



Foto: Philips Klagenfurt; Von links nach rechts Laura, Maria, Claudia, Ilse und Kerstin

Ilse Rapatz, Maria Lucia Marinho-Schlick

F.I.T. – Frauen in der Technik

Eine der großen Herausforderungen unserer Zeit ist es, mehr Frauen in die Technik zu bringen, womit auch Philips Consumer Lifestyle Klagenfurt (Kurz Philips Klagenfurt), wie viele andere Unternehmen in Europa, stark konfrontiert ist.

Das gängige Klischee des männlichen Technikers beeinflusst noch immer viele junge Frauen und hindert sie letztlich an der Ergreifung eines technischen Berufes. Die Vorurteile fangen schon in der Familie an. Durch Ungewissheit und zum Teil auch durch mangelnde Information sowie durch falsche Vorstellungen, wird oft eine Entscheidung der Mädchen und jungen Frauen zu Gunsten einer technischen Ausbildung verhindert.

Trotz hervorragender Perspektiven, wie einer genügend großen Anzahl an entsprechenden Ausbildungsplätzen, guten Chancen am Arbeitsmarkt, höher dotierten Positionen und besten Karrieremöglichkeiten, entscheiden sich nach wie vor acht von zehn Frauen für eine traditionelle, nicht technische Ausbildung, wie der Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie (FEEL) zusammen mit der Fachhochschule Technikum Wien und der Fachhochschule Technikum Kärnten in einem Pressegespräch schon im Jahr 2005 feststellte. Auch das Bundesministerium für Frauen verkündet seit den 1970er Jahren, dass sich Frauen zu wenig für technische Berufe interessieren, woran sich trotz vieler Förderungsprogramme für Frauen bis heute leider wenig geändert hat. Aufgrund mangelnder Kinderbetreuungsplätze bleiben viele Frauen lieber zu Hause, denn es zahle sich nicht aus, für wenige Wochenstunden einem Beruf nachzugehen – so die gängige Meinung. Das ist brachliegendes Kapital, auf welches

wir, als innovatives Unternehmen, nicht verzichten wollen!

Wie sehen heute technische Berufe tatsächlich aus? Was sind die Anforderungen an junge Frauen, die jenseits der gängigen Berufsbilder Karriere machen möchten? Was machen wir bei Philips Klagenfurt um mehr Frauen für unsere technischen Herausforderungen zu begeistern? Es wird versucht, diese Fragen nachfolgend zu beantworten.

Philips Klagenfurt nimmt die Herausforderung an. Wir sind stark in der Zusammenarbeit mit Schulen und Universitäten engagiert, um jungen Frauen ein positives Image der Industrie zu vermitteln und sie dadurch für die Technik zu begeistern. Wir sind uns bewusst welches Potential Frauen haben und was der gesamten Wirtschaft entgeht, weil sich derzeit zu wenige Frauen in der Technik engagieren.

F.I.T. – In der Schule fängt es an

Philips Klagenfurt hat sich das Ziel gesetzt, durch Besuche an Ausbildungs-

stätten und Jobmessen, durch mediale Präsenz und Vorträge und durch diverse andere Maßnahmen mit Engagement dagegen anzukämpfen. Ilse Rapatz ist für den Bereich Recruiting zuständig und engagiert sich stark für dieses ambitionierte Projekt. Auch sie sieht die Wurzel des Problems in der Schule und im Elternhaus.

Grundsätzlich „krank“ es vielfach am Schulsystem, welches Talente zu wenig fördert und Begabungen nicht herausfiltern kann. Daher werden Mädchen mit naturwissenschaftlicher Begabung oft zu wenig gefördert. Wir setzen hier ein Zeichen mit unserer Lehrwerkstätte (in Zusammenarbeit mit Flextronics) und bieten die Lehre mit Matura für Kunststoffformgebung- und Werkzeugbautechniker oder Betriebselektrik- und Prozessleittechniker an.

Der Fachkräftemangel erweist sich langfristig als wachstumshemmend für Unternehmen generell und vor allem für innovative, zukunftsorientierte Konzerne wie Philips. Trotz stei-

gender Arbeitslosenrate ist es schwierig, gut ausgebildete Mitarbeiter zu finden. Diesem Problem ist langfristig nur durch Bildung vorzubeugen. Unternehmen alleine können hier keine flächendeckenden Lösungen anbieten, um die Berufswelt langfristig für Frauen attraktiver zu gestalten.

Philips Klagenfurt ist ein sozial engagiertes Unternehmen welches international viele und vielfältige Möglichkeiten für Frauen bietet. Das global eingesetzte Philips Talent-Management System wurde dafür speziell entwickelt, um die Talente und Stärken unserer MitarbeiterInnen hervorzuheben und bestens einzusetzen. In vielen Bereichen der Personalentwicklung ist Philips Pionier, was uns auch als Unternehmen sehr attraktiv macht. Wir sind international tätig und unsere MitarbeiterInnen arbeiten mit vielen anderen Philips Niederlassungen sowie auch mit Kunden und Lieferanten aus aller Welt zusammen, um unsere hoch qualitativen Produkte zu entwickeln bzw. auf den Weltmarkt zu bringen. Internationalität spiegelt sich auch in unserem Bild wieder: unsere MitarbeiterInnen kommen aus vielen Ländern und beherrschen mehrere Sprachen.

Mitarbeiter finden bei uns viele ArbeitnehmerInnen-freundliche Arbeitsbedingungen vor: so können sie z. B. ihre Arbeitszeit großteils selbst – innerhalb unseres flexiblen Arbeitszeitmodells – gestalten. Dennoch haben wir weniger Frauen bei uns im Unternehmen beschäftigt als wir uns wünschen würden, da sich meistens nur Männer für unsere vakanten Stellen bewerben. Für Recruiterin Ilse Rapatz ist es schwierig Frauen zu finden, die sich für eine Stelle als Konstrukteur, Controller oder Elektroniker interessieren.

Gründe dafür gibt es vermutlich sehr viele. Sehr oft ist es das Elternhaus, welches eine naturwissenschaftliche Ausbildung wenig fördert oder für aufkeimende technische Berufsinteressen von jungen Frauen kein Verständnis hat.

Das Problem geht – wie Eingang erwähnt – in der Schule weiter, welche sich nicht oder zu wenig an den Anforderungen des Arbeitsmarktes orientiert. Veraltete Systeme bringen kaum gut ausgebildete Menschen

hervor, die sich im freien Wirtschaftsmarkt bewähren können. Auch nicht zu vernachlässigen ist das Faktum, dass die Ausbildung an einer HTL oder einer technischen Universität oft als sehr anspruchsvoll und zeitaufwendig empfunden wird. Mädchen scheuen daher diesen Weg, weil sie für sich daraus wenige Vorteile ziehen können, zumal sie sich nach dem langen Ausbildungsweg der Kinderbetreuung widmen müssen bzw. wollen.

Die unendliche Diskussion ob, und wie lange Frauen in Karenz bleiben um sich der Kinderbetreuung zu widmen, schadet den Familien und der Wirtschaft mehr, als es der Gesellschaft im Allgemeinen bewusst ist. Wäre es nicht sinnvoller über Alternativen zu diskutieren, welche den Frauen tatsächlich die Möglichkeit geben sich dem Beruf zu widmen, ohne ihre Kinder dabei zu vernachlässigen?

In den Skandinavischen Ländern ging die Regierung den umgekehrten Weg: man schuf Alternativen für berufstätige Frauen durch hoch qualitative Kinderbetreuungseinrichtungen und durch hochwertige Schulen die den modernen Anforderungen gewachsen sind. Somit können Mütter ihre berufliche Karriere weiter verfolgen, während sie ihre Kinder gut aufgehoben wissen. Eurostat berichtet aus Skandinavien ein weitaus größeres Interesse der Mädchen und Frauen für technische Berufe als im EU-Durchschnitt. Dort steigt im Übrigen auch das Bevölkerungswachstum viel mehr als in anderen europäischen Ländern, was zumindest teilweise darauf hindeutet, dass die Freiheit zur Berufstätigkeit mit der Entscheidung für Kinder korreliert.

Eurostat hat ebenfalls festgelegt, dass sich bei der Berufswahl der Frauen in den letzten Jahren wenig geändert hat: Nach wie vor interessieren sich Mädchen weitgehend für Berufe im Dienstleistungssektor wie etwa im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen und im Einzelhandel. Weniger als 1% der deutschen Frauen arbeiten etwa im EDV-Bereich oder als Forscherinnen in den Bereichen der Mathematik und Physik. Damit liegt Deutschland weitgehend im EU-Trend, obwohl laut einer aktuellen Statistik des österreichischen Fachhochschulrates sich immer mehr junge Menschen für eine Ausbildung

an einer Fachhochschule und mitunter auch für technische Studienrichtungen entschließen. Mittlerweile besuchen knapp 24.000 StudentInnen die diversen Institutionen in ganz Österreich. Dabei stieg der Frauenanteil unter den StudentInnen ingenieurwissenschaftlicher Studienrichtungen von anfänglich 21,9 % im Jahr 2001 auf 25,1 % Studienjahr 2007.

Wenn man die naturwissenschaftlichen Studienrichtungen in Betracht zieht, dann ist der Frauenanteil etwas größer. Allerdings muss hinzugefügt werden, dass hier auch Lehramtstudien berücksichtigt sind: im Jahr 2001 waren 64 % der Studenten in diesem Bereich Frauen, im Jahr 2007 war der Anteil – laut Information der Kärntner Industriellenvereinigung – 62 %.

Dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zufolge ist die Beschäftigungsrate der Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren in Deutschland und Österreich in den letzten Jahrzehnten zwar gestiegen, diese bleibt aber – in Deutschland mit 61 % und in Österreich mit 64,4 % – weit hinter jener der Männer (72 % in Deutschland und 78,4 % in Österreich im Jahr 2007).

F.I.T. – Einige Beispiele

Philips setzt ein Zeichen und bietet jungen Frauen verschiedene Möglichkeiten, erfolgreich den Sprung in einen technischen Beruf zu schaffen. Typische weibliche Eigenschaften wie Fingerspitzengefühl, soziale Intelligenz und Intuition sind in der Technik genauso gefragt wie etwa in sozialwissenschaftlichen Berufen. Einige unserer Mitarbeiterinnen sind exzellente Beispiele dafür:

Kerstin Dorner (26) ist Medizintechnikerin und leitet am Standort Klagenfurt internationale Projekte. Von der Verbesserung durch Adaptionen an bestehenden Geräten bis hin zur Produktentwicklung neuer Geräte liegt die finanzielle und organisatorische Abwicklung in ihren Händen. Neben ihrer Arbeit bei Philips Klagenfurt hat sie die Ausbildung zur Innovationsassistentin (KWF) gemacht. Sie empfiehlt Mädchen eine technische Ausbildung, weil diese Frauen viele Türen öffnet; egal für welches Detailfach sie sich interessieren.

Bettina Mueller (35) leitet das Application Research Center, in welchem Produkte in allen Phasen und Entwicklungsstadien von Probanden getestet werden. Nach ihrem Doktoratstudium war sie in der Werbebranche tätig, bevor Philips sie für das Konsumenten-Testzentrum gewinnen konnte, dessen Leitung sie 2005 übernahm. Täglich spannt sie die Brücke zwischen Technik und Konsumentenbedürfnissen. Sie ist für ein Team verantwortlich, welches jährlich über 450 Tests mit ca. 7.500 Personen durchführt und detaillierte Berichte und Statistiken erstellt, welche wesentliche Auswirkungen auf dessen Weiterentwicklung haben. Getestet werden Haushaltsgeräte, Küchenmaschinen, Stab- und Standmixer, Küchenwaagen, Epilierer, Damenrasierer, Hairstyling-Geräte, Mother&Child Care Produkte (Brustpumpen, Babyphone) und Relationship Care Produkte.

Das Team von Bettina Müller besteht aus Frauen mit verschiedenster Ausbildung, welches sich hauptsächlich mit der Anwendung von Produkten befasst und deren Performance bei Kunden kritisch hinterfragt. Da keine spezielle Ausbildung für solch einen Fachbereich angeboten wird, ist „learning by doing“ erforderlich um Kundenwünsche in technische Parameter übersetzen zu können.

Laura Klančnik (33) pendelt täglich von Slowenien nach Kärnten und bereichert unser Konzeptentwicklungsteam als Senior Architecture & Systems Engineer. Die studierte Elektrotechnikerin und Mutter zweier Töchter nimmt diese Herausforderung gerne an. Bereits im Studium musste sie sich als eine von 5 Frauen unter ca. 400 Männern an der TU Laibach behaupten. Obwohl man ihr seitens des Gym-

nasiums nach der Matura von der technischen Ausbildung abriet, weil es eine männliche Domäne sei, hat sie diesen Weg eingeschlagen. Engagiert entwickelt sie komplexe Konzepte für Geräte einer völlig neuen Generation, sucht nach technischen Lösungen und kann noch dazu ihr Talent einbringen, gut mit verschiedenen Menschen in Projekten zusammenarbeiten zu können. Sie ist sehr begabt in der Kommunikation, was ihr Vorteile gegenüber so manchen männlichen Kollegen bringt. „Ich überprüfe Konzepte für neue Geräte. Ich bin ein Teil im Entwicklungsprozess und suche nach Lösungen, indem ich die Koordination der Techniker übernehme. Business Trips rund um den Erdball sowie der Kontakt zu Kunden und Kollegen aus verschiedensten Kulturen gehören zu meinem Alltag.“

Claudia Sifel (33), Physikerin, ist Teil des kreativen Teams in der Funktionsentwicklung. Sie entschloss sich mit der HAK Matura in der Tasche nach erster Berufserfahrung und Familiengründung zum Studium der Physik. Zuerst arbeitete sie an der Universität Graz im Bereich der Halbleiter-Quantenoptik, wechselte später zu NXP (founded by Philips) nach Gratkorn landete schließlich bei Philips Klagenfurt. Dass sie neben dem Studium ihre eigene Familie managt, macht sie heute multitasking-fähig. Sie sieht immer die Möglichkeiten, Jammern ist nicht ihr Ding. Ihr breites Interesse und ihre kreative Ader kann sie heute voll einbringen. „Mein Aufgabenbereich als Funktions-



**Mag.
Ilse Rapatz
Philips Klagenfurt**

entwicklerin bei Philips Klagenfurt ist sehr vielfältig. Das fängt bei der Identifizierung von Funktionsparametern für ein Produkt an (an welchen Parametern muss gedreht werden, damit das Gerät funktioniert wie ich es haben

möchte) und geht über das Vermessen bis hin zum Erfinden von Geräten und das Bauen neuer Prototypen. Teams, bestehend aus Technikern verschiedener Bereiche (Elektrotechnik, Modellbau, Physik, Materialwissenschaft, Maschinenbau etc.) arbeiten hier zusammen.“

Stephanie Thomazo (34) studierte Wirtschaft und Kommunikation in Frankreich. Sie ist im OEM-Management tätig und war zuvor im Strategischen Einkauf beschäftigt. Vor ihrer Zeit bei Philips hatte sie längere Zeit im Bereich des Einkaufs für die Gastronomie gearbeitet und konnte sich sehr rasch an das technische Umfeld anpassen. Die quirlige Französin versteht es, sensibel im Umgang mit Lieferanten aus verschiedensten Ländern zu sein, auch für sie ist der tägliche Spagat zwischen Kindererziehung und Perfektion im Beruf kein Problem.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass wir von Philips Klagenfurt in gut ausgebildeten Technikerinnen eine enorme Chance sehen, den Arbeitsmarkt in Europa gegenüber dem Weltmarkt wesentlich zu verbessern und attraktiver zu gestalten.

Autorinnen:

Ilse Rapatz (35) ist Betriebswirtin. Sie ist für Recruiting zuständig, sowie für das Philips Competence Management Programm.

Maria Lucia Marinho-Schlick (38) ist ausgebildete Organisations- und Arbeitspsychologin. Sie ist für den Bereich Personalentwicklung und Talent Management bei Philips Klagenfurt zuständig und kommt ursprünglich aus Brasilien.



**Mag.
Maria Lucia
Marinho-Schlick
Philips Klagenfurt**