

zweierlei maß



Für *Sheconomy* setzten sich Frauen aus den unterschiedlichsten Bereichen an einen Tisch, um zu diskutieren, warum es schwierig ist, Frauen für Technik zu begeistern. **Mag. Ulrike Huemer**, CIO der Stadt Wien, **Dipl.-Ing. Sandra Schneider**, International Business Development bei AIT, **Dr. Astrid Kaltenböck**, Medical Director bei Biogen Austria und **Mag. Brigitte Cummings, MSc BSc ANLP**, Talent & Organisation Lead von Accenture, über ein Problem, das gar nicht so schwer zu lösen wäre.

„Es gibt viele Einzelinitiativen – aber einen richtigen Push, der durch Österreich oder Europa geht, den sehe ich nicht.“

Ulrike Huemer,
CIO der Stadt Wien

Michaela Ernst: Können Sie uns aus ihrem Bereich und aus ihren Beobachtungen berichten, warum sich trotz Bemühungen und Öffentlichkeitsarbeit so wenige Frauen für Technik begeistern?

Ulrike Huemer: Ich habe jetzt in Alpbach gelernt, dass Frauen vor allem in sogenannten „Empathie-Berufen“ tätig sind. Selbst im öffentlichen Bereich arbeiten viel weniger Frauen in technischen Berufen als im Gesundheits-, Bildungs- und Sozialbereich.

Meiner Ansicht nach ist es nach wie vor ein Role-Model-Thema. Mädchen werden eher mit den empathischen Themen, mit Puppen und Farben in Beziehung gebracht, und Burschen gehen in Richtung handwerkliche Tätigkeiten. Das bedeutet, dass hier auch viel Verantwortung bei uns Frauen liegt, denn auch wir erziehen Kinder.

Brigitte Cummings: Die Sozialisierung fängt unter-schwellig an, mit Dingen, die man nicht bemerkt – mit unconscious bias. Selbst, wenn man versucht, es anders zu machen, spätestens bei der ersten Geburtstagsparty bekommen die Mädchen rosa Sachen zum Spielen und nicht die Transformers. So geht es weiter in der Bildung, wo das Ganze nicht unbedingt ausgeglichen wird.

würde sicher helfen, wenn man mit den Mädchen schon von der Schule weg Werksbesichtigungen macht und zeigt, wie interessant und vielfältig eine Tätigkeit dort ist.

Schneider: Es entstehen aber neue Themen, wie der ganze digitale Bereich, in dem Self-Healing-Systems programmiert werden. Wenn es ums Heilen geht, selbst von digitalen Systemen, haben wir plötzlich ganz viele Frauen im IT-Team. Aber bei den ganz klassischen Themen ist es irgendwie ein No-Go. Elektrotechnik, Maschinenbau – ich bin selber Maschinenbauerin – wir kommen über die acht Prozent nicht hinaus, auf die der Frauenanteil ab den 1980er Jahren gestiegen ist.

Ernst: Welche Hürden haben Sie erlebt? Sie waren ja sicher, wenn Sie Maschinenbauerin sind, eine Ausnahme...

Schneider: Damals waren es drei Prozent, bei rund 250 StudentInnen. Also immerhin acht Studentinnen, die angefangen haben. Die wirkliche Diskriminierung begann bei mir im Berufsleben. Schon beim Einstieg musste ich 20 Mal so viele Bewerbungen wie die Studienkollegen schreiben, bis ich eine erste Stelle fand. Ich bekam anfänglich auch keine Schulungen in den Unternehmen. Damals schien klar: Die ist verheiratet, die wird sowieso Kinder kriegen, da braucht man gar nichts investieren. Das wurde so nie gesagt, aber hinterher ist es für mich schon sehr klar gewesen.

Kaltenböck: Ich habe vor 25 Jahren in Innsbruck Pharmazie studiert. Pharmazie und Chemie waren damals im ersten Abschnitt zu Beginn der Grossteil der Vorlesungen sehr ähnlich. Bei uns waren 90 Prozent Mädchen und zehn Prozent Burschen. Bei Chemie war es genau umgekehrt. Ich sehe aber heute in den unterschiedlichsten Bereichen der Pharma- bzw. Biotech-Industrie, dass der Frauenanteil steigt. Auch bei Biogen haben wir über 50 Prozent Frauenanteil. Aber trotzdem: Je weiter es nach oben geht, umso mehr dünnt es sich aus. Es ist leider echt schwierig für Frauen, die nur 20 oder 30 Stunden arbeiten wollen oder können, in eine Führungsposition zu kommen.

Schneider: Bei uns gibt es jede Menge Beispiele von Männern, die in Teilzeit arbeiten, weil sie nebenbei

„Es ist leider echt schwierig für Frauen, die nur 20 oder 30 Stunden arbeiten wollen oder können, in eine Führungsposition zu kommen.“

Astrid Kaltenböck,
Medical Director, Biogen

Huemer: Es gibt so viele Bereiche in der Technik, die wirklich spannend sind, und trotzdem gelingt es uns nicht, in diese Richtung zu pushen. Es gibt viele Einzelinitiativen – aber einen richtigen Push, der durch Österreich oder Europa geht, den sehe ich nicht.

Scheidinger: Ein großes Problem vieler Technik-Betriebe, ist, dass die Öffentlichkeit nichts von ihnen weiß. Das sind „hidden champions“, die haben Tausende Angestellte, sind Weltmarktführer in ihrer Branche. Dort zu arbeiten, wäre interessant. Es



Michaela Ernst



Astrid Kaltenböck

noch eine Professur haben oder in einem weiteren Unternehmen arbeiten, da ist das alles gar kein Thema. Auch wenn sie nur zu 50 Prozent unserem Unternehmen zur Verfügung stehen und nicht ständig erreichbar sind. Aber bei den Frauen ist das sehr wohl ein Argument. Es wird hier mit zweierlei Maß gemessen. Solche Sachen gehören viel besser aufgezeigt.

Kaltenböck: Es ist auch ganz wichtig, dass es Mentoren gibt. Ich hatte das Glück, am Anfang meiner Karriere in der Pharmaindustrie bei Intercell einen Mentor zu haben. Er hat mir oft Stiefel angezogen, von denen ich dachte, dass sie mir zu groß seien. Gleichzeitig hat er mir vermittelt: „Ich habe Vertrauen in dich, mach das.“ Auch wir Frauen sollten, wenn wir in Führungspositionen sind, einerseits als Role-Model fungieren und zeigen, welche Karriere man machen kann und andererseits junges Talent fördern.

Ernst: Es ist doch auch interessant, dass es viele Männer in technischen Berufen gibt, auch in leitenden Positionen, die keine Technikausbildung haben. Bei Frauen wird aber sehr genau darauf geschaut.

Scheidinger: Da trauen sich Frauen zu wenig zu. Männer gehen mit gesundem Selbstbewusstsein hin, nach dem Motto: „Ich mach den Job, weil ich jetzt da bin und ich bin ziemlich super“. Frauen überlegen dann aber: Entspreche ich dem Job? Verlangen die etwas, das ich nicht weiß oder kann?

Cummings: Es gibt eine Statistik, die besagt, dass Männer sich bei Jobs bewerben, bei denen Sie sich zu 60 Prozent qualifiziert fühlen. Frauen hingegen nur, wenn sie 120 Prozent erfüllen.

Huemer: Wenn man die Chance hat, eine Frau im Mentoring zu begleiten, muss man herausarbeiten, dass es in Führungspositionen nicht vordergründig darum geht, ob man eine Technikausbildung hat oder nicht. Natürlich musst du ein gewisses Gefühl für Technik haben und eine gewisse Ahnung, eine Leidenschaft. Wir glauben aber immer, wir müssen die absoluten Expertinnen sein und uns mit jeder Frage auskennen.

Cummings: Im Grunde ist das Wichtigste, was man den Frauen mitgeben kann: keine Berührungsängste mit der Technik zu haben, es müssen nicht alle coden können, denn das Coden werden irgendwann sowieso Maschinen übernehmen. Es ist wichtig, dass man keine Angst davor hat, an dieser Schnittstelle zur Technik zu arbeiten. Und wir müssen eine Fehlerkultur nach Österreich bringen. Man muss sich trauen, Fehler zu machen und daraus zu reflektieren. Denn nur so kann man lernen.

Kaltenböck: Ich glaube das ist genau das Thema, man traut sich nicht, zu versagen, und als Frau sowieso nicht. Es herrscht hier immer noch die Kultur: Man traut sich nicht zu versagen und als Frau schon gar nicht.

Cummings: Ich mache mit meinem Team Fuck-up-Workshops, damit die auch mal lernen können, etwas

„Das Wichtigste, das man den Frauen mitgeben kann: keine Berührungsängste mit der Technik zu haben.“

Brigitte Cummings
Talent & Organisation Lead,
Accenture



Herta Scheidinger



Sandra Schneider

Brigitte Cummings



Ulrike Huemer



in den Sand zu setzen. Das ist intensiv und manchmal schwierig für die Leute, die werden richtig nervös, obwohl es eine sichere Umgebung für sie ist. Aber wie die wachsen, nur durch diesen einen Workshop!

Ernst: Wie wird bei Ihnen die Bewerbungssituation gehandhabt?

Schneider: Was bei den Firmen, in denen ich bisher gearbeitet habe, gut funktioniert hat, ist, dass wir Frauen verlangt haben, dass offengelegt wird, wie hoch der Prozentanteil der weiblichen Bewerbungen ist und was sich dann bei den Einstellungen abspielt. Als wir erstmals die Zahlen auf den Tisch gelegt haben, war die Bewerbungsquote 33 Prozent, eingestellt wurden fünf Prozent. Bei uns am AIT ist es so, dass wir sehr wohl auch ganz klare Maßnahmen ergreifen. Es wird eine Kommission ausgewählt, die möglichst divers besetzt ist. Man weiß in der Zwischenzeit: Die Fragen, die Frauen gestellt werden und die Fragen, die Männern gestellt werden, sind unterschiedlich. Und wir machen im Vorhinein die Kommissionen immer auf genau diese Muster aufmerksam.

Ernst: Könnten Sie uns Vorbilder im Umgang mit dem Thema Frauen und Technik aus Ihrem Bereich nennen: Auf nationaler und auf internationaler Ebene?

Cummings: Bei uns ist schon viel passiert in Richtung 50:50 - das hatte sich bereits unser vormaliger CEO auf die Flaggen geschrieben. Jetzt haben wir eine Frau als CEO, und wir arbeiten weiter daran, auch in die Führungspositionen Frauen zu bekommen. Unser dezimiertes Ziel dafür ist 25 % bis 2025. Wir sind am richtigen Weg, aber wir haben noch einiges zu tun.

Kaltenböck: Bei Biogen imponiert mir, dass unser Senior Vice President EU, Canada und IMP (International Partner Markets) – eine Österreicherin ist. Sie hat 2001 bei uns als Sales Manager begonnen und unterschiedlichste Positionen eingenommen. Sie zeigt einerseits die Möglichkeit vor, als Frau in diese Position zu kommen und andererseits, dass das interne Talent in unserem Unternehmen gefördert wird.

Huemer: Digitalisierungsvorbilder sind in Europa natürlich die skandinavischen Staaten, Schweden, Finnland und Estland. Denn Estland hat den Vorteil gehabt, dass sie wirklich auf der grünen Wiese das ganze Thema entwickelt haben. Schweden und Finnland haben auch andere Rollenbilder und eine ganz andere Kinderbetreuung. Die Kinder gehen automatisch ab dem dritten Monat in die Kinderbetreuung. In Finnland ist mir aufgefallen, dass dort das Thema „öffentlicher Sektor kooperiert mit Industrie“ viel besser verstanden wird als bei uns.

Ernst: Eine letzte Frage in die Runde: Woher kommt bei Ihnen die Technikaffinität?

Cummings: Ich arbeite im IT Umfeld schon seit dem Jahr 2000, bin aber keine Technikerin. Über den Job ist bei mir das Interesse für die Technik entstanden.

Kaltenböck: Ich habe Pharmazie studiert. Weil ich jedoch immer in cross-funktionalen Positionen in der Pharmaindustrie war, geht es natürlich auch um Produktentwicklung. Da sitzt du mit Leuten zusammen, die aus der technischen Umsetzung kommen oder aus der klinischen Forschung. Das ist das, was ich so spannend finde. Denn hier fließt alles zusammen.

Schneider: Bei mir ist es wohl auch angeboren. Meine Mutter ist Chemikerin, mein Vater ist Maschinenbauer, und ich habe Maschinenbau-Verfahrenstechnik studiert. Obwohl mein Vater damals gleich gesagt hat: „Das ist nichts für Mädchen, wie kann man sich sowas Blödes aussuchen!“

Huemer: Bei mir ist es eindeutig durch den Job gekommen. Ich bin ganz klassisch erzogen worden. Mich hat es zwar immer in die Werkstatt meines Vaters gezogen, aber er hat mich auch oft rausgeschickt. In meinen jetzigen Beruf bin ich ein bisschen hineingestoßen worden, und es hat mir sofort Spaß gemacht. Da sind wir wieder beim Mentor, der einem etwas zutrut und sagt: So, das ist jetzt genau das Richtige für dich!

Vielen Dank für das interessante Gespräch.

„Die Fragen, die Frauen bei Bewerbungen gestellt werden und die Fragen, die Männern gestellt werden, sind unterschiedlich.“

Sandra Schneider,
International Business
Development bei AIT