

NIRK SEBINEK, 25

Parallel zum Studium in Medieninformatik jobbt sie beim IT-Dienstleister Übi und stemmt dort selbstständig Projekte. Das kommt an und mit dem Diplom das Übernahmeangebot. Mit 24 übernimmt sie erstmals Führungsverantwortung. Dabei meist sie auch 40-jährige Männer anweisen. „Komme Probleme“, sagt sie immerhin wisst sie, wie sie ihre Trümpfe ausspielen muss. „In der Regel gebt sich den Kumpel“, sagt Sebinek. Nur für wichtige Gespräche „lege ich etwas Make-up auf und ziehe mich nett an“.

Junior Developer



hier bei ihren Geschlechtsgenossinnen beliebt sind. Konsumgüterhersteller und Medienunternehmen, Marketing, Werbung und PR führen seit Jahren die Beliebtheitslisten der Frauen an. Das bestätigt eine aktuelle Untersuchung des Kölner Personaldienstleisters Access exklusiv für die WirtschaftsWoche (siehe Kasten Seite 115).

Die Scheu vor den Männerdomänen beginnt schon in der Uni. In Mathematik und Naturwissenschaften beträgt der Anteil der Studentinnen laut Statistischem Bundesamt kaum mehr als 36 Prozent, bei den Ingenieuren sind es nur rund 20 Prozent, in Elektrotechnik pendelt ihr Anteil seit Jahren um die sechs Prozent. Mit der Qualifikation hat das nichts zu tun: 26,6 Prozent der Schülerinnen eines Jahrgangs machen Abitur, aber nur 21 Prozent der Jungen. An den Hochschulen schreiben sich seit dem Wintersemester 2002/03 mehr Frauen ein als Männer. Warum also diese Zurückhaltung?

GRUNDNUMMER EINS ist offenbar die Furcht vor Deklassierung. Nach einem Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung geben rund 80 Prozent der Mädchen an, sie fürchteten, als Exotin in einem frauenuntypischen Beruf diskriminiert zu werden.

Grund Nummer zwei: das Fehlen von Vorbildern. Immer wieder bemängeln Frauen, dass es hier zu Lande kaum erfolgreiche und prominente Managerinnen gibt. In den Ingenieurwissenschaften oder in der Informatik gibt es so wenige Frauen in Führungspositionen, dass sie sich in einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nicht mal nachweisen

**D**er Fluglehrer wünscht noch alles Gute, dann steigt er aus. Tanja Harter lässt die Beech Bonanza auf die Startbahn des Flughafens in der Wüste Arizonas rollen, schiebt den Gashebel rein und hebt ab – zum ersten Mal alleine. Zurück auf dem Boden muss sie ein Ritual über sich ergehen lassen, das viele als sexuelle Nötigung missverstehen könnten: Die Kollegen versohlen ihr kräftig den Hintern. Erst damit ist sie in die Zunft der Piloten aufgenommen.

Die 34-Jährige hat sich in einer klassischen Männerdomäne behauptet. Sieben

Jahre nach ihrer Ausbildung in Arizona ist Harter Boeing 737-Pilotin – eine von nur knapp 500 Luftkapitäninnen in Deutschland, der Frauenanteil beträgt nur knapp fünf Prozent. Nicht, dass Frauen im Cockpit unerwünscht wären – es bewerben sich einfach nicht mehr als fünf Prozent.

Pilot ist nicht der einzige Beruf, den Frauen offenbar scheuen. In vielen so genannten Männerberufen liegt ihr Anteil deutlich unter 20 Prozent (siehe Tabelle Seite 114). Und das liegt meist an den Frauen selbst. Das Gros entscheidet sich von vornherein für Berufe und Branchen, die seit je-

# UNTER

Frau und Karriere – in manchen Berufen aussichtslos. Das denken viele Berufseinsteigerinnen und versuchen es erst gar nicht. Ein Fehler.

# MÄNNERN

ließen. Ganz ähnlich ist das Bild in den Naturwissenschaften, weiß beispielsweise Christina Trautmann, promovierte Physikerin: „Für Frauen ist das ein echtes Handicap. Als Teenager hatte ich außer Marie Curie keine Identifikationsfigur“, sagt sie, „und eine Nobelpreisträgerin ist nun mal kein realistisches Leitbild.“

Da bleiben Frauen offenbar lieber unter ihresgleichen. Oder sie fügen sich frühzeitig ins Rollenklischee – sei es das aus dem Elternhaus oder dem Freundeskreis. So geben bereits zwischen 10 und 14 Jahre alte Mädchen in Umfragen an, lieber helfende Berufe wie Tierärztin oder Krankenschwester anzustreben. Den kleinen Jungen hingegen ist Prestige wichtiger, sie wollen als Fußballspieler oder Pilot brillieren.

Der Mann kämpft, die Frau kümmert sich. Geprägt von dieser Rolle, planen die

Frauen später auch ihr Berufsleben zweigleisig: Einerseits planen sie, überwiegend in Dienstleistungsberufen selber Geld zu verdienen, gleichzeitig rechnen die meisten damit, sich später auch um Kinder zu kümmern. Das grenzt die Berufsauswahl ein.

Denn so unterschiedlich wie der Frauenanteil ist auch die Quote von Teilzeitangeboten quer durch die Branchen (siehe Tabelle Seite 114). So arbeiten bei den Akademikern in datenverarbeitenden Berufen gerade mal drei Prozent in Teilzeit. „Die Branche frisst einen mit Haut und Haaren“, bestätigt die 25-jährige Informatikerin Nora Serinek. „Sollte ich wegen eines Kindes später nur eingeschränkt zur Verfügung stehen, mache ich mich damit sicher nicht beliebt.“

„Teilzeit bietet einem niemand freiwillig an“, weiß auch die Physikerin Trautmann.

Ihre Jobsuche nach dem Studium war alles andere als leicht: hochqualifiziert, mit guten Noten, aber Mütter von drei Kindern – „da waren die Personalchefs nicht begeistert“. Nur über gute Kontakte kam sie zu ihrem heutigen Arbeitsplatz bei der Gesellschaft für Schwer-Ionen-Forschung in Darmstadt.

Flexible Arbeitszeiten rangieren bei Frauen denn auch ganz oben, wenn sie ihren Arbeitgeber auswählen. Teilzeitarbeit zieht Frauen an. Frauen setzen Teilzeitarbeit durch – so driften Männerbranchen und Frauenhochburgen auseinander.

Das Stereotyp durchbrechen nur wenige Frauen. Meist geben außergewöhnliche Kindheitserfahrungen den Ausschlag. Wie etwa bei Ingenieurin Doris Bernhardt, die für Opel die Entwicklung des Speedster geleitet hat. Sie erlebte nach dem Tod ihres Vaters, wie ihre Mutter zwei Kinder durch- ▶



DORIS BERNHARDT, 43

Doris Bernhardt ist davon überzeugt: „Mein Leben wäre nicht anders verlaufen, wenn ich ein Mann wäre.“ Sprachlich wie naturwissenschaftlich begabt, entscheidet sie sich nach dem Abi ganz rational für ihren Beruf – „nach den Bedürfnissen der Industrie“. Anfangs liebäugelt sie mit der Chemiebranche, doch als die studierte Mineralogin und promovierte Werkstoffkundlerin ein Angebot von Opel bekommt, zögert sie nicht. Sie fängt im Werkstofflabor an, übernimmt zunächst koordinierende Tätigkeiten, wird auf eine Führungskräfteausbildung in die USA geschickt, bewährt sich in Krisensituationen, steigt auf. Schließlich übernimmt sie die Leitung des Speedster-Projekts, die Entwicklung eines Sportroadsters. Frauenressentiments begegnen ihr nicht. Sie glaubt nicht an geschlechtsspezifische Vor- oder Nachteile: „Gut, ich spreche auch mal die zwischenmenschliche Ebene an, wenn etwas im Argen liegt“, sagt Bernhardt. „Aber ich kenne auch Männer, die das tun.“ Eisen Haken hat die Sache dann doch im Gegensatz zu den Kollegen verzichtete sie auf eine Familie. Die Hälfte des Jahres wohnt sie im Ausland, eine 65-Stunden-Woche ist normal. Da müsse man Prioritäten setzen: „Mit einem Kind geht so etwas nicht.“

Speedster-Projektmanagerin



TANJA HARTER, 34

Weil die Lufthansa-Pilotenschule einen Aufnahmestopp verhängt, beginnt sie zunächst ein Studium der Elektrotechnik. Das bricht sie ab, als die Schule ihr einen Platz anbietet. Einziger Haken: Die Ausbildung erfordert fast 43.000 Euro Eigenanteil, den die fertigen Piloten später abbettern müssen. Für Frauen sei das abschreckend, vermutet Harter. „Erst sollen sie investieren, später haben sie ein Problem, wenn sie eine Familie wollen.“ Doch das sei nur ein Klischee. Harter und ihr Ehemann, ebenfalls Pilot, wollen irgendwann auch Kinder. „Das geht“, glaubt sie. Dann gerade in diesem Job könne man durchaus in Teilzeit arbeiten. Auch Gerangel mit männlichen Kollegen kommt die Blondine nicht: Ellenbogmentalität bringt nichts, denn der berufliche Aufstieg richtet sich strikt nach dem Senioritätsprinzip. Auch mit den Passagieren klappt es meist. „Die wenigen abwertenden Sätze kommen nur von Frauen.“

bringen musste. „Ich wollte mich deshalb immer selbst ernähren können“, sagt sie.

Das ist aber gar nicht so leicht. Frauen verdienen – nicht nur in Männerberufen – im Schnitt nur 75 Prozent dessen, was Männer in gleichen Positionen und mit gleicher Qualifikation bekommen. Deutschland bildet damit im europäischen Vergleich das Schlusslicht in Sachen Gleichbezahlung. Besonders bitter: Der Effekt verstärkt sich mit steigender Qualifikation. Das hat das Bundesfrauenministerium in seinem jüngsten Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Männern und Frauen festgestellt.

Frauen werden nicht nur schlecht bezahlt, sie ziehen sogar das gesamte Einkommensniveau in einem Unternehmen herab. Sonja Bischoff, Professorin an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik, hat nachgewiesen, dass auch das Durchschnittsgehalt der Männer sinkt, wenn mehr als zehn Prozent Frauen in den Führungsetagen sitzen.

**FRAUEN ALS GEHALTSBREMSER,** als Nachzügler in der Karriere – woran liegt das? Kaum eine Aufsteigerin beklagt sich, sie habe frauenspezifische Hürden aus dem Weg räumen müssen. Im Gegenteil: Nicht wenige empfinden ihren Status „Allein unter Männern“ als Vorteil. Beispiel Marlies Mayer, Ingenieurin bei Volkswagen. Dank ihrer Exotenrolle knüpfte sie wesentlich schneller Kundenkontakte als ihre männlichen Kollegen. Informatikerin Seriniek wiederum macht es sich systematisch zu Nutze, unter-

schätzt zu werden. „Wenn ich eine Sache gut mache, dann sind die Kollegen erst mal baff, und ich falle wesentlich leichter positiv auf.“

Dass viele Frauen ihrer eigenen Karriere im Wege stehen, bestätigt auch die Access-Studie. So gaben die befragten Berufseinsteigerinnen an, durchschnittlich drei Stunden weniger pro Woche arbeiten zu wollen als ihre Kollegen: Während die Männer zu einem Wochenarbeitspensum von maximal 52 Stunden bereit sind, ist für Frauen bei 49 Stunden Schluss. Zudem waren selbst die Frauen ohne Kinder weniger bereit, für den

Job umzuziehen: 52 Prozent mobile Männer, 41 Prozent flexible Frauen.

Zu oft und zu schnell ziehen sich Frauen freiwillig aus dem Wettbewerb zurück, denn auch die Quintessenz vieler Berufsflüchtigerinnen. „Ich kenne Kolleginnen, die zuerst viel ehrgeiziger waren als ich, aber dann haben irgendwann ein Kind bekommen und sind aus dem Beruf ausgestiegen“, sagt Opel-Managerin Bernhardt. Auch Susanna Westphal, Unternehmensberaterin aus München, glaubt, dass manchen Frauen der Machtkampf in den Vorstandsetagen schlicht „zu blöd“ ist: „Die wollen lieber die Nerven schonen.“

Dreh- und Angelpunkt des weiblichen Berufskalküls sind also weder mangelnde Talente noch männerdominierte Karrierekartelle. Vielmehr sind die Furcht vor der eigenen Courage sowie das stete Dilemma, als Frau erst dann anerkannt zu werden, wenn sie in den Job aufsteigt und gleichzeitig die Familienfrage meistert. Und da weicht die Mehrheit aus in frauentypische Berufszweige und Branchen.

Klar, Karriere ist kein Spziergang – weder für Männer noch für Frauen. „Solange sich die Erwartung aber in den Unternehmen an den Männer orientiert, muss eine Frau sich darauf einstellen“, sagt Anja Suse Schulz-Becken. Sie selbst hat sich in einem der stärksten von Männern beherrschten Bereiche behauptet. Die 45-Jährige ist Professorin für Maschinenbau an der Fachhochschule in Soest.

CAROLYN BRA

## WO FRAUEN ARBEITEN

Verhältnis von Frauenanteil und Teilzeitquote

Berufsgruppe	Frauenanteil*	Teilzeitquote*
Sozial- und Erziehungsberufe <sup>1</sup>	75,0	38,5
Medien, gestewissenschaftliche und künstlerische Berufe <sup>2</sup>	47,7	20,9
Technisch-Naturwissenschaftliche Berufe <sup>3</sup>	17,4	5,1
Produktionsorientierte Berufe <sup>4</sup>	16,9	4,7
Berufe	Frauenanteil	Teilzeitquote
Bürofachkräfte <sup>5</sup>	71,9	18,8
Lehrer <sup>6</sup>	58,0	40,2
Bankfachleute <sup>7</sup>	56,6	14,7
Werbefachleute <sup>8</sup>	47,0	8,1
Architekten (Uni)	23,0 <sup>9</sup>	3,0 <sup>9</sup>
Manager, Geschäftsführer <sup>10</sup>	21,2	3,2
Werkstattleute, Direktive <sup>11</sup>	16,6	7,4
Akademiker in DV-Berufen <sup>12</sup>	13,0 <sup>13</sup>	3,0 <sup>13</sup>
Maschinenbau-/Elektroingenieure	13,0 <sup>14</sup>	1,0 <sup>14</sup>
Physiker, Mathematiker, Physikingenieure <sup>15</sup>	12,3	9,1
Chirurgen <sup>16</sup>	11,6	4,1
Unfallchirurgen <sup>17</sup>	5,7	1,8
Piloten <sup>18</sup>	4,8	n.A.
Elektroinstallateure, -monteure <sup>19</sup>	3,3	1,0

\* Angaben in Prozent; <sup>1</sup> Quelle: IAB-Beschäftigtenstatistik 2002; <sup>2</sup> Quelle: Schreyer/Plicht: Ingenieurinnen und Informatikerinnen – ein Überblick über Studium, Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit; <sup>3</sup> Quelle: Schreyer/Plicht: IAB-Kurzbericht Mai 2002; <sup>4</sup> Quelle: Gesundheitsstatistik des Statistischen Bundesamts (nur in Krankenhäusern angestellte Ärzte); <sup>5</sup> Schätzung der AG Pilotinnen der Vereinigung Cockpit