

„Die packen das, keine Frage!“

Die Personalexperten des Konzerns KME Hans-Joachim Scheja und Oliver Kulbe über den Fachkräftemangel in den technisch-naturwissenschaftlichen Berufsfeldern, die Chancen junger Frauen auf Top-Positionen und den richtigen Biss.

Herr Scheja, Herr Kulbe, KME nimmt seit dem ersten Durchlauf am Technikum teil. Warum setzen Sie sich dafür ein, dass mehr Frauen in den MINT-Berufen arbeiten, inwiefern sind junge weibliche Talente wichtig für Ihr Unternehmen?

Scheja: In einer ganzen Reihe ehemals eher männlicher Berufsbilder trifft man auf mehr und mehr Frauen: Pilotinnen, Lokführerinnen, Handwerkerinnen und viele andere. Es sollte vollkommen natürlich sein, dass Frauen auch in den technischen Arbeitsfeldern arbeiten. Und die packen das auch, keine Frage.

Kulbe: Zusätzlich sind wir, wie viele andere Unternehmen, stark davon betroffen, dass es auf dem Markt viel zu wenige Bewerber gibt. Zurzeit müssen wir mögliche Arbeitskräfte schon gezielt ansprechen. Anders können wir unsere Stellen kaum noch besetzen. Es wird generell in der Industrie propagiert, mehr Frauen einzustellen und so als zusätzliche Quelle zu nutzen – auf den Zug springen wir mit auf.

Es steckt also nicht nur eine gesellschaftliche Verantwortung hinter dem Engagement, sondern schlicht auch Eigennutz.

Kulbe: Die gesellschaftspolitische Komponente spielt mit eine Rolle. Aber letzten Endes treibt uns ganz klar ein eigennütziger Gedanke: Wir müssen unsere Stellen besetzen.

Wie viele Frauen arbeiten derzeit in Ihrem Unternehmen?

Kulbe: Im Angestelltenbereich ist es knapp die Hälfte, aber mit Blick auf alle Stellen im gesamten Betrieb sind Frauen noch eindeutig in der Minderheit. Dabei haben wir Stellen immer schon geschlechterneutral ausgeschrieben und haben in unseren Ingenieursfunktionen keinerlei geschlechterspezifische Einschränkungen. Wir hätten Frauen eingestellt, wenn sich die passende beworben hätte.

Aber Sie haben nie gezielt nach Frauen gesucht?

Scheja: In Osnabrück sind wir seit dem allerersten Girls' Day mit am Start, und das erfreut sich sowohl bei den Mitarbeitern im Unternehmen als auch bei den Mädchen großer Beliebtheit. Und landesweit ist das Technikum schon eine gezielte strategische Aktivität, die wir als eines der ersten Unternehmen in Niedersachsen mit der Hochschule Osnabrück voranbringen.

Kulbe: Bei uns am KME-Standort Berlin ist das Technikum die erste gezielte Aktivität, um Frauen zu rekrutieren. Solche Initiativen sind auch eine Ressourcenfrage: Beim Girls' Day etwa haben wir in Berlin noch nicht mitgemacht, weil wir nicht entsprechend aufgestellt sind, solche Projekte umzusetzen. Wir sind aber auch nie angefragt worden, das hängt auch damit zusammen.

Versprechen Sie sich von mehr jungen Frauen im Betrieb auch Vorteile jenseits der puren

Arbeitskraft? Bringen Frauen besondere Qualitäten mit?

Scheja: Ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in unterschiedlichen Arbeitsbereichen halte ich für die betriebliche Zusammenarbeit für ausgesprochen förderlich. Außerdem bringen Frauen die Dinge mit einer gewissen Furchtlosigkeit auf den Tisch, das belebt das Geschäft.

Kulbe: Es geht aber vorrangig darum, junge kreative Leute zu gewinnen. Wir brauchen eine gesunde Mischung zwischen jung und alt, männlich und weiblich. Das steht für mich im Fokus.

Was halten Sie dann von einer Frauenquote?

Kulbe: Nicht viel, denn es geht um die besten Köpfe, um Know-how und gute Ideen. Natürlich dürfen wir nicht vergessen, dass die ganze Frage um mehr Frauen in unseren Betrieben nicht punktuell betrachtet werden darf. Je mehr Frauen bei uns arbeiten, desto mehr müssen wir uns mit anderen gesellschaftlichen Themen auseinandersetzen – etwa mit der Work-Life-Balance, gerade im Hinblick auf Mutterschaftsurlaub und dergleichen. Die Unternehmen müssen hier einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen.

Scheja: Jeder Betrieb müsste in dieser Hinsicht eigentlich eine Reihe von Aktivitäten durchführen, das Problem sind aber die Ressourcen. Werke mit einer Größenordnung von 250 bis 300 Mitarbeitern können das kaum leisten. Da sind wir im Werk Osnabrück mit etwa 2.000 Beschäftigten deutlich besser dran. Wir wollen beispielsweise Kindergartenplätze innerhalb eines Kooperationsprojekts in der Region anbieten. Dafür müssen wir Partner und Träger finden – das könnte unser Werk in Berlin nur bedingt leisten. Im Grunde muss man aber schon fragen: Was nützen alle Aktivitäten und Rufe nach Mädchen als Fachkräftenachwuchs, wenn man die entsprechenden Strukturen nicht schafft?

Hand aufs Herz: Haben Frauen, die sich für einen technischen oder naturwissenschaftlichen Studiengang entscheiden, die gleichen Chancen auf eine spätere Top-Position wie Männer?

Scheja: Es gibt wirklich keinen Grund, hier in irgendeiner Hinsicht zu differenzieren. Frauen können genau dasselbe erreichen wie Männer.

Kulbe: Natürlich stellt sich die Frage, ob eine Frau, die zwei Kinder zu Hause hat, zehn bis zwölf Stunden am Tag im Unternehmen sein, reisen und eine gewisse Zeit lang ganz für den Beruf da sein kann. In der Theorie klingt die Gleichberechtigung der Geschlechter immer gut, aber die Karriereleiter erklimmen heutzutage eher die Frauen, die auf ein Familienleben verzichten. Wenn wir das ändern wollen, ist die gesamte Gesellschaft gefordert, und an den Diskussionen über das Betreuungsgeld kann man sehen, wie gespalten wir nach wie vor in Sachen Rollenverständnis sind. Die richtigen politischen Akzente sind nach wie vor nicht gesetzt.

Also ist die Politik schuld?

Kulbe: Sich auf die Politik zu verlassen, ist wahrscheinlich nicht das richtige, die Firmen müssen ihre Verantwortung hier ganz klar anerkennen. Und es wird sich bald zeigen, dass die Unternehmen, die all die hier diskutierten Fragen als strategisches Zukunftsthema erkannt haben, irgendwann die Ernte einfahren werden, während die anderen den Preis zahlen müssen: Ihnen werden die Fachkräfte ausgehen.

Scheja: Letztlich hängt die Karrierefrage von der Persönlichkeit der Frau ab, die in der Lage sein

muss, sich in einer nach wie vor männerdominierten Welt durchzusetzen. Und außerdem muss die Führung des Unternehmens den entsprechenden Rahmen bieten: Ist die Chefetage der Meinung, dass eine Kultur der Ausgewogenheit gefördert werden muss, dann ist es für Frauen leichter, Führungspositionen zu erreichen.

Meinen Sie, dass Frauen denselben Biss haben wie Männer?

Scheja: Ja, durchaus. Ich mag das, und das muss auch sein. Aber die Grundkommunikation muss stimmen.

Interview: Yvonne Vávra