

# Willkommen, weibliche Fach- und Führungskräfte

Bei der Frauenförderung klaffen Anspruch und Wirklichkeit oft auseinander. In den meisten Unternehmen wird viel geredet und wenig getan, es klafft eine Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Eine Ausnahme von wenigen ist das Unternehmen Umformtechnik Radebeul. Sonja Melzer profitiert davon.

Michael Sudahl

VDI nachrichten, Stuttgart, 4. 4. 14, cer  
Sonja Melzer arbeitet mindestens 35 Stunden monatlich für die Umformtechnik Radebeul (UFT) – die Hälfte der Zeit aus dem Homeoffice, alle zwei Wochen für einen Tag im Betrieb. Das ist nicht nur familienfreundlich, sondern auch effektiv, weiß Inhaber Stephan Schneider inzwischen.

Denn die junge Frau berichtet, dass sie zu Hause ungestört und damit konzentrierter arbeiten kann. Andererseits ist der Tag im Unternehmen wichtig, um Absprachen mit mehreren Personen zu treffen. Immerhin zwölf von 175 Mitarbeitern bewegen sich in derart flexiblen Arbeitsstrukturen.

Fachkräfte finden und ans Unternehmen binden, wird immer schwieriger. Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice kommen manchem entgegen. „Alles eine Frage der Organisation“, findet der 57-jährige Ingenieur. Spezielle Genderprogramme gibt es in der Aluminiumschmiede nicht, dafür ist das Unternehmen zu übersichtlich. Aber langfristige Strategien spielen eine Rolle: Als Schneider die UFT 2005 übernahm, führte er ein ERP-System ein. Damals

ungewöhnlich: Es war webbasiert. Damit war mobiles Arbeiten möglich, und der schnellere Wiedereinstieg für Mütter und Väter mit Teilzeitarbeitsplätzen.

Rund 88 % der deutschen Ingenieure gingen 2012 einer Vollzeitberufstätigkeit nach. Knapp 6 % der männlichen und 30 % der weiblichen Ingenieure arbeiten in Teilzeit, weil sie ihre Kinder betreuen oder Angehörige pflegen wollen, so eine VDI-Studie. Laut einer aktuellen Untersuchung des Mannheimer Personaldienstleisters Hays finden 63 % der 550 befragten Führungskräfte, dass Beruf und Familie bisher noch nicht vereinbar sind. Für Frauen bedeuten Kinder also oft einen Karriereknick und sind der Grund, dass weibliche Ingenieure seltener in Führungspositionen oder gar auf dem Chefessel anzutreffen sind.

„Schaut man die Qualifikation und Abschlüsse an, müssten Frauen die besten Karten auf dem Arbeitsmarkt haben. Das entspricht jedoch nicht der Realität“, sagt Hays-Sprecher Frank Schabel. Weil klassische Rollenbilder (56 %) eine hohe Hürde darstellen und Füh-

**Alte Klischees sind noch lebendig. Für Frauen bedeuten Kinder oft einen Karriereknick**

runkskräfte nicht hinter einer Frauenförderung stehen (30 %), findet Schabel, dass Unternehmen als ersten Schritt diese mentalen Blockaden in der Führungsetage nicht mehr leugnen sollten: „Es besteht ein offensichtlicher Widerspruch. Denn mehr als die Hälfte der Unternehmen wollen den Frauenanteil in Fach-

und Führungspositionen steigern, aber Gender Diversity spielt oft eine untergeordnete Rolle.“

Frauen und zunehmend Männer bringen aus der Elternzeit Verantwortung und Organisationsfähigkeit mit, auch ein hohes Engagement bei allerdings mangelnder Flexibilität. Seit Beginn des Jahrtausends stagniert die Quote weiblicher Ingenieure in der Erwerbstätigkeit bei 17 %. Um diese Zahl zu steigern, müssten sich Unternehmen um die Work-Life-Balance kümmern und beispielsweise pragmatische Lösungen für die Kinderbetreuung finden, heißt es aus der Mannheimer Zentrale. Gezielte Ansprache von Frauen bereits in Schulen und Hochschulen ist hilfreich, um qualifizierte Fachkräfte überhaupt für sich zu gewinnen und auch Mentorenprogramme, die



**Sonja Melzer hat Glück. Ihre Firma, Umformtechnik Radebeul (UFT), ermöglicht ihr ein erfülltes Berufsleben und eine zufriedene Familie dank flexibler Arbeitszeiten.** Foto: Michael Sudahl

von Frauen geleitet werden, gelten als vielversprechend. Laut Hays-Studie plädiert etwa die Hälfte der Befragten für Wiedereinstiegsprogramme, um Frauen nach einer Auszeit zu fördern.

Ungewöhnliche Wege geht die UFT in Radebeul, weil in ihrem speziellen Segment

hohe Berufsqualifikation entscheidend ist. Etwa sagt Schneider, selbst dreifacher Vater, jungen Frauen bereits im Bewerbungsgespräch, dass sie gerne Kinder bekommen können. Der Kinderwunsch ist für den Unternehmer eine Organisationsfrage, kein K.o.-Kriteri-

um. Die Mitarbeiter schätzen und pflegen diese Offenheit. Zum Vorteil des Unternehmens: Die Elternzeit kann frühzeitig gestaltet werden, die Mitarbeiter identifizieren sich und die UFT hat im Raum Dresden inzwischen den Ruf eines familienfreundlichen Unter-

nehmens. Mit dem Ergebnis, dass sich Facharbeiter gezielt an den Spezialisten für geschmiedetes Aluminium wenden. ●

#### INFO

► [www.hays.de](http://www.hays.de)