahmen des Inge-
nieurtages stattfindende Fo-
rum „Frauen im Ingenieur-
beruf“.

„Wie rede ich Sie an?“, fragte Ma-
ren Heinzerling, Ingenieurin bei
MBB in Ottobrunn mit einem Blick
in die rund 70köpfige gemischte
Runde. „Sind Sie Ingenieure/-innen
oder eher alternativer IngenieurIn-
nen oder sind Sie Ingenieure mit ei-
nem Sternchen versehen, das da
zum Beispiel in einer MBB-Anzeige
sagt: Technik war für uns noch nie
eine Männersache. Auch wenn die
Antwort ausblieb, so wurde doch so
manchem Zuhörer klar, wie wichtig
allein die sprachliche Auseinander-
setzung mit noch sehr raren Exem-
plaren ihrer Art, den Ingenieurin-
nen, ist. Die bei uns verbreitete Plu-
ralbildung nach der männlichen Be-
rufsbezeichnung spricht Frauen
nicht an, ja läßt sie, wie die Sprach-
wissenschaftlerin Luise Pusch be-
legte, auch in der Historie ver-
schwinden.“

Das derzeitige Dilemma ist „ein-
deutig“. Spätestens ab Mitte der
90er Jahre wird von Wirtschaftskrei-
sen ein stärkerer Bedarf an tech-
nisch versierten Fachkräften erwar-
tet. Er könnte durch Frauen gedeckt
werden. „Es besteht in der Wirt-
schaft ein breiter Konsenz darüber,

Probleme. Ingo Gensch, Personal-
vorstand der Dräger-Werke, Lü-
beck, stellte hierzu eine Untersu-
chung vor. So wurden in der letzten
Zeit in seinem Unternehmen hoch-
qualifizierte Frauen in vielfältigen
technischen Bereichen eingestellt.
Beim zweiten Hinsehen ergab sich
jedoch, so Gensch, daß die Frauen
mehr Qualifikationen mitbringen
mußten als Männer.

Wie die personalverantwortlichen
Vorgesetzten auf Anfrage berichte-
ten, waren vor allem Auslandser-
fahrungen, Sprachkenntnisse und
zusätzliche Ausbildungen aus-
schlaggebend für die Einstellung ei-
ner Ingenieurin. Auch wenn in den
Dräger-Werken der Frauenanteil
mit rund 30% recht hoch liegt, so
sind sie doch in den höheren Ge-
haltsklassen kaum vorzufinden.
Nur 1% der außertariflich Beschäf-
tigten sind Frauen, nur 5% werden
nach Tarifgruppe 6 bezahlt.

Um Frauen stärker in die tech-
nisch-wissenschaftliche Laufbahn
einzubinden und sie auch dort zu
behalten, schlägt Gensch ein Ak-
tionsprogramm vor, das von Vor-
bildfrauen, über Stützkurse am
Computer und Bastelmöglichkeiten
für Mädchen in Firmen bis hin zu
Jobsharing und Heimarbeit reicht.

Viele Punkte, auf die Gensch hin-
wies, sind im Frauenförderplan von
MBB enthalten. Wie Maren Hein-
zerling erklärte, geben flexible Ar-
beitszeitregelungen (Teilzeit, Frei-
zeit, Gleitzeit) Frauen und Männern
die Möglichkeit, Beruf und Familie
miteinander zu vereinbaren. Das
Unternehmen bietet Erziehungsur-
laube. Dies alles finanziert der So-
zialetat des Unternehmens.



Von Frauenförderplänen, die den Ingenieurinnen der heutigen Generation den beruflichen Weg erleichtern sollen, konnten die Technikerinnen der ersten Stunde nur träumen.

Bild: VDI-Nachrichten/Zillmann

daß das in der weiblichen Bevölkerung zu erwartende Potential, erst recht die Qualifikation, das Leistungsvermögen und die Leistungsbereitschaft der bereits ausgebildeten Ingenieurinnen voll genutzt werden müssen“, berichtete hierzu Christine Fürstin von Urach, Vorsitzende des Bereiches Berufs- und Standesfragen der VDI-Hauptgruppe. Doch noch viel zu wenig Frauen entscheiden sich für ein ingenieur- oder naturwissenschaftliches Studium.

„Wir bedauern dies“, erklärte der VDI-Präsident. „Das trifft nicht das Begabungs- und Neigungsspektrum der Frauen“, erklärte der VDI-Präsident. Während die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften in letzter Zeit bis zu 30 % steigende Studentinnenzahlen aufweisen konnten, stagnierte der Frauenanteil im Bereich Informatik. In den klassischen Ingenieurstudiengängen wie Maschinenbau und Elektrotechnik scheint der Prozentsatz von Frauen seit Jahren auf dem niedrigen Niveau von nur 2 % eingefroren. Dies entspricht der niedrigen weiblichen Mitgliederquote im VDI.

Doch auch wenn Frauen die männlich überrepräsentierten Studiengänge absolviert haben, so treffen sie im Berufsleben auf weitere

Und MBB, wo 300 Ingenieurinnen (von 8600) beschäftigt sind, hat gute Erfahrungen gemacht: „Frauen erweisen sich als hochmotiviert und belastbar“, beschreibt Heinzerling. Geringe Fluktuation, stärkere Koordinations- und Kooperationsfähigkeit zeichnen die guten Teamarbeiterinnen und begabten Vertriebsingenieurinnen aus.

Doch alle noch so paradisisch erscheinenden Voraussetzungen können nur nach und nach Vorurteile aus dem Weg räumen. „Noch immer fürchten Kollegen, daß Teilzeitarbeit gegen die Karriere läuft“, umschreibt die Diplomingenieurin Heinzerling. „Noch immer trifft die Einstellungsentscheidung der meist männliche Chef. Er erwartet höhere Leistungen, um das Kinderrisiko zu mindern. Es gilt hier klarzustellen, daß das Kinderrisiko bei den Frauen ebenso hoch ist wie das Abwerberisiko bei den Männern.“

Eingeprägte Verhaltensmuster lassen sich, wie das Beispiel zeigt, nur langsam aufweichen. „Nur eine breite Basis kann das Bewußtsein verändern“, bemerkt die Diplomingenieurin und fügt hinzu: „Wir müssen mit fröhlicher Gelassenheit, aber nicht nachlassender Konsequenz daran arbeiten.“

„Sie geht zum Chef, lächelt nett, wird befördert“

Zählebiges Vorurteile erschweren Frauen den Einstieg in technische Berufe - Von Richard Sietma

VDI-N, Düsseldorf, 14. 7. 89 - Unter den Studenten und Professoren in den ingenieurtechnischen Fächern sind Frauen unterrepräsentiert. Auch in der Wirtschaft findet man unter hundert Ingenieuren nur zwei weiblichen Genies. Welche Hindernisse stellen sich Frauen beim Übergang in den Ingenieurberuf? Dipl.-Ing. Martina Sieber, bei IBM in der Softwareentwicklung tätig, und Dipl.-Ing. Heike Hartisch, Lebenslangstudientin für die Wirtschaft für das Lehramt an Berufsschulen berichten von ihren Erfahrungen.

...niedriger sein als ein Mann in der entsprechenden Position?
Sieber: Ja.
Hartisch: Ich...



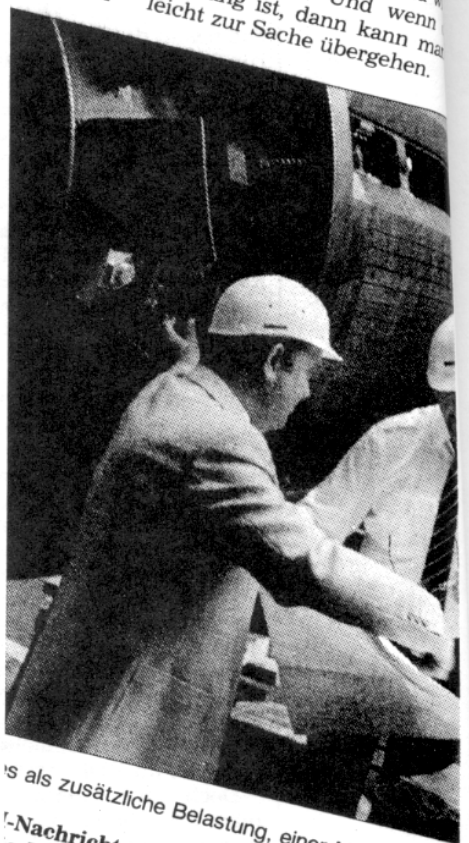
Leserbriefe

Bärendienst für Frauen in Ingenieurberufen

VDI-Nachrichten 28/89: „Sie geht zum Chef, lächelt nett, wird befördert“

„Was habe ich falsch gemacht? Ich gehe schon seit Jahren zu meinem Chef und lächle so nett wie ich nur kann, und kein Chef hat bis jetzt daran gedacht mich zu befördern!“ Diese Gedanken sind uns beim Lesen der Überschrift Ihres Artikels gekommen. Ungeachtet des Artikelinhaltes, der diese Aussage richtigstellt, haben Sie der Sache „Frauen in Ingenieurberufen“ einen Bärendienst erwiesen, weil nachgewiesenermaßen viele Männer beim Lesen der Überschrift sofort „Na also, das habe ich schon immer gewußt“ gedacht und den Inhalt des Artikels gar nicht gelesen haben. Wir sind sehr entsetzt über diesen „Stil“ Ihres Blattes.

Doris Dehn
Ingenieurinnen-Stammtisch
München



...als zusätzliche Belastung, einer Minderheit an...
Nachrichten: Der Grund ist die Einstellungspraxis der Unternehmen?
Sch: Ich frage mich...

Sieber: B...
Gott sei...

Nachrichten: Frau Sieber, was bedeutet es für Sie als Ingenieurin einer Minderheit, fühlen Sie sich benachteiligt? Was die Situation oft macht, ist, daß Sie besondere Anforderungen haben. Von den Anforderungen, wenn Sie eine Frau sind, muß man...
Hartisch: Eine Bräutigam...
VDI-Nachrichten: Frau Sieber, wie kamen Sie zur Ingenieurtechnik?
Sieber: Mein Vater war Ingenieur.
VDI-Nachrichten: Er hat...

Frau und Technik auf der Messe

Gesamtmetall will mehr als nur „Quothilde“

VDI-N, Hannover, 14. 4. 89, cf - „Wir haben große Sorgen, wie wir die Arbeitsplätze von morgen besetzen sollen“. Werner Stumpfe, Präsident von Gesamtmetall, brachte es auf der Hannover-Messe am Stand von Frauenverbänden gleich auf den Punkt. Nach der chemischen Industrie haben jetzt auch die Arbeitgeber der Metall- und Elektroindustrie erkannt: Die Betriebe müssen künftig ihre Türen verstärkt für Frauen öffnen, wenn sie dem drohenden Mangel an qualifizierten Fach- und Führungskräften begegnen wollen.

Noch stehen die Frauen abseits. Nicht inmitten der Aussteller von Hard- und Software, von Robotern und High Tech, sondern isoliert von „harter“ Technik, am Rande des Messegeländes hatten die Frauen vom Deutschen Akademikerinnen Bund (DAB), vom Deutschen Ingenieurinnenbund (dib), vom Arbeitskreis Elektroingenieurinnen im VDE und dem VDI-Ausschuß „Frauen im Ingenieurberuf“ ihren Informationsstand aufgebaut. Dabei wollen Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen nicht länger am Rande stehen - auch nicht, wenn es um die „unweiblichen“ Berufe in der Metall- und Elektroindustrie geht. Schützenhilfe kam in diesem Jahr von hoher Stelle. Stumpfe: „Ohne Frauen wird es künftig nicht mehr gehen.“

Die Praxis spricht eine andere Sprache. Die technische Abstinenz der Mädchen in den Schulen nimmt nur sehr langsam ab. Derzeit sind unter den rund 220 000 Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie gerade 5 000 Frauen. „Dabei stimmt das Bild von den schweren und dreckigen Arbeitsplätzen gar nicht mehr,“ so Stumpfe. Auch

Studentinnen haben gegenüber Berufen der Metall- und Elektroindustrie Vorurteile. An den Hochschulen steigt die Frauenquote in den „harten“ Fächern nur zögernd. Gerade 8 % der Studienabgänger in den Bereichen Maschinenbau und Verfahrenstechnik sind Frauen, in der Elektrotechnik gar nur 2,5 %.

Vorbehalte bei Schülerinnen und Studentinnen sind nur ein Hemmnis. Viel größere Hürden setzen die Betriebe selbst. „Die Arbeitszeiten müssen flexibler werden,“ so Stumpfe. Beispielsweise sei der Status der „freien Mitarbeiterin“ denkbar, die nur bei Bedarf dem Betrieb zur Verfügung steht. Auch Heimarbeit könnte eine Variante sein, genauso wie Job sharing oder auf eine bestimmte Wochenarbeitszeit gekürzte Arbeitsverträge.

Was geschieht mit Frauen, die nach einigen Erziehungsjahren in den Beruf zurück möchten? Eine Verpflichtung des Betriebes zur Wiedereinstellung ist nach Ansicht des Arbeitgeberverbandes keine Lösung, Rück-Wege in den Beruf müsse jedes Unternehmen individuell schaffen. Genauso wenig wären festgeschriebene Frauenquoten der Sache dienlich. Stumpfe: „Was nützt es, wenn wir dann überall die Quothilde haben?“ Wesentlich sei sowieso nicht, was auf dem Papier stehe, „sondern was in den Betrieben realisiert wird.“ Und da liegt noch vieles im argen.

Erst wenige Betriebe hätten erkannt, daß die Frauen die Ingenieurreserve der 90er Jahre sind. Und nicht nur die Unternehmer benötigen in Sachen Frauenförderung Nachhilfeunterricht. Auch die IG Metall habe bislang kein Interesse an einer gemeinsamen Strategie signalisiert.

Leserbrief

Leserbriefe

Junge Frauen für technische Berufe interessieren
VDI-Nachrichten 15/89: „Gesamtmetall will mehr als nur Quothilde“

Wir freuen uns, daß in den VDI-Nachrichten über unseren Stand „Frau + Technik“ auf der Hannover-Messe Industrie berichtet wurde, der u. a. vom VDI-Ausschuß „Frauen im Ingenieurberuf“ zusammen mit anderen Verbänden organisiert und durchgeführt wurde. Als Organisatorin dieses Messestandes möchte ich jedoch die Formulierung im 2. Absatz des Artikels „Gesamtmetall...“ richtigstellen. Zitat: „Noch stehen die Frauen abseits... sondern isoliert von harter Technik, am Rande des Messegeländes hatten die Frauen... ihren Informationsstand aufgebaut.“ Die Frauen standen mit ihrem Messestand nicht abseits von harter Technik, sondern sie haben sehr bewußt den Standort der Halle „Jugend und Technik“ gewählt. Das Hauptanliegen dieses Messeprojektes ist die Motivation von jungen Frauen, damit sie sich verstärkt technischen Berufen zuwenden. Diese Zielgruppe „Frauen vor der Berufsentscheidung“ konnten wir am ehesten in der Halle „Jugend und Technik“, die von vielen Schulklassen besucht wurde, erreichen. Bedauerlich fanden wir es, daß auf dem VDI-Stand, inmitten harter Technik in der Halle „Forschung und Technologie“, mit keinem Hinweis auf unseren Stand, eine Aktivität eines VDI-Ausschusses, aufmerksam gemacht wurde.

Dipl.-Ing. Dipl.-Wirtsch.-Ing.
Barbara Leyendecker
Obertshausen



WELT-Korrespondenz

Reinigungstechnik - Gespräch mit dem Mann

Eine kleine, aber attraktive Minderheit meldet sich zu Wort. Die deutschen Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen beklagen am Gemeinschaftsstand ihrer vier Verbände das geringe Interesse an den technischen Studiengängen - trotz der guten bis sehr guten Berufschancen. Entscheidend ist offensichtlich die Motivation des Elternhauses. Die Ingenieurinnen kommen fast ausschließlich aus naturwissenschaftlich orientierten Familien, in denen Väter die technische Neugier ihrer Töchter förderten. Die Akademikerinnen appellieren: „Unterstützen Sie den Berufswunsch Ihrer Tochter, wenn sie Technik studieren will. Auch im blauen Anton beim Betriebspraktikum kann sie attraktiv aussehen.“

In Werks

Synergie heißt für mich, das für weniger Geld oder mehr das gleiche Geld.“ Im Fall von Vorstand Hans Gissel handelt jedenfalls so oder so immer um ganze Menge Geld. Denn des schungs-Chef des neuen Te gie-Riesen Daimler-Benz steht reich Konzernforschung ein etat von etwa 500 Mill. DM zur

Das sind gerade einm dieses Jahr n Unternehr itwicklung v igen .

nennt seine nd eher zu n zur Konz i 1500 Mitar her Wissens betrieben e e forschend 500 Daimle i sich mit mc aterial, in d

onsmarkt in ver-Messe enz bereits rnier und M unftrchtig nzers an l mnik, Kuns Hochleistun

ling

n Aluminium dustrie, bei l ektroindus au machen iumindustr im siebten Wachstumsjal 744 000 Tonnen (Plus ein l produzierten die Alu-Hütten gangenen Jahr an der Gre

Ausste eine Zwisc

TU Hamburg wirbt um Ingenieurinnen

Weibliche Vorgesetzte werden vorbehaltlos akzeptiert

Nach einer am erst durch das s Hannover M Fahrt gekom Freitag kam Messegesellschaft das sind 10 04 Zeitraum des die Deutsche se von rund erwartenden

Bei den A mismus ange junkturlage vorläufigen E Prozent der günstig bis s über 64,7 Pro

Die Ausste mit dem bish frieden. Die tronik- und E sind am zweif gegangen. Es gute Fachge heißt es beir lobt wird dei 1988 zarten 68-jähriger scher Fachbesucher. Dieser war nach Angaben des Verbandes am zweiten Tag so hoch wie noch in keinem Mes-sejahr. Besonders die Weltlichtschau

VDI-N, Hamburg, 7. 4. 89, bl - Mit einer Plakataktion an allen Hamburger Gymnasien und Gesamtschulen versucht die TU Hamburg, mehr Schulabgängerinnen als bisher für ein Ingenieurstudium zu gewinnen. Zwar liegt die Hamburger TU mit einem Anteil von knapp 12% weiblichen Studenten über dem Bundesdurchschnitt von 9%, doch hält TU-Präsident Prof. Dr. Heinrich Mecking einen Anteil von 50% langfristige für erstrebenswert.

In einem Pressegespräch wies er darauf hin, daß in zehn Jahren mit einem Mangel an qualifizierten Ingenieuren zu rechnen sei. Dann werde es nur sehr schwer möglich sein, den technischen Standard in der Bundesrepublik aufrecht zu erhalten. Auch aus diesem Grunde sei es wichtig, Schulabgängerinnen

mehr als bisher für ein Ingenieurstudium zu gewinnen.

Die Frauenbeauftragte des Hamburger Senats, Dr. Marlis Döbberthin, betonte, es gäbe keinerlei Beweise wo geschlechtsspezifische Begabungsunterschiede von Natur aus vorhanden sind. Solche Abweichungen würden erst durch Elternhaus und Schule geschaffen. Die Integration von Ingenieurinnen in Arbeitsteams macht in der Praxis, wie Gerd Gerdes, Personalchef der AEG-Hamburg erklärte, in der Altersgruppe der bis zu 40jährigen keine Probleme. Frauen würden als Vorgesetzte vorbehaltlos akzeptiert. Um die Aktion über den Schulbereich hinaus weiter zu bringen, benötigt die TU Hamburg einen Sponsor, der nach der AEG die Druckkosten für weitere Plakate übernimmt.

Wachstumspolitik abgelöst. Gutbrod-Manager Wolfgang Thieß: „Eine Erneuerung an Leib und Seele.“

Die Gutbrod-Werke, seit den frü-



Rita Süßmuth, Bundestagspräsidentin und Birgit Breuel, Wirtschaftsministerin des Landes Niedersachsen im Gespräch mit den Ingenieurinnen auf dem Stand »Frau + Technik«



Irmgard Karwatzki, Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, hat ihr Kommen bereits für 1990 zugesagt.

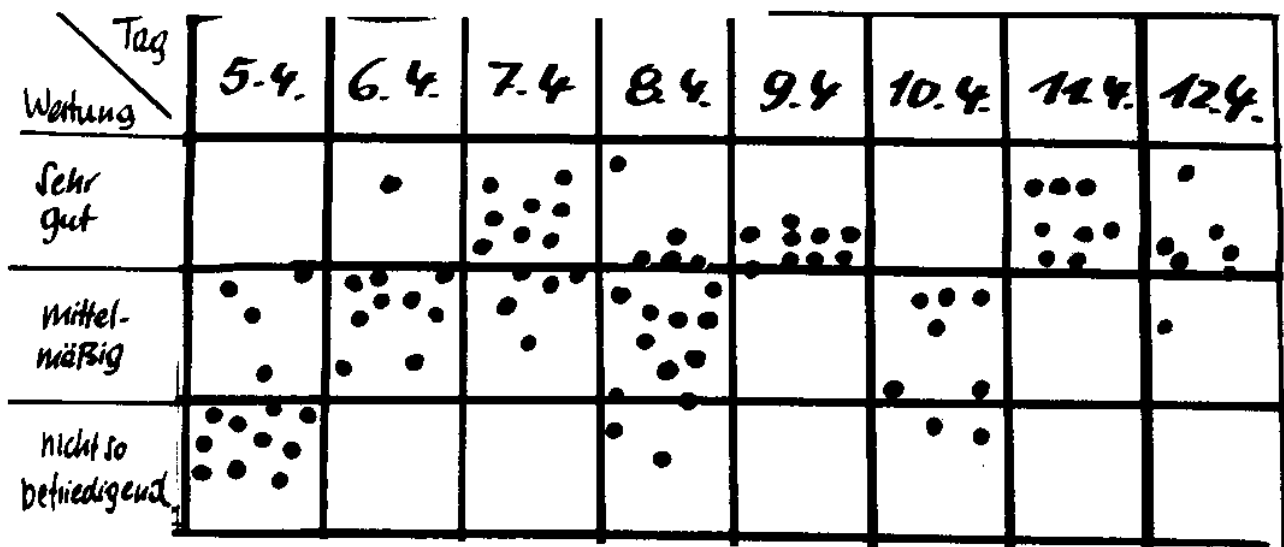


Eva Rümkorff, Ministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein, im Gespräch mit Luise Joppe, Bundesvorsitzende des DAB

Wir über uns – Erfahrungsberichte

Das Stimmungsbarometer zeigt, abhängig von den anwesenden Frauen und den Tagesereignissen, das Auf und Ab der persönlichen Stimmung und Einschätzung.

Wie fanden Sie es
heute am Stand?



Das Stimmungshoch zeigt sich meist nach Tagen mit guten Gesprächen. Für schlechte Stimmung sorgte flauer Zuspruch, häufig Lärmbelästigung durch Musik von Nachbarständen. Besonders in der Anfangsphase ist der enge Stand gewöhnungsbedürftig und macht den neu hinzugekommenen Frauen die Orientierung schwer.

Ein ungewöhnlicher Weg

Von meinem nicht alltäglichen Weg zum Stand »Frau + Technik« möchte ich hier berichten: Es war bei der Hannover Messe im letzten Jahr, die ich besuchte, um die für unser Geschäft interessanten Neuentwicklungen zu prüfen. Meinen Filius habe ich bei der Oma gelassen, das war keine leichte Entscheidung, denn der Kleine ist erst sieben Monate alt und ich stille ihn noch.

Auf der anderen Seite wollte ich mir die Informationen direkt beschaffen, und nicht über meinen Mann.

Gegen Mittag fordert die Natur ihr Recht – die Milch drückt. Jede Bewegung schmerzt. Auf der Toilette muß ich die Milch abpumpen. Das dauert seine Zeit, da ich nicht viel Übung habe. Dabei

fällt mein Blick auf die Messe-Zeitung: Neben Bundeskanzler Kohl blickt mich ein kleiner Knirps an, etwa so alt wie mein Sohn.

Babys auf der Hannover Messe? Klar, daß mich der zugehörige Artikel interessierte. Klar auch, daß ich diesen Stand sehen muß!

Kopfschüttelnd sagt mein Mann: »Wenn's unbedingt sein muß – geh. Wir treffen uns in einer Stunde wieder bei den Rohrvortriebs-Maschinen.«

Das Gespräch am Stand war kurz, die Wirkung nachhaltig. In diesem Jahr bin ich selbst für drei Tage auf dem Stand von »Frau + Technik« aktiv. (Jutta Rittgen)



»FRAU UND TECHNIK« heißt die Sonderausstellung auf der Industriemesse in Hannover, wo Bundestagspräsidentin Rita Süßmuth die Ausstellerin Barbara Leyendecker und ihren dreijährigen Sohn Martin kennenlernte. Foto: dpa

☞ *Merke: Kinder von Ingenieurinnen entwickeln sich schneller, wenn sie schon im 1. Lebensjahr Messekontakt haben! Martin, zum 2. Mal dabei, war 1988 erst 5 Monate alt.*

Rollen fest verteilt

Mann trifft sich, um Neues aus Forschung und Technik zu sehen oder zu ordern – *Frau* begleitet – *Fräulein* serviert!

Wenn nun aber die Frau einen technischen Beruf hat, ihre eigene Firma leitet und am Stand technische Beratung wünscht, oder gar konkrete Kaufabsichten hat? Hier die Beschreibung einer Szene, wie ich sie in Variationen öfters erlebt habe:

Den Messekatalog in der Hand, zum gesuchten Stand vorgedrungen, verschaffe ich mir erst einmal von außen einen Überblick. Ein Mann betritt den Stand, ein Vertreter der Firma springt eilfertig auf, verwickelt ihn in ein lebhaftes Gespräch und bittet ihn, Platz zu nehmen. Sekunden später ist er bereits mit Kaffee und Gebäck versorgt.

Ich gehe nun auf den anderen Tisch zu, an welchem sich weitere Firmenvertreter mit

Hostessen angeregt unterhalten. Eine Hostess kommt mir entgegen. »Ich hätte gerne Auskunft über ...« sage ich. Sie holt einen Verkäufer hinzu; der hört sich mein Problem an und erteilt gutmütig und allgemein gehalten Auskunft.

Ich möchte aber genauere Information, das macht ihn sauer und er gibt mir den Rat: »Wenden Sie sich an ein Ingenieur-Büro, die lösen dieses Problem für Sie!«

Nun habe ich eben ein solches Ingenieur-Büro und meine Kunden fragen mich nach Lösungen im Zusammenhang mit Produkten dieser Firma.

Es hat nichts genützt, Namensschild mit Dipl.-Ing.-Titel, Emblem und Button von »Frau + Technik« am Busen zu tragen.

Wo manche Männer wohl ihre Augen haben? (*Jutta Rittgen*)

Mit Schülerinnen

Heute habe ich 3 Schülerinnen, von denen eine eventuell Bau-Ingenieurwesen studieren will, über die Messe geführt. Wir sind dabei vorrangig auf Stände von Baufirmen gegangen und ich habe das Standpersonal angesprochen und bereitwillig und ausführlich Antwort bekommen. Die Schülerinnen hätten sich alleine nicht dorthin getraut und mit Sicherheit auch nicht so unbefangenen fragen können, wie es durch meine *Entwicklungshilfe* möglich war.

Ich möchte deshalb im nächsten Jahr mehr Führungen vorschlagen und würde gerne wieder mitmachen.

Wir können solche Besichtigungen und Führungen sowohl im Vorfeld publizieren und auch bereits Kontakte mit Firmen aufnehmen (mit unseren Sponsoren, zum Beispiel) und am Stand aktuell anzeigen. (*Petra Beckefeld*)

Messe-Rallye für Junge Leute

SchülerInnen aller Schulformen werden in kleinen Gruppen mit »Aufträgen« gezielt durch das Messegelände geführt und müssen sie in einer bestimmten Zeit erfüllen. Typischerweise besteht die Aufgabe darin, in Ansätzen die technischen Ausstellungsstücke oder das Wirkungsprinzip zu beschreiben.

Die Ergebnisse werden von einem PädagogInnen-Team sofort ausgewertet und den jeweiligen LehrerInnen zur Nachbereitung im Unterricht zur Verfügung gestellt.

Unsere Aufgaben für die jungen MessebesucherInnen

- ☉ Welche Berufsgruppen sind in Halle 1 am Stand C10 - Frau + Technik vertreten?
- ☉ Seit wann dürfen Frauen offiziell an deutschen Hochschulen studieren?
- ☉ Wie stellt ihr euch für euer späteres Leben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor?
- ☉ Dichtet einen Werbe-Slogan mit mindestens zwei der folgenden fünf Begriffe: *Job sharing zu Hause – Familie und Beruf – Frau + Technik – Naturwissenschaft – Zukunft*
- ☉ Was stellt ihr euch unter » Job sharing zu Hause« vor?

Eine Sprüche-Auswahl:

Die Zukunft der Frau –
in der Technik, genau!

Familie und Beruf bringt man überein,
Steigt man in Job sharing ein.

In Zukunft wird nicht mehr gefragt,
Frau + Technik ist angesagt!

Job sharing zu Hause,
Familie und Beruf,
dann geh´ ich unter die Brause
und hab´genug.

Frau + Technik ist gut,
habt doch endlich mehr Mut!

Frauenförderung in der chemischen Industrie

XXV/18
28. 2. 1989

Gemeinsame Grundsatzpositionen des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie und der IG Chemie-Papier-Keramik (Wortlaut)

Die am 24. Februar 1989 in Wiesbaden von den Tarifpartnern für die chemische Industrie – Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik und Bundesarbeitgeberverband Chemie – gemeinsam verabschiedeten Grundsatzpositionen zur Frauenförderung in der chemischen Industrie haben folgenden Wortlaut:

»Der Bundesarbeitgeberverband Chemie und die IG Chemie-Papier-Keramik haben in einer Reihe von Gesprächen Fragen der Frauenbeschäftigung in der chemischen Industrie erörtert. Sie sind gemeinsam der Auffassung, daß die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in den Betrieben zu sichern ist, daß die Berufstätigkeit von Frauen in der chemischen Industrie gefördert und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen in den Unternehmen verbessert werden sollten.

In dem Bemühen, den Frauen durch geeignete Arbeitsbedingungen eine ihren Fähigkeiten entsprechende berufliche Tätigkeit zu ermöglichen,

in der Erwartung eines aufgrund der demographischen Entwicklung steigenden Bedarfs an qualifizierten Fach- und Führungskräften in den Unternehmen,

aus der Erfahrung, daß die Verbindung von beruflicher Tätigkeit und Familienbetreuung insbesondere für Frauen zusätzliche Belastungen mit sich bringen kann,

in dem Bewußtsein, daß Frauen in besonderer Weise integrierende soziale Kompetenzen in die Betriebe einbringen können sowie in der Erkenntnis, daß die Ausgangssituation der Unternehmen hinsichtlich der bereits wirksamen Maßnahmen unterschiedlich ist und in manchen Unternehmen bereits weitgehende und befriedigende Maßnahmen in die betriebliche Praxis umgesetzt worden sind, haben die Sozialpartner über folgende Grundsatzthesen Übereinstimmung erzielt:

① Chancengleichheit statt Quoten

Entscheidendes Ziel der Frauenförderung muß es sein, daß die Frauen in der Lage sind, ihre Berufschancen in gleicher Weise wie die Männer zu realisieren. Dies kann nicht durch bloße formale Regelungen erreicht werden, die auf die Herstellung bestimmter zahlenmäßiger Verhältnisse zielen. In anderen Bereichen diskutierte Vorschläge zur Festlegung von Frauenquoten werden nicht als zweckmäßig angesehen. Solche Quoten würden für Frauen auch Nachteile mit sich bringen, weil der Verdacht naheliegen könnte, daß ihre Entwicklung mehr auf die »Quote« als auf die eigene Leistung zurückzuführen ist. Zudem könnten solche Quoten zu Ungleichbehandlungen und damit zu Benachteiligungen von Männern führen.

Bei Einstellungen ist allerdings ebenso wie in der Personalentwicklung darauf zu achten, daß Frauen die gleichen Chancen erhalten wie Männer.

② Überkommenes Rollenverständnis als Hindernis

Eine dauerhaft wirkungsvolle Frauenförderung muß auf die Ursachen einwirken, die zu den typischen geschlechtsspezifischen Karriereverläufen und den damit

verbundenen Benachteiligungen der Frauen führen. Diese liegen vorrangig im Rollenverständnis von Männern und Frauen, in der immer noch weitgehend geschlechtsbezogenen Berufsorientierung und der mangelnden Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienbetreuung.

③ Berufsausbildung

Die Berufswahl ist eine entscheidende Weichenstellung für die spätere berufliche Entwicklung. Traditionelle Frauenberufe sind unter diesem Aspekt insgesamt weniger chancenreich als etwa naturwissenschaftliche und technische Berufe. Informationsinitiativen können Frauen diese Berufe nahebringen und ihr Interesse dafür wecken.

Aber nicht nur nach außen, auch nach innen ist Informations- und Überzeugungsarbeit angebracht. Die Betriebe und insbesondere die Ausbildungsstellen müssen auf den Einsatz von Frauen vorbereitet sein. Etwaige Vorbehalte in den Betrieben müssen ausgeräumt werden.

④ Personalentwicklung

Zur Chancengleichheit gehört, daß in den Betrieben Arbeitsbedingungen bestehen, unter denen alle Mitarbeiter, Männer wie Frauen, ihre Leistungen voll entfalten können. Verbesserungen von Arbeitsplatzbedingungen sollen den Frauen ebenso zugute kommen wie den Männern.

Nach der Berufsausbildung sind den Frauen bei der Zurverfügungstellung von ausbildungsadäquaten Arbeitsplätzen die gleichen Chancen wie Männern einzuräumen. Ebenso sind Frauen wie Männer bei Maßnahmen der Personalentwicklung auf den unterschiedlichen betrieblichen Ebenen zu berücksichtigen.

Besonders wichtig ist zur Verbesserung der Aufstiegschancen der Frauen ihre gleichberechtigte Einbeziehung in Fortbildungsmaßnahmen, sowohl zu einzelnen spezifischen Fach- und Führungsthemen als auch im Rahmen breiterer Fortbildung mit anerkannten Berufsabschlüssen, z. B. Meistern, Fachwirten, Technikern.

⑤ Maßnahmen der Personalverwaltung

Bei allen Maßnahmen der Personalverwaltung ist auf die Gleichberechtigung von Männern und Frauen besonders zu achten. So ist z. B. die geschlechtsneutrale Formulierung von Personalanzeigen und internen Stellenausschreibungen ebenso angebracht, wie die Einbeziehung weiblicher Fach- und Führungskräfte in die Personalauswahl und in die Personalförderung.

⑥ Mitwirkung der Führungskräfte und Betriebsräte

Die Mitwirkung der betrieblichen Führungskräfte, aber auch der Betriebsräte bei der Frauenförderung erscheint besonders wichtig. Sie müssen – soweit noch erforderlich – von der Notwendigkeit und dem Nutzen gleichberechtigter Personalentwicklung überzeugt werden. Das kann beispielsweise geschehen durch gezielte Informationen über die gestiegenen Qualifikationen von Frauen, den Wandel ihrer Einstellungen zur Arbeit und die demographische Entwicklung sowie durch das Aufzeigen von Beispielen eines erfolgreichen Einsatzes von Frauen im Unternehmen.

⑦ Flexible Gestaltung der Arbeitszeiten

Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit kann sowohl den Belangen der Mitarbeiterinnen, aber auch der Mitarbeiter als auch den betrieblichen Interessen entgegenkommen. In Betracht zu ziehen sind alle in jüngerer Zeit auch aus anderen

Gründen entwickelten Flexibilisierungsmaßnahmen, wie insbesondere Teilzeitarbeit, gleitende Arbeitszeit und die Entkoppelung von persönlicher Arbeitszeit von den Betriebsnutzungszeiten.

⑧ Rückkehr ins Berufsleben

Die Möglichkeiten, Frauen die Rückkehr ins Berufsleben zu erleichtern, sind ein wesentlicher Beitrag, die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienbetreuung zu realisieren. Wichtig ist in diesem Zusammenhang eine Aufrechterhaltung des Kontaktes mit dem Unternehmen, wobei die Erhaltung der beruflichen Qualifikation während der Erziehungsjahre eine wichtige Rolle spielen kann; sie erleichtert den späteren Wiedereinstieg. Auch vorübergehende Aushilfs- und Vertretungstätigkeiten können für die spätere Rückkehr besonders nützlich sein.

⑨ Arbeitskreis »Frauenförderung«

Als besondere Einrichtung kann die Bildung von Arbeitskreisen »Frauenförderung« mindestens für eine Übergangszeit sinnvoll sein. Solche Arbeitskreise sind der Bestellung von sogenannten Frauenbeauftragten eindeutig vorzuziehen, für die keine Notwendigkeit gesehen wird.

Je nach den betrieblichen Gegebenheiten könnte es Aufgabe solcher Arbeitskreise sein, Analysen zu erstellen, Vorschläge zu entwickeln und bei der Umsetzung dieser Vorschläge behilflich zu sein.

In einem solchen Arbeitskreis »Frauenförderung« sollten Vertreter des Betriebsrats beteiligt werden und möglichst auch hochrangige Fach- und Linienvorgesetzte – Frauen und Männer – aus unterschiedlichen Bereichen mitwirken, damit die Vorschläge und Anregungen des Arbeitskreises zur Sicherstellung der Gleichbehandlung und zur Förderung von Frauen im Zusammenwirken mit den Personalleitungen in der betrieblichen Praxis leichter umgesetzt werden.

⑩ Fortgang der Diskussion

Die Diskussion über die Förderung der Frauen wird auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen. Neue Erkenntnisse sind zu beachten und zu berücksichtigen. Eine Überprüfung dieser Thesen und ihrer Auswirkungen in der chemischen Industrie erscheint deshalb nach einer angemessenen Frist angebracht.»

*

Siehe auch Pressedienst XXV/17 vom 28. 2. 1989: Positionen zur Frauenförderung in den Betrieben mit Leben füllen. Aufruf des Hauptvorstandes der IG Chemie-Papier-Keramik.

Oft aufs falsche Pferd gesetzt

Immer mehr Frauen schreiben sich in ein ingenieurwissenschaftliches Studienfach ein. Die Neigungen gehen jedoch oft nicht mit den späteren Berufsaussichten Hand in Hand.

Die Zahl der Studienanfängerinnen in ingenieurwissenschaftlichen Fächern ist seit Anfang der achtziger Jahre kräftig gestiegen: Im Wintersemester 1986/87 nahmen 6277 Frauen ein Ingenieurstudium auf, im Winter 1979/80 waren es erst 3661. Im Wintersemester 1986/87 belief sich der Anteil der Frauen an den Erstsemestern im Bereich der Ingenieurwissenschaften auf 7 Prozent (1979/80: 5,5 Prozent).

Das Gros der angehenden Ingenieurinnen wählte allerdings einen Studiengang, in dem die Berufsaussichten nicht gerade günstig sind:

▷ Vier von zehn Studienanfängerinnen haben sich im Winter 1986/87 in den Fächern Architektur/Innenarchitektur eingeschrieben – einem Bereich, in dem heute 21 Bewerber auf eine offene Stelle kommen.

Im Bereich Elektrotechnik dagegen, wo rein rechnerisch 2156 Absolventen 3888 offenen Stellen gegenüberstehen (Tabelle), sind Frauen bei den Erstsemestern nur mit einem Anteil von 10 Prozent vertreten.

Es gibt allerdings auch einen Bereich mit vergleichsweise günstigen Berufsaussichten, in dem Frauen nicht mehr die große Ausnahmeerscheinung sind – den Maschinenbau. Dort ist derzeit die Zahl der offenen Stellen (3342) ebenfalls noch höher als die der Hochschulabsolventen (3212).

▷ Immerhin jede dritte Anfängerin in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften studiert Maschinenbau/Verfahrenstechnik.

Was für die Ingenieurwissenschaften gilt, zeigt sich auch beim Studienfachwahlverhalten insgesamt: Frauen absolvieren schwerpunktmäßig Studiengänge mit derzeit eher schlechten Berufschancen:

Ingenieure: Angebot und Nachfrage

Offene Stellen: Dezember 1987

Bestandene Diplomprüfungen 1986		Männer	Frauen	
Ingenieurwissenschaften insgesamt	6.277	7.767	710	8.798
darunter				
Bergbau, Hüttenwesen		261	15	180
Maschinenbau, Verfahrenstechnik		3.130	82	
Elektrotechnik		3.124	32	
Architektur, Innenarchitektur		229	443	
Bauingenieurwesen		2215	64	
Vermessungswesen		144	23	

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesinstitut für Arbeit; IW-Berechnungen
Institut der deutschen Wirtschaft Iwd

□ **Beispiel Sprach- und Kulturwissenschaften:** Im Wintersemester 1986/87 entschieden sich 28 956 oder 32 Prozent der insgesamt 91 400 Studienanfängerinnen (Männer: 14 087 oder 10 Prozent) für ein solches Studium – obwohl gut 9000 Geisteswissenschaftler (davon 5600 Frauen) arbeitslos sind (Stand: September 1987).

Auf der anderen Seite erwärmen sich Frauen nur allmählich für Studiengänge, die als besonders günstige Voraussetzung für eine hochqualifizierte Fach- und Führungsposition in der Wirtschaft gelten.

□ **Beispiel Wirtschaftswissenschaften:** Hier immatrikulierten sich im Wintersemester 1986/87 lediglich 13 009 oder 14 Prozent aller Studienanfängerinnen (Männer: 22 265 oder 16 Prozent).

Nach einer Umfrage der Unternehmensberatung Heidrick and Struggles aus dem Jahr 1987 haben 39 Prozent aller GmbH-Geschäftsführer, die über eine akademische Ausbildung verfügen, Wirtschaftswissenschaften studiert (32 Prozent haben Ingenieurwissenschaften studiert, 14,5 Prozent gaben mehrere Studienrichtungen an).

Aufgeholt haben Frauen – was den Anteil der Anfängerinnen betrifft – dagegen bei den Rechtswissenschaften. Dieses Studium ergriffen im Winter 1986/87 rund 5 Prozent der weiblichen,

aber nur 4 Prozent der männlichen Hochschul-Einsteiger. Absolut gesehen sind die männlichen Kommilitonen allerdings noch in der Überzahl: 5173 Männer gegenüber 4474 Frauen. Das Studium der Rechtswissenschaft ist für eine Karriere im Öffentlichen Dienst oft von Vorteil.

Entsprechend ist das Bild bei den bestandenen Prüfungen: Genau ein Viertel der 1986 von Frauen bestandenen 22 197 Diplom-Prüfungen entfiel auf die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften, weitere 6 Prozent wurden in Kunst- und Kunstwissenschaften abgelegt. Dagegen machten nur 2090 Frauen (9 Prozent) ihr Diplom in Wirtschaftswissenschaften, 2478 (11 Prozent) beendeten ihr Jurastudium erfolgreich (Tabelle).

Demgegenüber legten nur 10 Prozent der insgesamt 41 669 männlichen Kandidaten eine Diplom-Prüfung in Sprach- und Kulturwissenschaften ab und nur 3 Prozent eine in Kunst- bzw. Kunstwissenschaft. Bei den Wirtschaftswissenschaften liegt der Männeranteil (14 Prozent) deutlich über dem Frauenanteil. In den Rechtswissenschaften herrscht mit 11 Prozent jedoch Pattsituation. iwd

Unser Forderungskatalog zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir möchten mit unserer Informations- und Aufklärungsarbeit auf der Messe und in der Verbandsarbeit dem Berufsbild »Ingenieurin« Normalität verschaffen.

Unser Appell an junge Frauen wird nur dann erfolgreich sein, wenn sich durch Änderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in der Zukunft auch Beruf und Familie vereinbaren lassen, und zwar für Frauen und Männer.

I. Forderungen an Staat und Gesellschaft

① Bildungsministerien und Schulen

Schulbücher ohne geschlechtsspezifische Rollenklischees

Unterrichtszeiten neu überdenken

Einheitlicher Unterrichtsbeginn und Ende für alle Klassen; bei Unterrichtsausfall die Kinder beaufsichtigen und nicht nach Hause schicken (wenn beide berufstätig sind)

Polytechnik an Grundschulen

Technik-Unterricht an Oberschulen

Technik-Förderung speziell für Mädchen

Fachvorträge an Schulen aus der Praxis (auch von Ingenieurinnen)

Berufsberatungsgespräche, Betriebsbesichtigungen und Praktika in der Industrie organisieren, auch für die Gymnasien.

② Eltern

Reden Sie Ihrer Tochter nicht ein, daß Technik Männer-Sache sei. Frauen können das mindestens genau so gut!

Unterstützen Sie den Berufswunsch, wenn sie ein Technik-Fach studieren möchte (der »blaue Anton« ist auch nicht mehr so unattraktiv wie zu Ihrer Zeit; Jeans passen überall hin).

Beginnen Sie frühzeitig mit der Sozialisation der Söhne. Erziehen Sie Ihren Sohn nicht zum Pascha und Ihre Tochter zur Dienstmagd.

Bauen Sie bei sich selbst die Rollenklischees ab. (Hausarbeit und Autoputzen sind weder männliche noch weibliche Tätigkeiten und sollten gemeinsam erledigt werden).

③ Veränderung der gesellschaftlichen Bedingungen

Verwirklichung des Gleichstellungsparagraphen.

Abschaffung der Pflichtversicherungsgrenze,

Steuerliche Gleichbehandlung von Frau und Mann (keine Steuerklasse 5 für Frauen).

Wiedereinstellungsgarantie nach Familienphase.

Steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuung.

Längere Öffnungszeiten bei Handel, Dienstleistung und Behörden zulassen.

Ganztageschulen.

Betreuung in den Ferien.

Mehr Kinderkrippen und Tagesstätten mit längeren Öffnungszeiten.

Anerkennung von Erziehungszeiten bei der Rentenberechnung (über 1 Jahr hinausgehend).

II. Forderungen an Industrie und Wirtschaft

Gleichbehandlung von Frau und Mann (Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten, Stellenausschreibung).
Flexible Arbeitszeiten.
Teilzeitarbeit sozialrechtlich attraktiver machen.
Betriebskindergärten und Schulkinder-Betreuung (solange es zu wenig Kindergärten und Ganztagschulen gibt).

Sonderurlaub bei Krankheit der Kinder.
Wiedereingliederung-Modelle nach der Familienphase (Weiterbildung)
Arbeitsplatz-Garantie nach der Familienphase.
Frauen-Förderpläne ggf mit Quotierung in der Übergangszeit

III. Forderungen an Gewerkschaften

Gleichbehandlung von Frau und Mann durchsetzen
Unsere Forderungen aktiv unterstützen
Förderpläne entwickeln und beispielhaft in eigenen Reihen einführen

IV. Forderungen an uns Frauen

Frauen-Netzwerke gründen und nutzen
Kontakte über Berufsverbände zu Frauen suchen und Informationen austauschen
Mit Frauen-Projekten an die Öffentlichkeit treten (siehe Frau + Technik, Hannover Messe)
Frauen-Ingenieurbüros und Unternehmerinnen ermutigen und mit Aufträgen vorrangig versorgen oder solche vermitteln
Berufliche, finanzielle und frauliche Eigenständigkeit und Selbständigkeit verstärken
Mehr Zutrauen und Vertrauen in uns und andere Frauen haben



Jutta Saatweber, Dipl.-Ing., Bad Homburg, Tel. 06172-33854. Sie hat den Forderungskatalog zusammengestellt unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen.

V. Forderungen an die Männer (auch eigene)

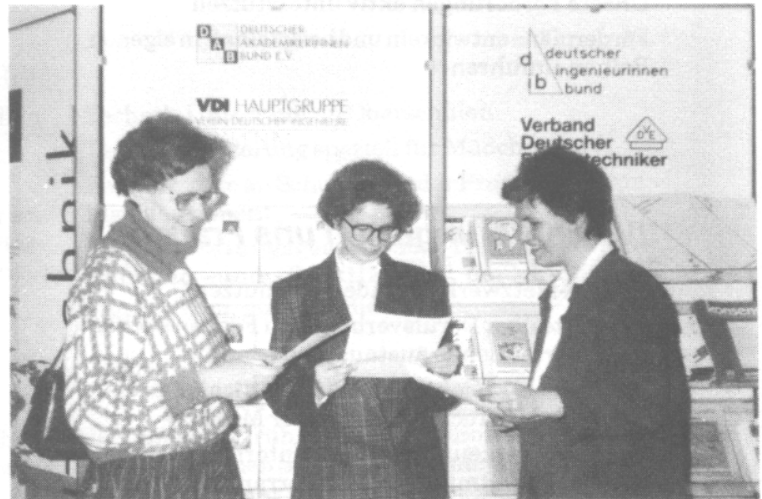
Neue Ethik gegenüber Frauen und Kindern entwickeln.
Kinder nicht nur finanziell als Vater versorgen, sondern betreuen (z. B. abwechselnd zu Hause bleiben, wenn das Kind krank ist).
Hausarbeit mit der dazugehörigen Ver- und Entsorgung, Steuererklärungen, Schulbesuche,

Eltern-Abend, Reparaturen und Instandhaltungen (wie z.B. Waschen, Nähen) als gemeinsame Aufgaben und Leistungen betrachten.
Berufliche Bildung, berufsbedingte Abwesenheit als selbstverständlich nehmen und damit umgehen lernen.

Sponsoren Frau + Technik 89

Diese Firmen und Verbände haben unsere Arbeit auf der Hannover Messe mit Geld- und Sachspenden unterstützt.. Wir haben ihnen deshalb, für ihre aktuellen Stellenangebote «Frauen in technischen Berufen» Platz in unserer Dokumentation zur Verfügung gestellt.

- A E G** *Frankfurt*
- Arbeitgeberverband Gesamtmetall** *Köln*
- Audi** *Ingolstadt*
- Bayer** *Leverkusen*
- B M W** *München*
- Bosch** *Stuttgart*
- Daimler Benz** *Stuttgart*
- Digital Equipment** *München*
- Hewlett Packard** *Stuttgart*
- Hoechst** *Frankfurt*
- I B M** *Stuttgart*
- Klöckner Moeller** *Bonn*
- Krupp Atlas Elektronik** *Bremen*
- MAN Roland** *Offenbach*
- Messerschmidt Bölkow Blohm** *Ottobrunn*
- Siemens** *München*
- Volkswagen** *Wolfsburg*
- Z V E I** *Frankfurt*



STELLUNGSSUCHE ?
Tips von Frau zu Frau



Stellungssuche ?

Tips von Frau zu Frau

1. Während des Studiums

Merke: Vorbereitung auf den Beruf heißt nicht nur "die Prüfungen gut bestehen" - Du mußt Dich schon vorher mit Deinem späteren Tätigkeitsfeld befassen; Studium ist kein Selbstzweck

Ganz wichtig: Sammle Industrieerfahrung, d.h. mache Praktika, Studienprojekte und vor allem die Diplomarbeit in der Industrie. Wenn Du jobben mußt, suche Dir eine berufsbezogene Tätigkeit, auch wenn sie zunächst schlechter bezahlt wird - Sie zählt später als Erfahrung und Du lernst evtl. auf diesem Wege Deinen zukünftigen Arbeitgeber kennen, und vor allem Dein Arbeitgeber lernt Dich kennen.

- Sammle bei Exkursionen, Firmen-Präsentationen, Vorträgen, Vorlesungen, an "Tagen der offenen Tür" Informationen und knüpfe persönliche Industriekontakte
- Lies den Wirtschaftsteil der Tageszeitungen; er macht Dich mit den einschlägigen Industrien vertraut, sieh Dir Fachzeitschriften an
- Erlerne Fremdsprachen, unbedingt englisch, praktiziere im Ausland, versuch ein oder zwei Semester im Ausland zu studieren.

2. Bewerbung

Merke: Zeit sparen und nicht nur auf eine Karte setzen

- Verschicke viele Bewerbungen gleichzeitig
- Reagiere nicht nur auf Anzeigen
- Informiere Dich vorher über Produktspektrum, Aufträge, Kooperationen und Konkurrenzprodukte (Fachpresse), besorge Dir die Firmenzeitung oder entsprechende Veröffentlichungen
- Erkundige Dich nach den firmeninternen Weiterbildungsmöglichkeiten, evtl. Traineeprogramme

Merke: Personalabteilungen bekommen eine Fülle von Bewerbungsschreiben; das Deine sollte sich positiv aus der Masse abheben. Personalabteilungen treffen die Vorauswahl, sie müssen sich möglichst effektiv und schnell über Deine Qualifikation informieren können; daher

- tadellose äußere Form
- gut strukturierte, stichwortartige Lebensläufe mit individuellem ausführlichem Bewerbungsschreiben (wo Deine Interessen und Stärken liegen, warum gerade diese Firma usw.)

Merke: Bei den Fachabteilungen liegt die endgültige Entscheidung; daher sollte es Dein erstes Ziel sein, mit den betreffenden Fachabteilungen ins Gespräch zu kommen, dann hast Du die Vorauswahl überstanden.

- Also dranbleiben, telefonieren, Gespräch mit der Fachabteilung suchen
- Gehaltsforderungen möglichst nicht ins Bewerbungsschreiben; eruiere vorher, wieviel diese Tätigkeit wert ist; sieh zu, daß Du einige Gehaltsangebote bekommst, die Du als Richtwert nennen kannst. Das Anfangsgehalt ist nicht das Wichtigste, sondern die entwicklungsfähige Aufgabe. Wenn Du gut bist, wirst Du ohnehin anspruchsvollere Aufgaben bekommen und dann auch mehr verdienen. Vergleiche das Gehalt pro anno, nicht pro Monat: Urlaubs- und Weihnachtsgeld können sehr unterschiedlich sein.

3. Vorstellungsgespräch

- Sicheres Auftreten, Kleidung seriös mit Pfiff (Ökolook mit Punkfrisur und Aktenrucksack ist i.a. nicht gefragt)
- Über fachliche Erfahrungen und Interessen sprechen (nicht nur über Noten), nimm Deine Diplom- oder Semesterarbeiten unaufgefordert mit, daran kann man Deinen Arbeitsstil erkennen, darüber weißt Du gut Bescheid und kannst mit Deinem späteren Chef ein fachliches Gespräch führen
- Beteilige Dich aktiv am Gespräch, reagiere nicht nur, stell auch Fragen; schließlich mußt Du Bescheid wissen über: Arbeitsplatz, Aufgaben, Verantwortlichkeit, Arbeitsplatzbeschreibung - wenn vorhanden - Kollegen und ihre Qualifikation, Entwicklungsmöglichkeiten, laufende (nicht nur erwartete!) Projekte, mögliche Auslandstätigkeiten ...

Merke: Wenn Du gut bist, will sich auch die Firma gut bei Dir verkaufen, und nicht nur Du bei ihr !

- Nicht auf einem Standort oder einer ganz bestimmten Tätigkeit beharren
- sei freundlich und gelassen, es darf ruhig mal gelacht werden
- bereite Dich auf die Frage nach Kindern vor

Merke: Ingenieure arbeiten im Team, mit Untergebenen, mit Vorgesetzten, mit Kunden, mit Industriepartnern zusammen - in den seltensten Fällen im stillen Kämmerlein.

Die fachliche Qualifikation ist wichtig aber im Grunde eine Selbstverständlichkeit und nur ein Auswahlkriterium;

über den späteren beruflichen Erfolg entscheiden Eigenschaften wie: Teamfähigkeit, Urteilsvermögen, Zielstrebigkeit, Durchsetzungsvermögen, Verantwortungsbereitschaft, Kontaktfähigkeit, Belastbarkeit, Findigkeit, Flexibilität, Kreativität, sicheres Auftreten, positive Ausstrahlung, Ausdrucksfähigkeit und Überzeugungskraft (siehe Anlage).

Diese Eigenschaften wird man versuchen, beim persönlichen Vorstellungsgespräch zu beurteilen.

- Mach Dir klar, wonach Du beispielsweise Deinen Rechtsanwalt beurteilen würdest

Und nun viel Glück. Wenn Du dies alles befolgst, kann Dir nichts mehr passieren. Im Übrigen darfst Du nie vergessen, daß dies alles Eigenschaften sind, über die wir Ingenieurinnen in besonderem Maße verfügen !! Also: Trau Dich Frau, das Berufsleben macht Spaß !

Ausblick auf unsere Pläne für 1990

Unser Messeprojekt ist darauf angelegt, daß es langfristig überflüssig wird. Überholt wird es dann sein, wenn sich die Frauen in Naturwissenschaft und Technik so zahlreich tummeln, daß sie keine Exotinnen mehr sind, sondern ganz selbstverständlich ihre Positionen mit Kompetenz und Sachverstand ausfüllen.

Der Weg bis dahin ist noch weit. Daher planen die engagierten Frauen des Messe-Teams, «Frau + Technik» ein drittes Mal auszurichten. Wir sind zuversichtlich, auch im dritten Jahr eine

ausreichend große Zahl von Frauen aus Naturwissenschaft und Technik ehrenamtlich für den Standdienst zu gewinnen. Aus der Industrie liegen auch schon Spendenzusagen vor; wir hoffen aber noch weitere Unterstützung für das Projekt '90 zu finden.

Im nächsten Jahr wird «Jugend und Technik» in Halle 24 – günstig neben «Forschung und Technologie (Halle 21)» liegen. Wir erwarten dann wieder einen ähnlich großen Andrang wie im ersten Jahr an unserem Stand.

Besuchen Sie uns in Halle 24!

Hannover Messe Industrie '90
2. - 9. Mai 1990

Barbara Leyendecker
September 1989

Kontaktadressen

Direkt-Kontakt



(06104) 43 0 29
Barbara Leyendecker
Ludwigstr. 36 F
6053 Obertshausen

(06131) 47 64 66
Chris Schuth
Max-Planck-Str. 45
6500 Mainz 1

Deutscher Akademikerinnenbund e.V.

Geschäftsstelle:
Weiltingstraße 8
8500 Nürnberg
Tel. (0911) 67 31 28

Deutscher Ingenieurinnenbund e.V.

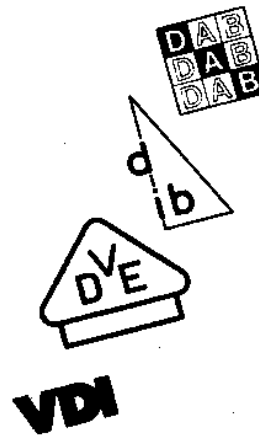
Geschäftsstelle:
Mathildenstr. 50
Postfach 110 305
6100 Darmstadt
Tel. (0421) 55 86 68

DEUTSCHER AKADEMIKERINNENBUND E.V.

DEUTSCHER INGENIEURINNENBUND E.V.

ARBEITSKREIS ELEKTROINGENIEURINNEN
VERBAND DEUTSCHER ELEKTROTECHNIKER

AUSSCHUSS »FRAUEN IM INGENIEURBERUF«
VEREIN DEUTSCHER INGENIEURE



Ausschuß » Frauen im Ingenieurberuf«

Verein Deutscher Ingenieure
Graf Recke Str. 84
Postfach 1139
4000 Düsseldorf 1
Tel. (0211) 62 14 - 0

Arbeitskreis Elektro-IngenieurInnen

Verband Deutscher Elektrotechniker
Stresemannallee 15
6000 Frankfurt 70
Tel. (069) 63 08 - 218

Nachbestellung der Dokumentation '89

(Anschrift auf der Rückseite eintragen)

..... Exemplare zum Preis DM 25,--
incl. Verpackung und Versand
(bitte Scheck beilegen)

Frau
Barbara Leyendecker
Ludwigstr. 36 F

6053 Obertshausen

Spendenkonto 27 92 315
Kennwort Hannover Messe
Stadtparkasse Köln BLZ 370 501 98
für unser Projekt Hannover Messe Industrie 90

Wer sagt eigentlich, Spitzen- technik sei reine Männersache?

Bei Audi ist es selbstverständlich, daß Frauen dieselben beruflichen Start- und Aufstiegs-Möglichkeiten haben wie Männer. Beispiel dafür ist die seit zehn Jahren erfolgreiche Ausbildung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen und deren Weiterentwicklung zur Meisterin oder Technikerin. Beispiel dafür ist auch unsere Initiative, verstärkt Frauen für Ingenieur-Tätigkeiten zu gewinnen.

Wenn Sie also Neigung verspüren, Ingenieurwesen zu studieren oder bereits mitten im Studium stehen: Nur Mut! Wir von Audi bieten Ihnen Unterstützung an, unter anderem durch das Angebot von Werkstudententätigkeiten, Praktika oder auch durch die Vergabe von Themen für Studien- und Diplom-Arbeiten.

Wenn Sie bereits Ingenieurin sind, sich neben einem theoretisch fundierten Basiswissen mindestens ein Spezialgebiet angeeignet und darüber hinaus Ihre Initiative und Ihre überfachlichen Interessen und Fähigkeiten bewiesen haben, dann haben Sie bei uns die besten Chancen.

Also – worauf warten Sie noch?
Wir warten auf Ihre Bewerbung!

AUDI AG

Personalwesen
Angestellte

Postfach 2 20
8070 Ingolstadt

Postfach 1144
7107 Neckarsulm



Vorsprung
durch Technik





Diplom-Ingenieur (TH/TU) Brandtechnologie

Aufgabe:

Brandversuchshaus. Betreuung der brandschutztechnischen Prüfung und Bewertung von Chemiewerkstoffen und deren Rohstoffen. Einsatzbereiche: Verkehr, Bau, Möbel und Elektro. Mitarbeit in allen relevanten nationalen und internationalen Normungsgremien sowie bei Behörden.

Voraussetzung:

Ingenieurstudium in den Fachrichtungen Bauingenieurwesen, Maschinenbau oder Verfahrenstechnik, möglichst Promotion. Erfahrungen in der Prüftechnik erwünscht. Neigung und Fähigkeit zur Verbands-tätigkeit. Verhandlungsgeschick. Bereitschaft zu Reisen ins In- und Ausland. Gute Englischkenntnisse, möglichst Französischkenntnisse. Alter bis ca. 35 Jahre.

Angebot:

Vielseitige, verantwortungsvolle und selbständige Tätigkeit. Mitarbeit in nationalen und internationalen Verbands- und Normungsgremien. Führung einer Gruppe von Ingenieuren,

Technikern und Laboranten. Die Möglichkeit zur umfassenden Einarbeitung wird geboten. Einkommen und vielfältige Sozialleistungen entsprechen dem hohen Standard der chemischen Industrie. Darüber hinaus bietet die Stelle gute Entwicklungsmöglichkeiten. Die Lage unseres Werkes zwischen den Universitätsstädten Köln und Düsseldorf sichert ein attraktives Kulturangebot.

Bewerbung:

Interessenten senden uns bitte ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen mit Angabe ihrer Einkommensvorstellung und des frühesten Eintrittstermins unter Kennziffer 516. Für einen ersten telefonischen Kontakt steht Ihnen Herr Dir. Dr. Rolf Baumhäkel, Zentrale Analytik, unter der Tel.-Nr. (0214) 30-78 79, gerne zur Verfügung.

Bayer AG
PS Personalabteilung
Leitende Mitarbeiter
5090 Leverkusen, Bayerwerk



Investitions- politik

Der anhaltende Erfolg von BMW hat eine solide Basis: zielgerichtete Investitionen und Innovationen sorgen dafür, daß auch in der Zukunft „BMW“ für richtungsweisende Automobiltechnik auf höchstem Qualitätsniveau steht. Garanten für diesen entscheidenden Wettbewerbsvorsprung sind engagierte und kreative Mitarbeiter. BMW ist daher seit langem dem Grundsatz verpflichtet, kontinuierlich die Fähigkeiten aller Mitarbeiter zu fördern und Wege zur beruflichen Weiterentwicklung aufzuzeigen.



BMW AG
PM-10
Postfach 40 02 40
8000 München 40

Das ist Ihre Chance:

Nicht jeder kann an der Spitze stehen, aber jeder soll aus seinen Fähigkeiten das Beste machen können. Deshalb schafft BMW kontinuierlich in allen dafür geeigneten Aufgabenfeldern – als Alternative zur klassischen Führungslaufbahn – die Möglichkeit zur Weiterentwicklung in Fachlaufbahnen. Dem Einzelnen bietet sich so die Chance, mit wachsenden Fähigkeiten systematisch anspruchsvollere Aufgaben und Kompetenzen übertragen zu bekommen. Und dies ist nur ein Beispiel. Um Genaueres über Ihre Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten bei BMW zu erfahren, sollten Sie mit uns Kontakt aufnehmen.

Ihre Berufschancen in der Bosch-Gruppe

53. IAA Internationale
Automobil-
Ausstellung
Frankfurt/M. vom 14.-24. Sept. 1989

Weltweit 166000 Mitarbeiter in mehr als 130 Ländern, zahlreiche Tochter- und Beteiligungsgesellschaften, Auslandsvertretungen sowie mehr als 100 Fertigungsstandorte repräsentieren die Bosch-Gruppe. Bekannte Unternehmen wie **ANT Nachrichtentechnik, Blaupunkt, Junkers, Teldix** und **Telenorma** gehören zu uns.

Qualifizierte Damen und Herren mit Ideenreichtum, Initiative und der Bereitschaft, gesteckte Ziele gemeinsam mit uns zu erreichen, finden in unseren Geschäftsbereichen zahlreiche Einsatzmöglichkeiten.

Diplom-Ingenieure/innen Diplom-Informatiker/innen Diplom-Wirtschaftsingenieure/innen Wirtschaftswissenschaftler/innen

Zukunftsorientierte Aufgaben in Forschung und Entwicklung, Konstruktion und Versuch, Fertigungsvorbereitung und Qualitätssicherung, Materialwirtschaft und Logistik, Marketing und Vertrieb, Informationsverarbeitung und Rechnungswesen sowie im Personal- und Sozialwesen müssen gelöst werden.

Das Spektrum unserer Arbeitsgebiete umfaßt

- Kraftfahrzeugausrüstung
- Kommunikationstechnik
- Produktionsgüter und
- Gebrauchsgüter

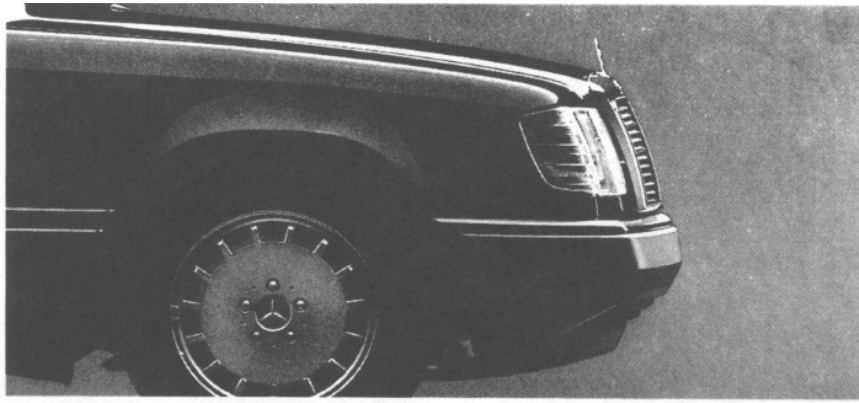
Besuchen Sie uns bitte auf der 53. IAA in Frankfurt/Main vom 14. bis 24. September 1989. Sie finden uns in Raum 34 zwischen Halle 8 und 9.

Wir informieren und beraten Sie gerne individuell, auch wenn Sie Ihr Studium noch nicht beendet haben.

Robert Bosch GmbH, Zentrale Personalabteilung,
(ZMF 503) Postfach 106050, 7000 Stuttgart 10



BOSCH



Pkw- und Nfz-Entwicklung bei Mercedes-Benz

Qualität und Leistungsfähigkeit sind für uns Verpflichtung und Herausforderung zugleich. Um den erreichten hohen Standard auch in Zukunft halten und weiterentwickeln zu können, suchen wir qualifizierte und engagierte

Diplom-Ingenieurinnen (TH/FH)

der Fachrichtungen

**Maschinenbau
Fahrzeugtechnik
Feinwerktechnik**

Aufgaben

Konstruktive und CAD-unterstützte Bearbeitung von Fahrzeug-Aufbauten, Antrieb, Fahrwerk und Aggregaten (Entwurf, Optimierung, konstruktive Festlegung).

Entwicklung und Ausarbeitung von Konzeptionen für die konstruktive Gestaltung von Aggregaten und Baugruppen, wie z. B. Motor, Getriebe, Fahrwerk, Klimaanlage und Rohbaubereich.

Durchführung theoretischer Grundsatzuntersuchungen an neuen Motorenbaureihen zur Gemischaufbereitung, Kraftstoffmessung, Verbrennung und Abgasreinigung.

Entwicklung von Berechnungsverfahren für komplexe Fahrzeugsysteme bzw. deren Komponenten. Rechnerische Simulation von Bewegungsabläufen.

Planung von Versuchsprogrammen sowie Auswahl und Entwicklung der entsprechenden Prüf- und Meßmethoden.

**Elektrotechnik
Regelungstechnik
Informatik**

Aufgaben

Entwicklung elektronischer Motorenaggregate für Zylinderabschaltung sowie neuer Zündsysteme zur Verbrauchsoptimierung.

Weiterentwicklung elektronischer Fahrdynamiksysteme und Geschwindigkeitsregelanlagen.

Entwicklung elektrischer bzw. elektronischer Systeme für eine verbesserte Fahrzeugfunktion zur Unterstützung des Fahrers.

Planung und Gestaltung kraftfahrzeugtauglicher Sensoren für Steuerungs- und Regelungseinrichtungen auf der Basis neuer Technologien.

Entscheidend für Ihre berufliche Entwicklung werden Ihre Fähigkeiten sein, durch Leistung und kollegiale Zusammenarbeit zum Gesamterfolg beizutragen.

Damen, die an diesen Tätigkeiten interessiert sind, bitten wir um ausführliche Bewerbungsunterlagen.

Mercedes-Benz AG
Personalwesen Zentrale
Postfach 60 02 02
7000 Stuttgart 60
(Untertürkheim)

Mercedes-Benz: Der Weg



die Alternative der Zukunft



**Messerschmitt-Bölkow-Blohm
GmbH**

**Unternehmensgruppe
Transport- und
Verkehrsflugzeuge**

In der Unternehmensgruppe Transport- und Verkehrsflugzeuge entwickeln und bauen wir in internationaler Kooperation moderne und leistungsfähige Verkehrsflugzeuge: die erfolgreiche europäische AIRBUS-Familie.

Wir bieten **Absolventen** und **Absolventinnen** mit überdurchschnittlichen Leistungen einen zukunftsorientierten Berufseinstieg durch ein 15-monatiges

Trainee-Programm

Durch dieses aufgabenbezogene Praxistraining erhalten

Diplom-Ingenieure (FH/TU)*

Maschinenbau/Elektrotechnik/Wirtschaftsingenieurwesen

mit den Schwerpunkten **Anlagenbetriebstechnik/Produktionstechnik/Automatisierungstechnik** die Gelegenheit, sich in verschiedenen Funktionsbereichen unserer Standorte in Norddeutschland an der Seite bewährter Fachleute einzuarbeiten.

Nach erfolgreichem Abschluß des Trainee-Programmes übernehmen Sie eine verantwortliche Aufgabe in den planenden und steuernden Bereichen eines unserer Produktionswerke oder im Zentralbereich Fertigung der Unternehmensgruppe.

Durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen fördern wir Ihren beruflichen Aufstieg, weil wir unsere Führungskräfte auch in Zukunft vorrangig aus eigenen Reihen auswählen wollen.

Von Beginn an erhalten Sie eine Orientierung über Ihren späteren Einsatzort. Unsere Werke befinden sich in **Hamburg, Bremen, Einswarden, Lemwerder, Stade und Varel**. Bitte unterrichten Sie uns, falls Sie besondere Wünsche hinsichtlich Standort oder Tätigkeitsbereich haben.

Wir freuen uns über Ihre aussagefähige Bewerbung. Für telefonische Vorabinformationen steht Ihnen Frau Richter unter der Telefon-Nr.: 0 40/74 37-5104 zur Verfügung.

**Messerschmitt-Bölkow-Blohm GmbH
Unternehmensgruppe
Transport- und Verkehrsflugzeuge
Bereich Personal TP 1
Postfach 95 01 09, 2103 Hamburg 95**

* Übrigens: Technik war für uns noch nie reine Männersache - auch wenn wir uns (noch) den Sprachkonventionen beugen. Wir freuen uns besonders über Bewerbungen von Frauen.

**Partner internationaler
Programme**

**Hamburg
Bremen
Einswarden
Lemwerder
Stade
Varel**

Frauen haben das Nachsehen

Marianne Grabrucker ist Juristin, Autorin und Frauenbeauftragte. In mehreren Aufsätzen hat sie sich mit der Wirkung von Sprache und mit Rechtsthemen auseinandergesetzt.

Man könnte den Eindruck gewinnen, Frauen seien in unserer Arbeitswelt nicht existent. Es ist immer nur die Rede von „der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber, der Dienstherr, der Vorgesetzte, der Bewerber, der Gekündigte“.

Unsere Sprachgepflogenheiten knüpfen nun allerdings an die Verhältnisse der Jahrhundertwende an, zu deren Zeit sie entstanden sind. Damals stimmten sie mit der gesellschaftlichen Wirklichkeit überein.

Hier hat sich in den vergangenen 90 Jahren einiges verändert. Dementsprechend wollen wir auch in unseren Berufen und unserem gesellschaftlichen Wirken sprachlich existent sein.

Das Argument, es sei doch lächerlich, auf einer Bezeichnung herumzureiten, Hauptsache, die Frauen seien inhaltlich nicht benachteiligt, sehen Männer für ihren Teil anders:

Kaum war der Zugang für Männer zum Beruf Hebamme durchgesetzt, war man sich in seltener Weise einig, diesen Titel nicht einfach auf Männer zu übertragen. So wurde die Bezeichnung des „Entbindungspflegers“ erfunden.

Als zunehmend mehr junge Männer in den Krankenpflegeberuf drängten, geschah Gleiches mit dem „Schwesternhelfer“. Die sprachliche Fixierung seiner dienenden Funktion gegenüber einer Frau war nicht hinnehmbar; es heißt nunmehr „Krankenpflegehelfer“.

Als es in dem Beamtengesetz hieß „Der Beamtin kann Sonderurlaub gewährt werden zur Pflege und Erziehung von Kindern...“, mußte das Gesetz geändert werden auf den Einwand, es könnten ja auch Männer Sonderurlaub nehmen wollen, und dann fände auf sie das Gesetz keine Anwendung. Man handelte fort. Nunmehr heißt es „Den Beamten kann Sonderurlaub...“ Nunmehr steht der männliche Begriff im Gesetz für rund drei Pro-

zent aller Männer, die Sonderurlaub zur Kindererziehung in Anspruch nehmen, hingegen finden sich jetzt die 97 Prozent Frauen als „der Beamte“ wieder.

Frauen, die glauben, Sprache spiele sich nur auf der rein formalen Ebene ab, täuschen sich. Auch inhaltlich wirkt sie sich so aus, daß Frauen letztendlich das Nachsehen haben. Auf indirekte Weise werden weibliche Lebensläufe und Lebenszusammenhänge durch die ständige sprachliche Orientierung am männlichen Prinzip nicht gesehen, und dies wirkt sich zu Ungunsten der Frauen aus.

So wurde zum Beispiel nachgewiesen, daß bei der derzeit geführten Diskussion um die Rentenstrukturreform Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt 11,8 Prozent Rentenminderung hinzunehmen hätten, Männer hingegen nur 0,2 Prozent; bei Angestellten die Frauen ein Minus von 4,7 Prozent, die Männer hingegen ein Plus von 1,3 Prozent davontrügen.

Nicht zuletzt sei an die Frauen zunächst begünstigenden Paragraphen 611 a, b Bürgerliches Gesetzbuch gedacht, die bestimmen, daß Frauen bei Einstellung, Beförderung und sonst im Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden dürfen. Aber selbst hier, bei der Regelung zugunsten der Frauen, ist von der Arbeitnehmerin nicht die Rede. Wie soll in den Köpfen der Personalchefs je eine vorurteilsfreie Einstellungs- und Beförderungspraxis entstehen, wenn nicht einmal die Begriffe den Personenkreis der Begünstigten bezeichnen und dadurch zur Beachtung des Gesetzes anhalten?

In der Werbepsychologie gehört die Wirkung von Sprache zu den Grundkenntnissen. Sollen etwa die psychologischen Erkenntnisse der Werbewirtschaft im Geschlechterverhältnis nicht gelten? Ich glaube das nicht. Frauen verändern nur etwas, wenn sie auch die äußere Form in Anspruch nehmen und ihre Benennung verlangen.



Moeller *Klöckner*



Entwicklung neuer Produkte

Wir sind eine weltweit tätige deutsche Unternehmensgruppe der Elektro-Industrie und beschäftigen insgesamt über 7.000 Mitarbeiter. Der Umsatz liegt bei einer Milliarde DM. Der Sitz der Hauptverwaltung ist Bonn.

Unsere Produkte zeichnen sich durch zukunftsweisende Technologie aus. So sind unsere Motorschutzschalter in der Branche richtungsweisend. Unsere Schaltgeräte und -systeme sind durch hohes Qualitätsniveau und zeitgemäßes Design weltweit bekannt. Diese Stellung wollen wir halten und ausbauen.

Daher suchen wir Sie als

Projektleiter Entwicklung

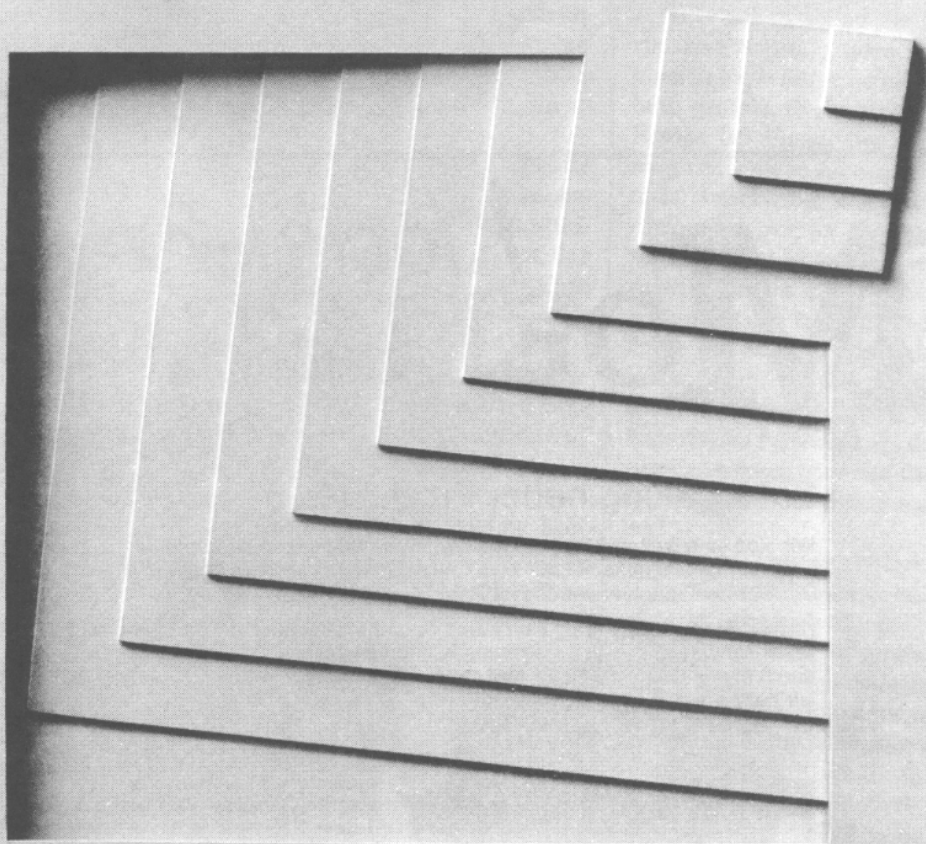
In dieser Position sind Sie dem Abteilungsleiter Entwicklung unterstellt und führen ein interdisziplinäres Team von 10 bis 25 Mitarbeitern. Sie sind verantwortlich für die Erstellung der Pflichtenhefte, die Festlegung der Schnittstellen und die Projektstrukturpläne. Dazu gehören auch die Termin- und Kostenprojektionen. Wesentlich erscheinen uns noch die Kommunikation mit allen beteiligten Stellen und die Optimierung des Entwicklungsprozesses.

Wir bieten Ihnen eine selbständige und verantwortungsvolle Tätigkeit, in der Sie an der Zukunft unseres Unternehmens mitarbeiten können. Ein leistungsgerechtes Einkommen sowie ein sicherer und ausbaufähiger Arbeitsplatz in einem wachsenden Unternehmen runden unser Angebot ab.

Wir stellen Sie uns als Diplom-Ingenieur (TH) der Fachrichtung Maschinenbau, Feinwerk- oder Elektrotechnik vor. Drei bis fünf Jahre Erfahrung in der Entwicklung und Konstruktion (z. B. Geräte- und Apparatebau), Führungspraxis und Kenntnisse der Großserienfertigung setzen wir voraus. Wenn Sie darüber hinaus die Schaltgerätebranche kennen und CAD- sowie Englischkenntnisse mitbringen, ist das von Vorteil.

Herrn, die an unserem Angebot interessiert sind, senden uns bitte ihre Bewerbungsunterlagen zu.

Klöckner-Moeller Elektrizitäts GmbH
Personalabteilung/8944J
Hein-Moeller-Straße 7-11, 5300 Bonn 1



Z 435 WAK 896

Kommen Sie mit!

AEG, das ist Ihre Zukunft in den Märkten Elektronik und Elektrotechnik.

Nutzen Sie Ihre Chance zur weltweiten beruflichen Entwicklung in den Geschäftsfeldern: Automatisierungstechnik · Büro- und Kommunikationstechnik · Elektrotechnische Anlagen und Komponenten · Gebrauchsgüter · Mikroelektronik · Transport-Systeme.

Berufsanfänger finden interessante und herausfordernde

Aufgaben in den Bereichen: Forschung · Entwicklung · Produktion · Systemvertrieb · Anlagenprojektierung.

Wir unterstützen Ihr Studium durch Praktika und Diplomarbeiten.

Schon heute können Sie die AEG kennenlernen. Für Fragen zu Berufsbeginn, Personalentwicklung und Weiterbildung stehen wir zur Verfügung.

Fordern Sie uns, damit wir Sie fördern können.

AEG Aktiengesellschaft · Zentrales Bildungswesen · Hochschulkontakte und Traineeprogramme · Herrn K. Neumann · Theodor-Stern-Kai 1 · D-6000 Frankfurt 70 · Telefon (0 69) 6 00-41 19

AEG