



Bernd Hillemeier

Zu Thema Frauenzimmer

Zu spät kam dem Initiator des Mutter-und-Kind-Zimmers bei den Bauingenieuren in den Sinn, dass er der falsche Mann für dieses brennend notwendige Projekt zur Chancenverbesserung sei: geboren in einer Zeit, in der die Mütter selbstverständlich zu Hause blieben und 80 Prozent der Kinderbetreuung übernahmen, in einem Zweipersonenhaushalt ohne Kinder lebend, tätig in einem Beruf, in dem Frauen bis heute eber die Ausnahme sind.

Bei dem vor allem in den Medien tobenden politischen Kampf der Frauenbewegung in den siebziger Jahren hatte man sich als Mann oft gefragt, ob man in Sachen Familie und Gleichberechtigung nicht eher der Hilflöse als der Böse sei. Und Mann fragte sich, warum ›die‹ Frauen, wenn sie ›den‹ Männern ihre Macht und ihr Leben ›draußen‹ so neideten, so wenig sichtbar nach draußen und nach der Macht drängten. Massiv kam das Problem der Rollenverteilung der Geschlechter mit dem Eintritt als Professor in die Universität auf den Verfasser dieses Artikels zu. Das Thema – warum sind nicht mehr Frauen an technischen, wissenschaftlichen und überhaupt am Erreichen gehobener Karrieren interessiert – wurde existenziell. Die Gleichberechtigungsgesetze, die Arbeit der Frauenbeauftragten, Frauenförderpläne und -programme wurden zum täglichen Brot des in der Hochschulpolitik Engagierten.

So beschäftigte es ihn natürlich, warum die Frauen ihre beruflichen Chancen in anderen Ländern – auch europäischen – wie Großbritannien, Frankreich, Schweden und Dänemark in so viel höherem Maße als bei uns wahrnehmen. In Deutschland sind etwa 54 Prozent der Arbeitnehmer weiblich, aber nur etwa 4 Prozent Frauen befinden sich in Führungspositionen, und das vorwiegend in so genannten weichen Branchen wie Mode und Gastronomie. In den anderen erwähnten Ländern sind es mindestens dreimal so viele und meistens mehr Frauen und in verschiedenen, nicht nur so genannt weiblichen Berufszweigen.

Gravierend ist der Mangel an Ingenieurinnen. Viele Unternehmen fragen in den Universitäten nach Berufswach-

nachwuchs, würden gerne Frauen einstellen, aber obwohl 50 Prozent der Studierenden Frauen sind, sind es immer noch nur um die 20 Prozent, die technische Fächer wählen, etwa 30 Prozent von ihnen arbeiten später als Tutorinnen, Assistentinnen, als Ingenieurinnen, Oberingenieurinnen und nur 10 Prozent als Professorinnen.

Ein gänzlich ungelöstes Problem ist das fast vollständige Verschwinden der Frauen ab 30 aus entscheidenden Jobs im Allgemeinen und besonders in den Technikwissenschaften. Statistiken zeigen, dass in den ersten Jahren Männer und Frauen in Bezug auf Position und Gehalt gleichauf sind, dass mit dem Eintritt in die Familien Gründungsphase die Zahlen der Frauen rapide sinken. Der Wiedereinstieg nach der Familienpause wird auch durch den Mythos erschwert, dass in den Ingenieurwissenschaften das Wissen alle drei Jahre überholt wäre, ein Mythos und erwiesenermaßen keine Tatsache. Auffällig ist, dass 2001 7,5 Prozent Ingenieure arbeitslos waren, aber 20 Prozent Ingenieurinnen. Trotz des Fachkräftemangels mochten deutsche Firmenchefs die Lücke meistens nicht mit Hilfe spezifischer Frauenprogramme schließen, nur 12 Prozent waren dazu bereit. Dabei zeigt sich, dass jeder, der ein Ingenieurstudium gut abgeschlossen hat, mit einer wenig verlängerten Einarbeitung wieder leicht in den Beruf hineinfindet.

Das Problem, dass Frauen in den IT-Berufen und an führender Stelle unterrepräsentiert sind, ist augenfällig. Eine Maßnahme dagegen bildete die Einrichtung der Frauenquote. Sie hat mehr Ärger als Erleichterung und Prestigezuwachs für das weibliche Geschlecht gebracht.

Sie gipfelte darin, dass nicht der bessere Bewerber, sondern der weibliche eingestellt wird, dass es unendliche Bewerbungsverfahren gibt und endlose Schriftsätze über jede Nichteinstellung einer Bewerberin.

Besser geeignet, den Frauenanteil anzuheben, sind Projekte, die die Berührungspunkte junger Frauen mit technischen Berufen durch attraktive Inhalte und vielleicht auch eine Sprache abbauen, die nicht so trocken ist wie die der Technokraten. Der Verein ›Frauen geben Impulse e. V.‹, eine von der Deutschen Telekom AG sowie der heutigen Bundesagentur für Arbeit gegründete Initiative, initiiert und koordiniert zum Beispiel Projekte wie den Girl's Day, den Mädchenzukunftstag, der im April bundesweit veranstaltet wird und den Mädchen der Klassen 5 bis 10 die Scheu vor technischen Berufen nehmen soll. In den vergangenen Jahren ist ein gewisser Trend der Annäherung der Frauen an technische Berufe zu beobachten.

Es folgt eine statistische Momentaufnahme des Bauingenieurwesens an der Technischen Universität Berlin: Von den 834 Studierenden sind 23 Prozent weiblich. Von den 18 Promotionen im Sommersemester 2004 sind 11 Prozent, also zwei, von Frauen abgelegt worden. Die entsprechenden Zahlen in der Architektur sind 2081 Studierende und 46,8 Prozent Frauen bzw. 84 Promotionen und 38,1 Prozent Frauen. Ab April 2005 werden das Bauingenieurwesen und die Architektur an der TU Berlin zu einer gemeinsamen Fakultät verschmolzen.

Am Lehrstuhl Baustoffwesen arbeiten mehr Tutorinnen als Tutoren, dasselbe gilt für die Assistentenstellen. Bei der letzten Ausschreibung meldeten sich zwölf Bewerber, darunter zwei Frauen, genommen wurde eine Frau. Sie war besser ausgebildet, verfügte über die besseren Grundlagen und machte insgesamt einen zielorientierteren Eindruck als die männlichen Bewerber.

Der Trend zu mehr Frauen bei den Bauingenieuren ist also gesetzt. Einen einzigen, allerdings beträchtlichen Nachteil hat dieser Trend: Der erhöhte Frauenanteil führt, wenn zum Beispiel wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bei der großen Stellenknappheit durch Mutterschaft ausfallen und ihre Stellen über Monate und Jahre gehalten werden, zu ungeheuren Problemen. Aus allen Untersuchungen zur Frauenförderung aus dem Stand der Literatur und aus den geschilderten Umständen kristallisiert sich heraus: Wer in Deutschland einen Beitrag leisten möchte, dass mehr Frauen Spitzenleistungen erbringen und Spitzenpositionen erhalten, muss sich zuerst

um eine wirklich funktionierende Betreuung der Kinder bemühen und deren Müttern dann flexible Arbeitszeiten gewähren.

Die Idee eines Mutter-und-Kind-Raums war nicht neu, die Vorstellung des alltäglichen Kindergetümmels bei den Bauingenieuren aber wohl doch ungewohnt. Trotzdem wurde der Gedanke sehr gut aufgenommen, nicht zuletzt weil eine Assistentin schwanger wurde, ihr Kind bekam, in Mutterschaftsurlaub ging, für kurze Zeit zurückkam, wieder schwanger wurde und in den Mutterschaftsurlaub ging. Wir hoffen, dass sie uns bald wieder zur Verfügung steht. Auch mehrere promovierende Assistentinnen waren während ihres Rigorosums schwanger. Wenn ein Ruheraum zur Verfügung gestanden hätte, wären oft nur Stunden und nicht ganze Arbeitstage im Falle des Unwohlseins ausgefallen. Ein Räderwerk von Initiativen und bürokratischen Schritten setzte sich in Bewegung, als gehe es nicht um eine im Frauenförderplan längst festgeschriebene Maßnahme, sondern um einen umfangreichen Strukturänderungsakt.

Die Hürden wurden genommen, 3.000 € aus einem Fond des Präsidenten gespendet, ein großer freundlicher Raum wurde ausgewählt und mit einer geeigneten Ausstattung versehen. Der Raum wartet auf die ersten Mütter und Kinder, der Initiator bangt, ob es gelingt, vielleicht gemeinsam mit den auf dem TIB-Universitätsgelände liegenden Firmen, eine Zwölf-Stunden-Betreuung zu organisieren. Wenn diese zweite notwendige Stufe scheitert, befürchtet er statt der Kinder dort demnächst von ihren Mühen ausruhende Kollegen vorzufinden.

www.frauen-technik-impulse.de