

Potenziale nutzen, Ingenieurinnen zurückgewinnen

 Drop-Out von Frauen im Ingenieurwesen:
Analyse der Ursachen und Strategien zu deren Vermeidung sowie
Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Rückgewinnung



Handlungsleitfaden

Potenziale nutzen, Ingenieurinnen zurückgewinnen

 Drop-Out von Frauen im Ingenieurwesen:
Analyse der Ursachen und Strategien zu deren Vermeidung sowie
Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Rückgewinnung

Handlungsleitfaden

zur Studie der Technischen Universität München im Auftrag des Wirtschaftsministeriums
Baden-Württemberg in Kooperation mit dem Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V. – Südwestmetall und der IMPULS-Stiftung des VDMA

Durchführung: Technische Universität München
Fachgebiet Gender Studies in Ingenieurwissenschaften

Yves Jeanrenaud M.A.
cand. soz. Verena Wienefoet
Dipl.-Psych. Andrea Hackl-Herrwerth
Dipl.-Soz. Victoria Hantschel
cand. Kff. Cornelia Hojer

Wissenschaftliche Leitung: Prof. Dr. Susanne Ihsen

München im September 2009





Inhalt

Einführung	5
1. Handlungsbereich: Mitarbeiter/-innenzufriedenheit als Teil der Unternehmenskultur ausbauen	6
a. Wiedereinstieg in das unternehmensspezifische Leitbild integrieren	6
b. Pflege- und Betreuungsarbeit sowie Weiterbildungen unterstützen	7
c. Betriebliche Berücksichtigung von Familien	7
2. Handlungsbereich: Schwerpunktverlagerung von Rekrutierungs- auf Bindungsstrategien	7
a. Ans Unternehmen binden	8
b. Individuelle Personalentwicklung	8
c. Wiedereinsteigerinnen gewinnen	8
3. Handlungsbereich: Flexible Arbeitsmodelle und Anpassung von Unternehmensanforderungen	9
a. Zeitautonomes Arbeiten fördern, alternative Karrieren ermöglichen	9
b. Arbeitsformen und Aufgabengebiete anpassen	9
Hier finden Sie Unterstützung	10
Impressum	11





Einführung

Der hier vorliegende Handlungsleitfaden ist aus einer Studie der Technischen Universität München im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg hervorgegangen, die in Kooperation mit Südwestmetall und der IMPULS-Stiftung des VDMA durchgeführt wurde. Die Studie untersucht die Ursachen, warum sich Ingenieurinnen – trotz eines erfolgreich absolvierten, anspruchsvollen Studiums und häufig einiger Berufserfahrungen – zu einem Ausstieg (Drop-Out) aus diesem Beruf entscheiden. Daraus sind Strategien für Politik, Wirtschaft und die Frauen selbst für eine erfolgreiche Rückgewinnung abzuleiten.

In 39 Interviews mit (ehemaligen) Ingenieurinnen und Frauen aus vergleichbaren Berufsgruppen sowie einer standardisierten Onlinebefragung von Unternehmen aus Baden-Württemberg und einem Expert/-innenworkshop aus Unternehmen, Verbänden, Ministerium und Wissenschaft wurden die zentralen Aussagen der Studie formuliert:

- Die befragten Frauen beschreiben eine nur teilweise gelungene berufliche Integration vor ihrem eigentlichen Ausstieg; gleichzeitig ist die Identifikation der Ingenieurinnen mit ihrem Beruf hoch.
- Der häufigste unmittelbare Auslöser für den Drop-Out von Ingenieurinnen ist die Familie. Unter „Familie“ fallen hier sowohl Geburten (nach dem zweiten Kind) als auch partnerschaftsbedingte Umzüge und Pflege von Angehörigen, die eine Entscheidung für den Ausstieg begünstigen, da sie eine Vollzeitbeschäftigung zunächst nicht mehr erlauben.
- In der Entscheidungsphase vor dem Ausstieg fanden keine Verhandlungen über Alternativen statt: Weder gingen die Frauen mit Vorschlägen auf ihre Arbeitgeber zu, noch entwickelten diese eigene Bindungsstrategien.

Die Untersuchung zeigt, dass die „Vereinbarkeit von Beruf und privaten Betreuungsaufgaben“ für die Ingenieurinnen, im Vergleich zu anderen Akademikerinnen, zwar eine be-

sondere Brisanz ausmacht, die Schwierigkeiten dieser Vereinbarkeit knüpfen aber an bereits vorher gemachte Erfahrungen im Ingenieurstudium und -beruf an und führen zu einer instabilen beruflichen Integration. Dennoch gelten die hier vorgestellten Empfehlungen natürlich auch für die Rückgewinnung weiterer hochqualifizierter Berufsgruppen.

Dieser Leitfaden ergänzt den Abschlussbericht der Studie, er fasst die Ergebnisse zusammen und gliedert die Empfehlungen in drei Handlungsbereiche:

1. MITARBEITER/-INNENZUFRIEDENHEIT ALS TEIL DER UNTERNEHMENSKULTUR AUSBAUEN

Je höher die berufliche Integration und die Zufriedenheit der Ingenieurinnen mit ihrem Unternehmen ist, umso intensiver kann ihre frühzeitige Rückgewinnung an den Arbeitsplatz gelingen.

2. SCHWERPUNKTVERLAGERUNG VON REKRUTIERUNGS- AUF BINDUNGSSTRATEGIEN

Rekrutierung und Einarbeitung neuer Arbeitskräfte kosten ein Unternehmen mehr als das Bemühen, vorhandene Arbeitskräfte aufzubauen und in den verschiedenen Lebensphasen zu unterstützen.

3. FLEXIBLE ARBEITSMODELLE UND ANPASSUNG VON UNTERNEHMENSANFORDERUNGEN

Neben Voll- und Teilzeitbeschäftigung gibt es eine Vielzahl flexibler Arbeitsmodelle, die Ingenieurinnen eine Rückkehr in ihren Beruf erleichtern würden; dabei geht es nicht ausschließlich darum, auf den „alten“ Arbeitsplatz zurück zu kommen, sondern gemeinsam mit dem Unternehmen „auszuloten“, welche betrieblichen Tätigkeiten mit der spezifischen Lebenssituation kombinierbar sind.

Die Empfehlungen richten sich an Geschäftsführer/-innen, Fachvorgesetzte und Personalverantwortliche technisch orientierter Unternehmen des Landes Baden-Württemberg. Ne-



ben den Handlungsempfehlungen bieten wir exemplarisch Hinweise und Internet-Adressen möglicher Ansprechpartner/-innen zu spezifischen Maßnahmen und Problemstellungen.

Die hier vorgestellten Empfehlungen zum Verhindern des Drop-Out und dem Erleichtern des Wiedereinstiegs gelten für viele hochqualifizierte Berufsgruppen. Es empfiehlt sich, Methoden, die speziell auf den Wiedereinstieg bzw. den Verbleib von Ingenieurinnen im Beruf fokussieren, in allgemeine Strategien zur stärkeren Berücksichtigung von verschiedenen Mitarbeitergruppen einzubetten, welche die generelle Verbesserung der Integration von Frauen ins Berufsleben zum Ziel haben.

1. HANDLUNGSBEREICH: MITARBEITER/-INNENZUFRIEDENHEIT ALS TEIL DER UNTERNEHMENSKULTUR AUSBAUEN

Dass eine hohe Mitarbeiter/-innenzufriedenheit dazu führt, dass die Qualität der Produkte und Dienstleistungen hoch ist, die Krankenstände sinken und der Wunsch von Menschen steigt, nach einem persönlich begründeten Ausstieg (Drop-Out) wieder ins Unternehmen zurück zu kehren, ist inzwischen bekannt.

Es ist ein Teil der jeweiligen, spezifischen Unternehmenskultur, der den Wiedereinstieg für beide Seiten (Mitarbeiter/-innen und Unternehmen) erfolgreich werden lässt. Der Begriff „Unternehmenskultur“ umfasst dabei alle gemeinsamen Grundlagen, Werte, Normen und Einstellungen eines Unternehmens. In traditionellen Betrieben hat sich diese Kultur im Laufe der Zeit herausgebildet, ist nicht unbedingt schriftlich niedergelegt, prägt aber maßgeblich das Verhalten im Unternehmen, gegenüber Kunden und weiterem Umfeld.

In vielen Unternehmen ist es sehr einfach, die bestehende Unternehmenskultur so transparent darzustellen, dass deutlich wird, dass die verschiedenen Lebensentwürfe von Mitarbeiter/-innen Beachtung finden, ein offenes Betriebsklima gewünscht ist und die Wertschätzung der täglichen Arbeit selbstverständlich ist. Sorgen und Nöte der Mitarbeiter/-innen

werden berücksichtigt. Dies kann durch eine explizite Beachtung des Privatlebens durch das Unternehmen noch verstärkt werden. Für unsere Untersuchungsgruppe heißt das:

Je höher die berufliche Integration und die Zufriedenheit der Ingenieurinnen mit ihrem Unternehmen sind, umso intensiver kann ihre frühzeitige Rückgewinnung an den Arbeitsplatz gelingen.

A. WIEDEREINSTIEG IN DAS UNTERNEHMENS-SPEZIFISCHE LEITBILD INTEGRIEREN

Viele Unternehmen haben bereits ein unternehmensspezifisches Leitbild, in dem Werte wie Kunden-/Mitarbeiterorientierung, Innovationen, Zielorientierung und Zielvereinbarungen verankert sind. Im Rahmen einer Passage über die Wertschätzung von Mitarbeiter/-innen und ihre berufliche Weiterentwicklung ist ein **expliziter Hinweis** darauf, dass der Wiedereinstieg, z.B. nach einer Familienphase gewünscht wird, angemessen. Wird die betriebsinterne Diskussion über eine solche Ergänzung sowohl von der Unternehmensleitung als auch von den Mitarbeiter/-innen selbst offen geführt, ist vorstellbar, dass auch noch andere Zielgruppen (z.B. ältere Mitarbeiter/-innen) an dieser Stelle Erwähnung finden. Nützlich ist eine offene Diskussion darüber (Top-Down- und Bottom-Up-Approach) auch deshalb, weil mögliche Vorbehalte direkt und frühzeitig berücksichtigt werden können. Die Ergebnisse und erste konkrete Maßnahmen sollten im Anschluss daran breit kommuniziert und nach einer bestimmten Zeit auf ihre Wirksamkeit hin evaluiert und weiterentwickelt werden.

Um die Umsetzung im Unternehmen auf die jeweiligen Bedürfnisse und Anforderungen des Betriebes und des Marktes anzupassen und die Attraktivität als Arbeitgeber/-in zu erhöhen, empfiehlt sich eine **systematische Analyse** der vielfältigen Arbeits- und Lebenssituationen der Belegschaft. Dies kann anonym und auf freiwilliger Basis erfolgen. Nur so kann das operative Geschäft diese Strategien umsetzen, die Mitarbeiter/-innen-Führung verändern und die nötigen Ressourcen bereitstellen. Dazu können die regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergespräche „aufgebohrt“ und statistisch



ausgewertet werden, evtl. können auch erfolgreiche Wiedereinsteiger/-innen mit ihren Erfahrungen helfen, die richtigen Maßnahmen zu entwickeln.

Die Entwicklung von Leitlinien, ihre Durchdringung der verschiedenen betrieblichen Bereiche und Hierarchien sowie ihre weitere **interne und externe Publikation** (z.B. durch spezielle Betriebsversammlungen, auf den Firmeninternetseiten an exponierter Stelle, in Besprechungsräumen und in kundenrelevanten Zusammenhängen, z.B. auf Fachmessen etc.) führt zu einer stetigen Vertiefung eines „Wir-Ansatzes“ im Unternehmen.

B. PFLEGE- UND BETREUUNGSARBEIT SOWIE WEITERBILDUNGEN UNTERSTÜTZEN

Darüber hinaus gilt es, unterstützende Maßnahmen zu entwickeln. So können **Rahmenverträge** von Unternehmen mit Weiterbildungseinrichtungen (zur Unterstützung des qualifizierten Wiedereinstiegs) und Familienserviceagenturen geschlossen werden. Dies kann auch in kommunalen und regionalen Partnerschaften geschehen, um den eigenen betrieblichen Aufwand im Rahmen zu halten. Das Referat „Frau, Wirtschaft und Technik“ des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg hat z.B. einen Leitfaden für betrieblich unterstützte Kinderbetreuung entwickelt (Quellenhinweis am Ende dieses Leitfadens). Darüber hinaus gibt es ein Förderprogramm des Wirtschaftsministeriums, das ganz speziell die Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung sowie die systematische Personalentwicklung umfasst.

C. BETRIEBLICHE BERÜCKSICHTIGUNG VON FAMILIEN

Der jährliche Betriebsausflug ist in vielen Unternehmen ein unterschiedlich stark geschätztes Ereignis. Mittlerweile haben sich anstelle dieser **betrieblichen Veranstaltung** neue Formen des gemeinsamen Feierns entwickelt: Firmenfeste, oft gekoppelt mit einem „Tag der offenen Tür“ für die Region, Firmenpicknicks mit Familienmitgliedern, „Parents‘ Days“ oder auch Projekte im Rahmen guter Nachbarschaft, wie die Sanierung von Spielplätzen o.ä. (Corporate Social Responsibility) sind

nur einige Möglichkeiten. Gemeinsam ist ihnen allen, dass die Möglichkeit, unter Kolleg/-innen oder mit den Vorgesetzten auch über nicht-betriebliche Themen ins Gespräch zu kommen, erhöht wird.

Auch bei den **Instrumenten der „klassischen“ betrieblichen Frauenförderung** (klare Zielvereinbarungen, Netzwerke, Mentoring-Programme, betriebliche Weiterbildung, flexible Arbeitsmodelle, Work-Life-Balance Angebote, usw.) lassen sich Anleihen für eine stärkere Berücksichtigung von Familieninteressen im Unternehmen machen.

Einige Beratungsunternehmen bieten inzwischen spezielle **Audits** an, mit denen sich ein Unternehmen als „familienbewusst“ ausweisen darf. Kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in Baden-Württemberg können für eine Auditierung eine Förderung von bis zu 50% ihrer externen Kosten vom Wirtschaftsministerium bekommen. Diese Audits basieren auf unternehmensspezifischen Bestandsaufnahmen, Priorisierungen, konkreten Maßnahmen- und Umsetzungskatalogen sowie einer externen Evaluation. Auch in mittleren Unternehmensgrößen ist oft nur in Teilen des Unternehmens überhaupt bekannt, welche Angebote bereits existieren. Allein deswegen empfiehlt sich ein solches Audit schon wegen der gründlichen Bestandsaufnahme. Und ein Unternehmen, das mit dem Prädikat „familienbewusst“ ausgezeichnet wurde, wird nicht nur für potenzielle Bewerber/-innen attraktiver, sondern tut sich auch leichter, den eingeschlagenen Weg erfolgreich weiter zu beschreiten.

Wichtig bei all diesen Ansätzen ist eine langfristige Zielsetzung, um nachhaltige Veränderungen zu schaffen.

2. HANDLUNGSBEREICH: SCHWERPUNKTVERLAGERUNG VON REKRUTIERUNGS- AUF BINDUNGSSTRATEGIEN

Viele Unternehmen haben die Erfahrung gemacht, dass das Ausscheiden von Mitarbeiter/-innen aus dem Betrieb mit erheblichen Kosten verbunden ist: Zunächst muss das Arbeitsgebiet vertreten werden, dann wird ausgeschrieben, ggf.



inseriert usw. Bis alle Entscheidungsprozesse abgeschlossen sind, ist schnell mal ein halbes Jahr vergangen und dann beginnt erst die Einarbeitung der neuen Kraft – vorausgesetzt, es liegen in der ersten Runde überhaupt diskussionsfähige Bewerbungen vor.

Betriebswirtschaftlich sinnvoller ist es also, Maßnahmen zu implementieren, die Mitarbeiter/-innen stärker an „ihr“ Unternehmen binden.

A. ANS UNTERNEHMEN BINDEN

Ob jemand wegen Krankheit, längerem Auslandseinsatz oder Elternzeit ganz oder teilweise aus den täglichen Arbeits- und Kommunikationsprozessen heraus fällt, immer laufen Unternehmen und Mitarbeiter/-innen Gefahr, sich „auseinander zu leben“. Dies trifft gerade auch für Ingenieurinnen zu, die es, im Vergleich mit anderen Berufsgruppen aufgrund ihrer Minderheitenposition, schwerer haben, sich als „Frau in der Technik“ bruchlos mit ihrem Beruf zu identifizieren. An anderer Stelle bereits bewährte Instrumente, wie **Mentoring-Programme**, können hier Brücken bauen. Auch die weitere Einbindung in die elektronische Tages-Kommunikation stellt technisch heute kein Problem mehr dar.

B. INDIVIDUELLE PERSONALENTWICKLUNG

Für alle oben skizzierten Gruppen, insbesondere für die Ingenieurinnen, ist es wichtig, sich ihre möglichen Perspektiven im Unternehmen regelmäßig und gerade rund um eine berufliche Veränderung aufzeigen zu lassen. Vor der (teilweisen) Trennung sollten die Rückkehr terminiert und die nächsten beruflichen Schritte entworfen sein. Dazu gehört, dass in einem, für diese Personengruppe weiterzuentwickelnden, Mitarbeiter/-innengespräch, ggf. durch die Personalabteilung, auch die **unternehmerischen Bewertungskriterien** für Wiedereinstieg und Aufstieg transparent vermittelt werden. Elektronische Tools, die konkrete Zielvereinbarungen und die Zielerreichung anhand von Bewertungskriterien erfassen, können bei der Verankerung dieser Planung helfen. Dadurch entsteht sowohl für die Mitarbeiter/-innen als auch für die

jeweilige Führungskraft und die Personalabteilung eine neue **Verbindlichkeit**.

Auch während der (teilweisen) Abwesenheit können zwischen Arbeitgeber/-innen und Mitarbeiter/-innen **Qualifizierungsmaßnahmen bzw. spezielle Aufgaben** vereinbart werden, die helfen, die Person in den betrieblichen Prozessen zu halten, einen vollständigen Ausstieg mindestens zu erschweren und helfen, sich aktiv mit ihrer persönlichen Lebens- und Karriereplanung auseinander zu setzen.

Eine kontinuierliche, individuelle Personalentwicklung, auch für (teilweise) Aussteiger/-innen in hochqualifizierten Tätigkeiten, ist deshalb unumgänglich. Wichtig ist es, Transparenz und Vertrauen beidseitig durch regelmäßige, dokumentierte Mitarbeiter/-innengespräche zu erhöhen und so die Entwicklungsmöglichkeiten und Potenziale aufzuzeigen.

C. WIEDEREINSTEIGERINNEN GEWINNEN

Wiedereinsteigerinnen, also Frauen, die keine vereinbarte Rückkehrmöglichkeit in ein Unternehmen haben, lassen sich als hoch motivierte und qualifizierte Arbeitskräfte natürlich auch auf dem Arbeitsmarkt gewinnen. Dabei ist die Möglichkeit, in **Teilzeit** wieder einzusteigen und das Arbeitszeitpensum kontinuierlich zu vergrößern, für Ingenieurinnen besonders attraktiv. Dadurch kann die Umstrukturierung sowohl im persönlichen als auch im betrieblichen Umfeld fließender gestaltet werden und so besser gelingen.

Interessierte Ingenieurinnen selbst können einen erfolgreichen Wiedereinstieg durch qualifizierende Maßnahmen fördern, z.B. mit der Auffrischung des Fachwissens oder der überfachlichen Qualifikationen. Dieses Engagement hilft, um in der Bewerbung deutlich zu machen, dass auch während der Auszeit am beruflichen Profil weiter gearbeitet wurde. Unternehmen und Verbände können diesen Prozess durch entsprechende **Weiterbildungsangebote** unterstützen z.B. durch Präsenzseminare (inkl. Kinderbetreuung), aber auch über eLearning-Tools. Sowohl Hochschulen als auch freie Bildungseinrichtungen wären fachlich und methodisch in



der Lage, solche Angebote zu entwickeln. Kann dieses Wissen gleich anwendungsbezogen mit einem Praktikum oder direkter Projektmitarbeit verknüpft werden, haben die Unternehmen die Möglichkeit, diese „Wiedereinsteiger/-innen speziell zur Bewerbung aufzufordern.“ Um den Einsatz des Unternehmens abzusichern, können beiderseitige mittel- bis längerfristige Wiedereinstiegsvereinbarungen getroffen werden, ähnlich wie in Trainee-Programmen.

3. HANDLUNGSBEREICH: FLEXIBLE ARBEITSMODELLE UND ANPASSUNG VON UNTERNEHMENSANFORDERUNGEN

Die Berücksichtigung von Berufsrückkehrer/-innen und Wiedereinsteiger/-innen bedeutet für ein Unternehmen, aber auch für die Personen selbst, hinsichtlich ihrer Einsetzbarkeit eine Veränderungsbereitschaft. Neben Voll- und Teilzeitbeschäftigung gibt es inzwischen eine Vielzahl flexibler Arbeitsmodelle, die Ingenieurinnen eine Rückkehr in ihren Beruf erleichtern. Allerdings sind nicht alle Tätigkeiten für diese Personengruppen gut geeignet. Gerade im technischen Bereich wird häufig in zeitlich straffen Projekten gearbeitet, die eine individuelle Planung kaum zulassen.

Auf beiden Seiten braucht es also Fingerspitzengefühl, um die richtigen Einsatzgebiete auszuloten. Hier hilft weder der Ruf nach „Besitzstandswahrung“ seitens der Person, noch eine „hilflose Gleichgültigkeit“ des Unternehmens, sondern die bestmögliche Kombination aus betrieblichen Tätigkeiten und spezifischer Lebenssituation.

A. ZEITAUTONOMES ARBEITEN FÖRDERN, ALTERNATIVE KARRIEREN ERMÖGLICHEN

Durch einen Wechsel weg von Präsenzzeit hin zu Resultat- und Leistungsorientierung können moderne Arbeitsmodelle (z.B. Arbeitszeitkonten, projektunabhängige, flexible Arbeitszeiten, Teilzeit- bzw. Telearbeit, usw.) breit verankert und in allen Unternehmensstrukturen und Funktionen implementiert werden. Ziel kann es sein, dabei auch betriebliche Karrieren unabhängiger von der Anwesenheit am Arbeitsplatz zu gestalten.

B. ARBEITSFORMEN UND AUFGABENGEBIETE ANPASSEN

Doch nicht alle Tätigkeiten und Arbeitsformen sind geeignet für zeitautonomes Arbeiten. Arbeitsformen wie Projektarbeit und flexible Überstundenregelungen fördern zwar auf den ersten Blick die Autonomie, bezüglich der Reintegration von Eltern wirken sie jedoch kontraproduktiv, wenn sie nicht persönliche Belange, wie z.B. die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen berücksichtigen. Im Rahmen von **Projektarbeit** kann die Situation entschärft werden, indem

- Aufgabengebiete umstrukturiert werden (Zusammenfassung von Aufgabenbündeln, die nicht zeitkritisch erledigt werden müssen)
- moderne Arbeitsformen wie Telearbeit integriert werden (inkl. Bereitstellung nötiger Ressourcen, Infrastruktur, wie z.B. Rechner- und Telefonsysteme)
- individuelle Rahmenbedingungen bedacht werden (z.B. Betreuungsaufgaben).

Jede Aufgabe und Funktion sollte auf ihre zeitliche und örtliche Flexibilität überprüft werden. Dies kann gemeinsam mit den jeweiligen Vorgesetzten geschehen. Beispielsweise können technische Recherchearbeiten, welche relativ zeitaufwändig, aber nicht zeitkritisch sind, ortsunabhängig und zeitautonom ausgeführt werden. Auch technische Zeichnungen oder Programmierarbeiten könnten orts- und zeitunabhängig erledigt werden. Eine Ingenieurin könnte von zu Hause aus einen Teil der Aufgaben erledigen und die Zeit dafür selbst einteilen. Wichtig ist natürlich, dass Aufgaben, die sich für Teilzeit oder im Home-Office eignen, auch fachlich und inhaltlich passend zusammengestellt werden. Eine Ingenieurin vorwiegend mit nachgeordneten Tätigkeiten zu beschäftigen, verschwendet Ressourcen und frustriert die Fachkraft.

Es geht dabei nicht um eine vollständige Home-Office-Lösung. Vorgesetzte, das Team und auch die entsprechende Person selbst brauchen regelmäßig persönliche Kontakte und Abstimmungsprozesse, um nicht nur fachlich, sondern auch betrieblich „am Ball“ zu bleiben.



HIER FINDEN SIE UNTERSTÜTZUNG

berufundfamilie gGmbH der Hertie-Stiftung: www.beruf-und-familie.de

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.: www.biwe.de

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/telearbeit

erfolgsfaktor-familie.de: www.erfolgsfaktor-familie.de

Europäischer Sozialfonds in Baden-Württemberg – Förderprogramm Qualifizierungsberatung und Personalentwicklung:

www.esf-bw.de/esf/index.php?id=227

pme Familienservice GmbH: www.familienservice.de

familyNET: www.faible-net.de

Initiative Equal: www.equal.de

Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg: www.familienfreundlicher-betrieb.de

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.: www.kompetenzz.de

Kontaktstellen Frau und Beruf: www.frauundberuf-bw.de

Lokale Bündnisse für Familie: www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Perspektive Wiedereinstieg: www.perspektive-wiedereinstieg.de

Referat „Frau, Wirtschaft und Technik“ des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg: www.frauundwirtschaft-bw.de

return2job: www.obs-ev.de/aqua/berufsrueckkehrerinnen-berufsrueckkehrer

Servicestelle für betrieblich unterstützte Kinderbetreuung: www.kvjs.de/betriebliche-kinderbetreuung.html



Impressum

HERAUSGEBER

Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg

Theodor-Heuss-Str. 4

70174 Stuttgart

Tel.: 0711 123-0

Fax: 0711 123-2126

Poststelle@wm.bwl.de

www.wm.baden-wuerttemberg.de

VERANTWORTLICH FÜR DEN INHALT

Professorin Dr. Susanne Ihnen

Technische Universität München

Fachgebiet Gender Studies in Ingenieurwissenschaften

Im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg in Kooperation mit dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. – Südwestmetall und der IMPULS-Stiftung des VDMA.

GESTALTUNG UND SATZ

Fotosatz Sapelza GmbH

Geschwister-Scholl-Straße 3, 70736 Fellbach

DRUCK

Mappenwagner GmbH & Co. KG

Siemensstraße 15, 71101 Schönaich

Die Studie kann bezogen werden beim
Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Fax: 0711 123-2460

E-Mail: pressestelle.wm@wm.bwl.de

Die Studie steht außerdem im Internetportal des Wirtschaftsministeriums unter [www.wm.baden-wuerttemberg.de/Service/Informationsmaterial/Frau, Wirtschaft und Technik](http://www.wm.baden-wuerttemberg.de/Service/Informationsmaterial/Frau,Wirtschaft_und_Technik) zum Download zur Verfügung.



Für seine familienbewusste Personalpolitik wurde dem Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg im September 2005 als erster Behörde des Landes das Zertifikat zum audit berufundfamilie verliehen.

VERTEILERHINWEIS

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf während eines Wahlkampfes weder von Parteien noch von deren Kandidaten und Kandidatinnen oder Hilfskräften zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich sind insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers bzw. der Herausgeberin zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift verbreitet wurde.

Erlaubt ist es jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.







Baden-Württemberg

WIRTSCHAFTSMINISTERIUM