

dib HISTORIE

Eine Zeitreise durch die Geschichte
des dib – von 1986 bis heute

FRAUEN UND TECHNIK

Gedanken von Angela Merkel

INTERVIEWS

ERFAHRUNGSBERICHTE

TRENDS UND TIPPS



INGENIEURINNEN ENTWICKELN GESTALTEN GEWINNEN





Wir entwickeln die Technik von morgen. Für die Generation von übermorgen. Das sind wir.

Wer etwas erschafft, trägt auch Verantwortung. Als Erfinder des Automobils sehen wir es deshalb als unsere besondere Pflicht, jedes neue Fahrzeug nicht nur komfortabler und sicherer, sondern auch effizienter und sauberer zu machen. So kommen wir unserem Ziel immer näher – dem emissionsfreien Fahren. Wenn das auch Ihr Antrieb ist, dann lassen Sie uns gemeinsam an den besten Lösungen arbeiten. Ihre Karriere von morgen startet auf: www.daimler.com/karriere

DAIMLER

Editorial

Ein Jubiläum ist die beste Gelegenheit zur Bestandsaufnahme. Der Blick zurück zeigt Ziele und Ergebnisse, Fortschritte, Erfolge und Meilensteine. Zugleich wandern Gedanken und Visionen voraus: Was wollen wir noch bewegen?

Die Bilanz des deutschen ingenieurinnenbundes e.V. nach 30 Jahren kann sich wahrlich sehen lassen. Dank Enthusiasmus und Beharrlichkeit der Ehrenamtlichen rückte das gesellschaftlich bedeutsame Thema „Frauen in der Technik“ zunehmend in den Fokus. Netzwerke, Informationsgrundlagen, Veranstaltungsangebote, Projekte, Statements: Der dib ist hoch geschätzter Inputgeber für Unternehmen, Wissenschaft und Politik. Vor allem aber haben die Verbandsfrauen Vorbildfunktion für den Nachwuchs. Vorbilder prägen. Sie machen Mut, zeigen Lösungen und Wege. Angesichts umwälzender Veränderungen durch die Industrie 4.0 ergeben sich für Ingenieurinnen bemerkenswerte neue Perspektiven.

Die Jubiläumsbroschüre des dib ist zugleich Reise in die Vergangenheit als auch Fahrplan in die Zukunft. Der Informationsmix aus Erfahrungsberichten, Statements und Interviews zeigt die gesamte Bandbreite des MINT-Bereichs.

Wir danken den dib-Mitgliedern, dem Vorstand und auch den Sponsoren für ihre Unterstützung.



Bettina Seehawer
Herausgeberin



Sabine Ursel
Chefredakteurin

Der **dib**: Sprachrohr für Ingenieurinnen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik

Ereignisreiche Zeiten – bemerkenswerte Erfolge

1986 taten sich Studentinnen der Ingenieurwissenschaften zusammen, um für Chancengleichheit und Normalität von Frauen in der Technik zu kämpfen. Mit dieser Initiative legten sie den Grundstein für den dib als eingetragener Verein. Heute treten bundes- und weltweit über 400 Mitglieder für die Ziele des dib ein.

Der dib ist national und international die wichtigste Interessenvertretung der deutschen Ingenieurinnen. Diese Reputation haben wir durch das unermüdliche Engagement unserer Mitglieder erworben, die sich über die Gremienarbeit im Deutschen Frauenrat, in den Landesfrauenräten und in Netzwerken anderer Fach- und Gesellschaftsverbände sowie in Unternehmen für unsere Anliegen einbringen. Auf diese Weise konnten wir viele Samenkörner in Sachen Chancengleichheit säen und

viele Früchte ernten. Dazu zählen unsere Konzeptvorschläge für Neuregelungen von Arbeitszeit und Elterngeld sowie die Quotierungsresolution – Themen, die inzwischen Eingang in die politische Realität gefunden haben. Wir initiierten „Mädchen-Technik-Tage“, mittlerweile als Girls' Days institutionalisiert, und die Aktion „TOP25 – Die 25 einflussreichsten Ingenieurinnen Deutschlands“, die in Politik und Wirtschaft bewusst machte, wie erfolgreich deutsche Ingenieurinnen sind.

Für eine gemeinsame Zukunft

Wir sehen unsere Aufgabe darin, bedeutsame Impulse für wegweisende Veränderungen im technischen und gesellschaftlichen Kontext der Zukunft zu setzen. Unsere Gesellschaft soll von kompetenten Frauen in wichtigen technischen Zukunftsgremien, in entscheidenden Funktionen in Forschung und Wissenschaft, in Führungs- und Fachpositionen in Unternehmen profitieren können.

»Wir konnten viele Samenkörner
in Sachen Chancengleichheit
säen und viele Früchte ernten.«



Es ist an der Zeit, dass deutsche Unternehmen und Institutionen umdenken und Lippenbekenntnissen auch Taten folgen lassen. Frauen in Führungspositionen sind überaus erfolgreich. Sie bringen wertvolle Impulse ein. Weltweit machen es viele Unternehmen bereits vor – unser Ziel muss es sein, auch hierbei zum Vorreiter zu werden. Unsere diesjährige Jahrestagung „Wissen schaff(f)t Macht“ im November 2016 bietet allen interessierten Frauen eine internationale Plattform für grenzüberschreitende Diskussionen neuer Handlungsansätze.

**Wir laden Sie herzlich ein –
feiern Sie mit, diskutieren Sie mit!**

Nehmen Sie das Jubiläumsjahr 2016 zum Anlass, uns (noch besser) kennenzulernen. Wir haben bedeutende gemeinsame Ziele und Verantwortung für die nachfolgende Generation.

Ihre dib-Vorstandsfrauen 2016

- ▶ **Viola Brunner**
Dipl.-Informatikerin
- ▶ **Christine Fröhling**
Dipl.-Ing. (FH) Kunststoff- und Elastomertechnik
- ▶ **Barbara Gronauer**
Dipl.-Kulturwissenschaftlerin
- ▶ **Inge Hack**
Dipl.-Ing. (FH) Elektronik
- ▶ **Sylvia Kegel**
Dipl.-Ing. Elektrotechnik/Nachrichtentechnik
- ▶ **Tanja Kiesewalter**
Dipl.-Ing. Maschinenbau
- ▶ **Karin Lindner-Vogt**
Dipl.-Physikerin
- ▶ **Dr. Renate Mayer**
Dr.-Ing. Dipl.-Informatikerin
- ▶ **Birgit Pitzschel**
Dipl.-Ing. Chemieingenieurwesen
- ▶ **Christa Wolf**
Dipl.-Ing. (FH) Elektrotechnik

Inhalt



Angela Merkel
»Technik ist auch
Frauensache«

Grußworte

Editorial	3
dib Grußwort	4
Angela Merkel	9
Prof. Barbara Schwarze	11
Impressum	66

dib

dib Historie	12
30 Jahre dib – 1986 bis heute	
dib Themen	50
Für wen und für welche Themen setzt sich der dib ein?	
dib Nachwuchs	52
Ich will Ingenieurin werden	
dib Angebote	54
Lernen Sie den dib kennen	
dib Mitglieder	56
Warum bin ich im dib?	
dib Regional	58
Ansprechpartnerinnen	
dib Projekt	60
Flucht/Migration: MINT-Projekt für Frauen und Mädchen	
dib Veranstaltungen	62
Ingenieurin rockt – 30 Jahre dib Veranstaltungskalender November 2016: INWES Europe startet durch!	



dib Historie **12**

dib 30 JAHRE
deutscher ingenieurinnenbund e.V.



30

**Prof. Dr. Dr.-Ing. Dr. h. c.
Jivka Ovtcharova**

»Zuerst Stereotypen
verändern«

TOP Interviews

Ines Kolmsee, EWE 18

Arbeit und Karriere müssen für Mutter und Vater selbstverständlich werden

Monika Schulz-Strelow, FidAR 20

Frauen in Aufsichtsräten: Deutschland hinkt weiter hinterher

Rita Forst, ElingKlinger 22

Aufstieg in die Top-Etage gleicht einem Marathon

Ursula Schwarzenbart, Daimler 26

Frauen und Männer punkten, wenn sie sich auf Vielfalt einlassen

Prof. Dr. Dr.-Ing. Dr. h. c. Jivka Ovtcharova 30

KIT, Die Quote ist nur ein Etappensieg

Miruna Stoicescu, ESA 44

Engineers with equal rights and opportunities

Kirsten Hartmann, Hochschule Emden/Leer 48

Vorbilder? Meine ehemaligen
Mathe- und Physiklehrer

Info

Tagebuch 36

Aus dem Tagebuch von Ingenieurinnen

Mehr Mut 38

Petra Köppel

Frauen fördern und binden 39

Karriere-Index bietet Benchmarking

VTH 40

Technischer Handel braucht weiblichen Sachverstand

Mentoring 42

Mentoring verhilft mehr Frauen zu Führungspositionen

Mutig sein – Start-up gründen 46

Günцем Campagna
Gabriele Riedmann de Trinidad

Hilfsorganisation 49

Ingenieure ohne Grenzen –
Hilfe zur Selbsthilfe

Buchtipps 55

Charta der Vielfalt 61

Veranstaltungskalender 62



26

Ursula Schwarzenbart

»Vielfalt ist Grundlage unseres Erfolgs«

EINEN TRAUMJOB FINDEN
UND SICH ALLE OPTIONEN
OFFENHALTEN GEHT NICHT.

DOCH.

Bei Fraunhofer steht Karriere für individuelle **Entfaltung**. Ob Fahrzeuge, Lebensmittel, Umweltschutz oder Architektur – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entwickeln überall Neugier. Darum bietet Fraunhofer in allen Bereichen Fort- und Weiterbildungen an. Schließlich kann nur gefordert werden, wer auch gefördert wird. Wie können wir Sie herausfordern?

www.fraunhofer.de/karriere



Grußwort

anlässlich des 30-jährigen
Bestehens des deutschen
ingenieurinnenbundes e.V.

Technik ist auch Frauensache

Technik begeistert. Die Mitglieder des deutschen ingenieurinnenbundes haben diese Begeisterung zum Beruf gemacht und sich ihren Platz in einem bislang von Männern dominierten Arbeitsbereich erobert. Der Verband leistet dabei seit 30 Jahren wertvolle Unterstützung. Seit seiner Gründung dient er neben der Vernetzung und Interessenvertretung auch dazu, Frauen in Ingenieurberufen schlichtweg sichtbarer zu machen, so dass ihr gutes Beispiel Schule machen kann.

Dieses Engagement lohnt sich. Zwar gibt es nach wie vor deutlich mehr Ingenieure als Ingenieurinnen. Aber der Frauenanteil unter den Absolventen technischer Studiengänge ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Immer mehr junge Frauen entscheiden sich für eine Karriere in einem der sogenannten MINT-Fächer. Diesen positiven Trend gilt es aufrechtzuerhalten.

Daher verbinde ich meine Glückwünsche zum Jubiläum mit der Ermunterung, den Zielen des deutschen ingenieurinnenbundes treu zu bleiben. Das gilt gerade auch



mit Blick auf junge Frauen, die einen Beruf außerhalb des üblichen Spektrums wählen und sich Vorbilder wünschen, die ihnen zeigen, dass sie es ebenfalls schaffen können, erfolgreiche Ingenieurinnen zu werden.

Technik ist auch Frauensache. Die Mitglieder des deutschen ingenieurinnenbundes sind das beste Beispiel dafür.

Dr. Angela Merkel

Bundeskanzlerin der Bundesrepublik Deutschland

Das *Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit* gratuliert dem **deutschen ingenieurinnenbund e.V. (dib)** für 30 Jahre eindrucksvolles Engagement für mehr Frauen in der Technik und sagt Danke für die erfolgreiche Kooperation.

Der **dib e.V.** ist Gründungsmitglied des *Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit*, Partner des *Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“* und Unterstützer des *Girls'Day – Mädchen-Zukunftstags*.



Das *Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.* fördert bundesweit die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Vielfalt als Erfolgsprinzip in Wirtschaft, Technik und Gesellschaft. Mit rund 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betreibt das *Kompetenzzentrum* strategische Netzwerkbildung, entwickelt und setzt bundesweite Veranstaltungen, Trainings- und Kurskonzepte sowie Projekte wie „*Komm, mach MINT.*“ und den *Girls'Day* um.

www.kompetenzz.de

Ziel des *Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „Komm mach MINT.“* ist, das Engagement für mehr weiblichen Fachkräftenachwuchs zu bündeln und öffentliche Aufmerksamkeit zu schaffen. Mit mittlerweile über 210 Partnern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien begeistert „*Komm, mach MINT.*“ junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge und gewinnt Absolventinnen für Karrieren in der Wirtschaft.

Der *Girls'Day – Mädchen Zukunftstag* ist Deutschlands größte und vielfältigste Berufsorientierungsinitiative für Mädchen. Jedes Jahr im April laden Unternehmen und Organisationen dazu ein. Schülerinnen ab Klasse 5 erkunden Bereiche, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind. Mehr als 1,6 Millionen Teilnehmerinnen hatten bisher die Chance, Technik und Naturwissenschaften für sich zu entdecken.



**komm
mach MINT**
NATIONALER PAKT
FÜR FRAUEN
IN MINT-BERUFEN

www.komm-mach-mint.de

„*Komm, mach MINT.*“ wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und ist Bestandteil der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung „Aufstieg durch Bildung“.



Girls'Day
Mädchen-Zukunftstag

www.girls-day.de

Der *Girls'Day* wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Grußwort



30 Jahre dib – weiter so!

Prof. Barbara Schwarze

Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., Bielefeld

www.kompetenzz.de

„Sie sind Ingenieur?“ Vor 30 Jahren lösten viele Ingenieurinnen noch Erstaunen aus, wenn sie ihren Beruf nannten. 1988 hatte der dib erstmals gemeinsam mit anderen Verbänden auf der Hannover Messe für starke öffentliche Aufmerksamkeit gesorgt, als ein Stand unter dem Motto „Frau + Technik“ initiiert wurde. Zum ersten Mal war sichtbar, dass Technik keine Männerdomäne sein muss. Mich hat damals beeindruckt, wie mutig, kompetent und selbstbewusst die beteiligten Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen auftraten und wie groß der Zuspruch war. Mir wurde klar: Zusammen können wir Änderungen herbeiführen. Seitdem sind wir einen langen Weg gemeinsam gegangen, haben uns vernetzt, ausgetauscht

und durch gemeinsame Aktionen für mehr Frauen in MINT eine Verbesserung ihrer beruflichen Situation angeschoben. Inzwischen werden Ingenieurinnen gehört. Der dib hat daran großen Anteil.

Im Vorstand unseres Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit schätzen wir die Zusammenarbeit mit dem dib ganz besonders in der Diskussion um die aktuellen gesellschafts-, bildungs- und berufspolitischen Themen und Aufgaben. Das alles hat auch Wirkung gezeigt: Es ist selbstverständlicher geworden, dass junge Frauen einen technischen Beruf ergreifen, als Ingenieurin oder Informatikerin tätig sind und in der Führung von Unternehmen und Organisationen Verantwortung übernehmen. Wir werden diese Entwicklung weiter voranbringen. Ich freue mich auf viele kreative Ideen und Konzepte!

30 Jahre dib – 1986 bis heute



1986

NETZWERKEN Vereinsgründung Auf dem 12. Treffen von Frauen in Naturwissenschaft und Technik in Oldenburg wird die Gründung des dib als eigenständiges und unabhängiges Netzwerk von Ingenieurinnen und Ingenieurstudentinnen diskutiert und am 12. Juni 1986 beim Notar in Darmstadt realisiert. Von Beginn an ist der Verein in Regionalgruppen untergliedert, die eigenständig und eigenverantwortlich aktiv sind.



1987

ÖFFENTLICHE ANGEBOTE Vereinszeitschrift Die erste Vereinszeitschrift des dib erscheint unter dem Namen „Rundbrief“. Seit 2009 firmiert das vierteljährlich erscheinende Magazin unter dem Namen „Die Ingenieurin“. Neben einem umfangreichen Schwerpunktthema bestimmen Top-News, Berichte, Termine und Gastbeiträge den Inhalt der Zeitschrift.



1988

STATEMENTS Resolution Die Mitgliederversammlung des dib beschließt die erste Resolution: Thema *Quotenregelung*. Insgesamt verabschiedete der dib ein halbes Dutzend Resolutionen, von denen einige inzwischen im politischen Betrieb angekommen sind – z.B. die oben genannte Quotenregelung.



1988

ÖFFENTLICHE ANGEBOTE Messeauftritte Sowohl eigenständig als auch gemeinsam mit anderen Frauenverbänden nutzt der dib diese großen öffentlichen Foren, um bekannter zu werden und seine Ziele in die Gesellschaft zu tragen. Startpunkt war die Hannover Messe 1988 (gemeinsamer Stand „Frau + Technik“ mit Frauen des VDI, VDE, dab). Seither wurde eine Vielzahl technisch-, politisch-, arbeits- oder familienorientierter Messen besucht, aktuell u.a. der Wissenschaftscampus Fraunhofer (verschiedene

Städte), die *WoMenPower* (Hannover) und die *women&work* (Bonn). Auch Vorträge und Diskussionsrunden innerhalb der angegliederten Veranstaltungsreihen dienen dem Informationstransfer.



1989

NETZWERKEN Deutscher Frauenrat Der dib wird Mitglied im DF, dem bundesweiten Zusammenschluss von Frauenverbänden aller gesellschaftlich relevanter Bereiche. 2004 ist der dib erstmals und von 2008 bis 2014 mit Dr. Kira Stein ununterbrochen im Vorstand des DF vertreten.



1990

NACHWUCHSFÖRDERUNG Schülerinnen Der dib initiiert den ersten *Mädchen-Technik-Tag* in München mit dem Ziel, mehr junge Frauen für technische Ausbildungen und Studiengänge zu motivieren. Fortan ist der dib an vielen Veranstaltungen ähnlicher Art beteiligt, immer auch am *Girls' Day*. 2010 werden spezielle MINT-Parcours entwickelt (ausleihbar für Schulen), die vornehmlich 15- und 16-jährige Mädchen an die Technik heranführen sollen.



1991

ÖFFENTLICHE ANGEBOTE Tagung Die erste Tagung des dib findet statt. Sie wird seither jährlich mit wechselnden Themen an verschiedenen Orten durchgeführt. Das Interesse ist groß, es nehmen inzwischen regelmäßig bis zu 200 Ingenieurinnen an der mehrtägigen Veranstaltung teil.



1993

NETZWERKEN Landesfrauenräte Als erste Regionalgruppe wird die RG-Stuttgart Mitglied im Landesfrauenrat in Baden-Württemberg. Heute engagiert sich der dib in neun Landesfrauenräten und ist seit 2005 auch in verschiedenen Vorständen von Landesfrauenräten vertreten.



1994

ÖFFENTLICHE ANGEBOTE Veranstaltungsprogramm Das erste Seminarprogramm des dib erscheint. In der Zwischenzeit ist das Veranstaltungsprogramm ein gut etabliertes Angebot des Vereins, an dem auch vereinsunabhängig interessierte Frauen teilnehmen.



1997

ÖFFENTLICHE ANGEBOTE Internet Die Website des dib geht online. Seit 2011 ist der dib auch in *XING*, *Facebook* und bei *Twitter* aktiv.

GRÜNDUNGSIMPULS

»Was sind Sie ... Ingenieurin?«

**Wintersemester 1985/86,
TH Darmstadt, Ringvorlesung:
„Frauen in der Wissenschaft“**

Eine der Vorlesungen beschäftigte sich mit der Situation von Ingenieurinnen. Die vortragende Ingenieurin Gisela Scheinig konstatierte: „Der Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften ist extrem niedrig. Die Studentinnen genießen hohe Aufmerksamkeit, allerdings als Exotinnen. Sie werden nicht ernsthaft als gleichwertig betrachtet.“ Alle (angehenden) Technike-

rinnen wussten: Einen Job zu bekommen, war schwierig, schließlich kam es nicht selten vor, dass eine Frau nur deshalb zum Bewerbungsgespräch eingeladen wurde, um sich so ein „Exemplar“ einmal anzusehen. Auch ein viel beachteter Karriereratgeber des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) leistete keine Hilfe, denn die Hinweise waren für Frauen nicht umsetzbar und offensichtlich nicht für sie gedacht – dieser große Verein setzte sich eindeutig nur für Männer ein.



Der Vortrag war für die Studentinnen im Plenum Schock und Erhellung zugleich. Die anschließende Diskussion zeigte: Es gab keine Interessenvertretung für Ingenieurinnen! Vorhandene Netzwerke erschienen zu etabliert, altbacken, frauenfeindlich. „Wenn uns keiner hilft, dann helfen wir uns selbst!“, so unser Gedanke. Wir machten Schluss mit Analyse und Jammerei und ließen Taten folgen: Am 12. Juni 1986 gründeten wir den deutschen ingenieurinnenbund e.V.

Dr.-Ing. Angelika Klein



1999

NETZWERKEN Öffentliche Hand Als Mitglied im Beirat des Vereins „Frauen geben Technik neue Impulse“, der vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBF), der Bundesanstalt für Arbeit und der Deutschen Telekom AG ins Leben gerufen wurde, ist der dib erstmals Teil eines Projektes der Öffentlichen Hand. Ab 2005 war Dr. Kira Stein im Vorstand der Nachfolgeorganisation, dem Verein „Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit“, seit 2007 im dortigen geschäftsführenden Vorstand. 2008 beginnen die Vorarbeiten zu „Komm mach MINT – Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen“, an denen der dib maßgeblich beteiligt ist, ab 2010 als offizieller Partner. Seit 2011 ist der dib Mitglied in der Steuerungsgruppe der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung“, die unter Leitung des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg steht.



2002

NETZWERKEN International Teilnahme an der 12. International Conference of Women Engineers and Scientists (ICWES 12) in Ottawa, Kanada. Dort wird der internationale Verband International Network of Women Engineers and Scientists (INWES) gegründet. Der dib beteiligt sich aktiv am Gründungsprozess und tritt kurz darauf bei. Von 2008 bis 2011 und wieder seit 2014 ist der dib im INWES-Vorstand vertreten. Gemeinsam mit den französischen Verbänden Femmes Ingénieurs (FI), Femmes et Sciences, femmes & mathématiques und dem britischen Verband Women's Engineering Society (WES) organisiert der dib die 14. International Conference of Women Engineers and Scientists (ICWES 14), die im Juli 2008 in Lille in Frankreich stattfindet. 400 Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen aus aller Welt nehmen teil.



2004

NACHWUCHSFÖRDERUNG Studentinnen dib-Mitglieder starten ihr Engagement als Mentorinnen und sind in Landesprogrammen in Hessen und Bayern und seit 2008 international im Mentoring bei der European Federation of Mentoring for Girls and Women (WoMentor) aktiv.



2006

JUBILÄUMSAKTION Festakt 20 Jahre dib In Darmstadt wird am 12. Juni das 20-jährige Bestehen des Vereins gefeiert. Grußworte von Ruth Wagner (Vizepräsidentin des Hessischen Landtags), Prof. Dr.-Ing. Johann-Dietrich Wörner (Präsident der TU Darmstadt) beim Festakt sowie von Bundeskanzlerin Angela Merkel in der Jubiläumsbroschüre repräsentieren den dib in der Mitte der Gesellschaft.



2009

STATEMENTS Frauen an die Spitze Der dib unterstützt die „Nürnberger Resolution“ für mehr Frauen in Aufsichtsräten und Spitzenpositionen und nimmt in Stuttgart erstmals am Kongress „Spitzenfrauen – Wege ganz nach oben“ teil. Bei Aktionärsversammlungen technischer Unternehmen fordert dib-Vorstandsmitglied Sylvia Kegel 2010 fundiert eine signifikante Frauenbeteiligung an Vorstands- und Aufsichtsratspositionen.



2009

EHRUNGEN Dr. Kira Stein, langjähriges dib-Vorstandsmitglied, erhält im Oktober das Verdienstkreuz am Bande der Bundesrepublik Deutschland für ihr jahrzehntelanges ehrenamtliches Engagement für Frauen in technischen Berufen. Zwei weitere dib-Mitglieder folgen: im Dezember 2009 Maren Heinzerling ebenfalls mit dem Verdienstkreuz am Bande und 2012 Barbara Leyenecker mit der Verdienstmedaille.



Horst Köhler (Bundespräsident von 2004 bis 2010),
Dr. Kira Stein, Eva Luise Köhler



2011

JUBILÄUMSAKTION TOP25 Zum 25-jährigen Bestehen werden die 25 einflussreichsten Ingenieurinnen Deutschlands nach einem öffentlichen Vorschlagsverfahren von einer hochkarätigen vereinsunabhängigen Jury ausgewählt und prämiert. Die Aktion erfährt ein großes Echo in Presse und Politik.



2012

STATEMENTS Neue Technikthemen Verschiedene Mitglieder und Gruppen im dib starten ihre Arbeit zu aktuellen technisch orientierten Themen, z.B. *Green Economy und technische Assistenzsysteme für alte Menschen und Menschen mit Einschränkungen*.



2013

STATEMENTS Unter dem Motto „Spitzenfrauen fragen Spitzenkandidaten“ treffen am 17. Mai 2013 zehn führende Frauenverbände in Berlin alle im Bundestag vertretenen Parteien, um diese im Vorfeld zur Bundestagswahl zu ihrer Frauenpolitik zu befragen und damit das Quotengesetz medienwirksam zu befeuern.

**2015**

NETZWERKEN MINT-Mütter Gemeinsam mit den Akteurinnen von 1988 (Messestand in Hannover) gründen dib-Mitglieder die Arbeitsgruppe MINT-Mütter mit dem Ziel, die Geschichte(n) der Pionierinnen aufzuarbeiten und der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

**2016**

NETZWERKEN International Der dib initiiert die Gründung von *INWES Europe* mit und richtet zum ersten Mal eine internationale dib-Tagung gemeinsam mit der *INWES Regional Conference Europe 2016* aus.



DER dib HEUTE

- ▶ rund 400 Mitglieder
- ▶ 22 Regionalgruppen in Deutschland
- ▶ Vorstand:
10 gleichberechtigte Vorstandsfrauen,
darunter 2 Finanzreferentinnen
- ▶ Mitgliederversammlung:
jährlich in Verbindung mit der Jahrestagung
- ▶ Magazin „Die Ingenieurin“:
erscheint vierteljährlich
(ISSN: 1612-8281)

www.dibev.de

Arbeit und Karriere müssen für beide – Mutter und Vater – selbstverständlich werden



Ines Kolmsee

*Diplom-Ingenieurin
(Energie- und Verfahrenstechnik)
Jahrgang 1970, 4 Kinder*

EWE AG, Oldenburg: seit Mai 2015
Mitglied des Vorstands (Technik)

Von 2004 bis 2014 Vorsitzende des Vorstands der SKW Stahl-Metallurgie Holding AG in München.

Bis zu ihrem Eintritt bei EWE war Ines Kolmsee unternehmerisch für die von ihr mitgegründete Smart Hydro Power GmbH tätig.

2013 wurden Sie zur Managerin des Jahres gekürt: als „Leuchtturm in der Männerwelt der Wirtschaft“. Man bescheinigt Ihnen Leistungs- und Wettbewerbsorientierung, gepaart mit Leidenschaft und Willenskraft. Ist es schwerer, an die Spitze zu gelangen oder oben zu bleiben?

Das lässt sich nur schwer vergleichen. In jedem Fall ist es anstrengend. Klar ist, ohne Kompromisse einzugehen,

wird man nicht nach oben kommen und auch nicht oben bleiben. Die Frage ist, inwieweit man bereit ist, Kompromisse für die Karriere einzugehen. Diese Entscheidung muss jeder für sich selbst treffen.

Sie lehnen eine Quote für Vorstände ab, befürworten diese aber für Aufsichtsräte. Was macht den Unterschied?

Richtig, ich spreche mich gegen eine Quotenregelung für Vorstände aus. Ganz einfach deshalb, weil die Quote kaum zu erfüllen wäre – es gibt einfach zu wenige Frauen in technischen Berufen. Unternehmen nun zu zwingen, aus dieser sehr kleinen Grundgesamtheit Frauen in den Vorstand zu berufen, halte ich für schwierig und auch nicht richtig. Anders

bei Aufsichtsräten: Deren Mitglieder setzen sich meist aus vielen verschiedenen Berufsgruppen zusammen, so dass es einfacher ist, die Quote zu erfüllen.

Sie sind Mutter von vier Kindern und haben parallel eine bemerkenswerte Karriere vorzuweisen. Was müssen Unternehmen tun, um Vereinbarkeit von Familie und Beruf ernsthaft zu fördern?

Die Unternehmen tun bereits sehr viel. Bei EWE zum Beispiel gibt es eine eigene Kindertagesstätte, flexible Arbeitszeiten, sogar Eltern-Kind-Büros. Viel entscheidender ist ein Umdenken der Männer. Es muss normal werden, dass sich auch Männer in Führungspositionen um den Nachwuchs kümmern, das Kind beispielsweise aus dem Kindergarten abholen oder einfach mal von zu Hause aus arbeiten können. Mein Eindruck ist, dass Männern, die dies heute schon tun, die Karriere weniger zgetraut wird. Arbeit und Karriere müssen für beide – Mutter und Vater – selbstverständlich werden. <<

» Viel entscheidender ist ein Umdenken der Männer. «



Frauen in Aufsichtsräten: Deutschland hinkt weiter hinterher

**Meilenstein in der FidAR-Geschichte:
6. März 2015, das Inkrafttreten des
„Gesetzes zur gleichberechtigten Teil-
habe von Frauen und Männern an
Führungspositionen“. Sehen Sie seitdem
entscheidende Fortschritte?**

Das beschlossene Gesetz verankert in Deutschland erstmalig eine feste Quote von 30 Prozent für Neubesetzungen in 103 Unternehmen, die börsennotiert und voll mitbestimmt sind. Die Anforderungen dieses Teils des Gesetzes werden die betroffenen Unternehmen erfüllen können. Dazu besteht allgemeine Zuversicht, und die Abfrage bei den Unternehmen bestätigt dies.

Die zweite Säule des Gesetzes schreibt freiwillige Zielvorgaben vor, die für Aufsichtsrat, Vorstand und das oberste Management bereits im September 2015 festgelegt werden sollten und in diesem Jahr in den Lageberichten veröffentlicht werden müssen. Dies betrifft mindestens 3.500 Unternehmen. Viele dieser

Unternehmen waren verunsichert, und obwohl sie die Kriterien erfüllen, war es ihnen nicht bewusst, dass sie vom Gesetz betroffen sind. Laut unserem Stimmungsbarometer sehen die Unternehmen bei der Anwendung des neuen Gesetzes eine höhere Attraktivität ihres Unternehmens für Bewerberinnen als relevanten Vorteil.

*»Wir hätten
gerne mehr
männliche
Unterstützer.«*

Monika Schulz-Strelow

Gründungsmitglied und Präsidentin

FidAR e.V. – Die Initiative für mehr Frauen
in die Aufsichträte, Berlin

www.fidar.de

Bei der Besetzung von Aufsichtsratsfunktionen wird immer noch im ‚Old Boys Network‘ gesucht. Was fordert FidAR konkret?

Die Suche in den bekannten Old-Boys-Netzwerken ist immer noch eine bewährte Vorgehensweise. In den Notizbüchern dieser Herren sind kaum Frauennamen zu finden. Die Suche erfolgt weit differenzierter, wenn Personalberater eingeschaltet werden. Viele Frauen sind aber nicht so „visible“, dass sie automatisch gefunden werden. Die Anforderungen an eine qualitative Verbesserung der Auswahl der Aufsichtsratskandidaten sollten aus den Reihen des Aufsichtsrats selbst kommen, dann wäre es mit einer entsprechenden Einsicht verbunden. Die Empfehlungen der DCGK (Deutscher Corporate Governance Kodex)-Kommission bestehen seit mehreren Jahren und bewirken auf dem Gebiet keine spürbaren Veränderungen; internationale Investoren sollten dezidiert nachfragen, dies ist in Deutschland jedoch noch nicht soweit entwickelt wie in



anderen Ländern. Helfen würde generell mehr Transparenz und Öffentlichkeit beim Besetzungsprocedere, doch stehen dem viele Widerstände entgegen.

FidAR hat auch männliche Mitglieder. Was motiviert Männer, gerade auf diesem speziellen Gebiet Farbe zu bekennen?

Unter den Männern, die sich bei FidAR engagieren – und wir hätten gerne mehr männliche Unterstützer – sind einige, denen das Thema der gleichberechtigten Teilhabe ein echtes Anliegen ist. Andere sind beruflich an dem Thema interessiert und finden hier spannende Gesprächspartnerinnen oder sogar Kandidatinnen für Besetzungen und zumindest einen guten Überblick über den aktuellen Diskussionsstand. <<

TOP Aufsichtsrätin

Aufstieg in die Top-Etage gleich einem Marathon

Rita Forst

*Diplom-Ingenieurin (Maschinenbau)
Jahrgang 1955, 2 Kinder*

- ▶ ElringKlinger AG, Dettingen:
Mitglied des Aufsichtsrat
- ▶ Beiratsmitglied:
Joh. Winkelhofer Beteiligungs
GmbH & Co. KG, München
Metalsa, S.A. de C.V., Mexiko

**Rita Forst verantwortete bis 2012
den Vorstandsbereich Technische
Entwicklung bei Opel und die
europäischen Entwicklungsaktivi-
täten von General Motors.**



Frau Forst, Sie haben sich vor fünf Jahren während Ihrer aktiven Zeit bei Opel gegen eine Frauenquote ausgesprochen. Wie stehen Sie heute dazu?

Heute sehe ich die Dinge etwas anders. In den vergangenen zehn Jahren, in denen sich viele Unternehmen eine Selbstverpflichtung zur Frauenförderung auferlegt hatten, ist der Frauenanteil in Führungspositionen kaum gewachsen. Ohne die Initi-

ative der Bundesregierung, Frauenquoten in den Unternehmen einzuführen, gäbe es wohl auch in Zukunft kaum Bewegung in dieser Thematik.

Männer fördern bevorzugt Männer, wenn auch oft unbewusst. Durch eine Quote werden Vorgesetzte quasi gezwungen, auch Frauen als qualifizierte Kandidaten wahrzunehmen, mit in den Auswahlprozess aufzunehmen und zu fördern.

Warum verschwinden viele in Vorstandsposition gehievte Frauen nach kurzer Zeit wieder?

Ich kann hier nur spekulieren, dass Frauen in diesen Fällen einfach nicht genügend auf diese Aufgabe und Verantwortung vorbereitet waren, oder sie waren schlichtweg überfordert. Auch kann es möglich sein, dass sie andere Methoden und Ansätze zur Erreichung der Geschäftsziele verfolgt haben als ihre männlichen Kollegen. Wenn Frauen in der Männerwelt nicht so ticken und mitspielen wie Teamkollegen oder der Chef, dann kann das schon ausschlaggebend für ein schnelles Karriere-Aus sein. Hier sieht man somit auch die Kehrseite der Medaille. Nur wenn fachliche und soziale Kompetenz, Leistungsbereitschaft, politisches Feingefühl und das nötige Durchhaltevermögen passen, kann eine Frau in einer Männerdomäne erfolgreich sein.

Wie sieht es in Ihrem Umfeld aus – bezogen auf Frauen in Führungspositionen und bei Ingenieurinnen?

Die Unternehmen in der Automobilindustrie suchen intensiv nach gut ausgebildeten Ingenieurinnen. Man weiß mittlerweile, dass gemischte Teams sehr effizient, innovativ und kreativ sind. Die Anforderungen der Kunden an die Produkte werden dadurch ebenfalls besser abgedeckt. Die Chancen von gut ausgebildeten Ingenieurinnen, die sich in einem Unternehmen für den Karriereweg als Führungskraft entscheiden, sind heute besser denn je. Es gibt nicht nur steigenden Bedarf an Führungskräften

mit technischer Ausbildung, sondern die Betriebe sind auch offener für Frauen in Führungspositionen geworden.

Sie haben gelernt, sich in einer ausgesprochenen Männerdomäne durchzubeißen. Was raten Sie Frauen, die hochqualifiziert sind, aber (noch) nicht über Ihre Energie verfügen?

Ich rate Frauen, sich bei jedem Karriereschritt zu fragen, ob die neue Aufgabe in Harmonie mit dem eigenen Anspruch an Ambition und der Selbstzufriedenheit steht.

»Männer fördern bevorzugt Männer, wenn auch oft unbewusst.«



MACHEN SIE MÄDCHEN STARK FÜR MINT!



www.cybermentor.de

Begeistern Sie als Mentorin Mädchen für das Ingenieurwesen



Zeigen Sie Mädchen als **Rollenvorbild** die **faszinierende Welt von MINT**. Werden Sie **Teil** des deutschlandweit **größten E-Mentoring-Programms CyberMentor!**

Sie können als Mentorin bei CyberMentor...

- ✓ ein Jahr lang eine Schülerin im Alter von 12 bis 18 Jahren im 1:1-Mentoring betreuen,
- ✓ sich auf der geschützten Online-Plattform austauschen und Mädchen zu mehr MINT-Aktivitäten anregen sowie
- ✓ in ca. 30 Minuten pro Woche Mädchen Einblicke in die Vielfalt ihres MINT-Berufs geben.

Sie profitieren als Mentorin bei CyberMentor...

- ✓ von einem deutschlandweiten Netzwerk mit bis zu 800 gleichgesinnten MINT-Frauen und
- ✓ von einer umfangreichen Sammlung verschiedener Projektideen und Materialien.



M
Mathematik



I
Informatik



N
Naturwissenschaften



T
Technik

Registrieren Sie sich **jetzt kostenfrei** unter **cybermentor.de!**

UNSERE PARTNER

SIEMENS

DAIMLER

IBM

SAP

GESAMTMETALL
Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Immer wieder zu beweisen, dass man einer Aufgabe gewachsen ist, fordert sehr viel Energie und Durchhaltevermögen. Den Aufstieg bis in die Top-Etagen zu schaffen kann ein Marathon sein.

Welche Rolle spielt cleveres Netzwerken für die Karriere einer Frau?

Cleveres Netzwerken spielt eine ganz besonders große Rolle auf dem Karriereweg, unabhängig vom

Geschlecht. Männer sind in der Regel wesentlich besser vernetzt als Frauen. Offensichtlich gelingt es den wenigen Frauen in Führungspositionen nicht, sich effizient mit anderen zu vernetzen. Danke ich an meine aktive Zeit zurück, gab es einige Situation, in denen ein Erfahrungsaustausch mit einer Kollegin für mich sehr hilfreich gewesen wäre. Zudem ist es schwierig für Frauen, in die „informellen Kreise“ der Männerwelt einzudringen. <<



»Cleveres Netzwerken spielt eine ganz besonders große Rolle auf dem Karriereweg, unabhängig vom Geschlecht.«

Frauen und Männer punkten, wenn sie sich auf Vielfalt einlassen

Diversity wird in den USA anders gelebt als in Südafrika oder in Deutschland. Die Komplexität kultureller Unterschiede macht Gender-Diskussionen interessant und kompliziert zugleich. Wie schafft man es in einem Konzern, global agierende Mitarbeiter zu einem gemeinsamen Verständnis zu führen?

Unser gemeinsames Verständnis von Diversity beruht auf der Überzeugung, dass Vielfalt eine Grundlage unseres Erfolgs ist. Unsere 285.000 Beschäftigten gehören alle gemeinsam zu unserem Unternehmen und vertreten daher auch die Werte des Unternehmens sowohl nach innen wie auch in die Öffentlichkeit. Im Arbeitsalltag erleben alle Kolleginnen und Kollegen aus erster Hand, dass unterschiedliche Perspektiven, Kenntnisse und Erfahrungen zwar manchmal anstrengend sein können, aber unsere Projekte und die Zusammenarbeit in erster Linie voran bringen. Wenn fünf Generationen, Männer und Frauen und 150 Nationalitäten zusammenarbeiten, entsteht ein

riesiges Potenzial neuer Ideen. Nur so ist es möglich, kurzen Innovationszyklen, globalen Märkten und auch der Digitalisierung gerecht zu werden. Als Global Diversity Office ist es unsere Aufgabe, die Beschäftigten kontinuierlich dabei zu begleiten und zu befähigen, die Vorteile der Vielfalt wahrzunehmen und zu nutzen. Zum Beispiel fördern wir diesen Prozess durch Diversity Workshops und Konferenzen, die überall auf der Welt stattfinden.

Bis 2020 will Daimler mindestens 20 Prozent Frauen in Führungspositionen beschäftigen. Wo stehen Sie auf Ihrem Weg? Gibt es schon eine Roadmap für „danach“?

Unser Weg lässt sich einfach zurückverfolgen: Vor zehn Jahren lag unser Frauenanteil in leitenden Führungspositionen bei 6 Prozent und wir haben uns vorgenommen, diesen jährlich um einen Prozentpunkt zu steigern. 2007 waren es dann 7 Prozent und 2015 bereits 15. Ende dieses Jahres peilen wir 16 Prozent an. Bislang haben wir unser Ziel jedes Jahr



Ursula Schwarzenbart

Diplom-Pädagogin, Jahrgang 1958

Daimler AG, Stuttgart:
Leiterin Global Diversity Management/
Director Global Diversity Office

Ziel: Bis zum Jahr 2020 sind 20 Prozent der leitenden Führungspositionen bei Daimler mit Frauen zu besetzen.

erreicht. Diese Zahlen sind natürlich vor allem ein Zeichen dafür, dass sich unsere Kultur ändert. Ein Drittel unserer Teamleiterinnen arbeitet inzwischen in Teilzeit, wir haben 870 Kita-Plätze, Jobsharing-Tandems auf Abteilungsleitererebene, und der Anteil der Herren, die Elternzeit nehmen, liegt bei rund 70 Prozent. Ich wäre sicher die Falsche für meinen Job, wenn ich mich zurücklehnen würde, sobald der Frauenanteil in leitenden Führungskräften bei 20 Prozent liegt. Im Gegenteil, die Arbeitswelt ist im Wandel und die Frage, wie wir das volle Potenzial der Vielfalt nutzen, wird sich auch künftig stellen.

Was tun Sie konkret dafür, Ingenieurinnen für das Unternehmen zu begeistern und sie dann auch in den technischen Disziplinen zu halten?

Ganz gleich, ob Ingenieurin oder Ingenieur: Spannende Aufgaben wollen alle! Und da sind sie bei uns genau richtig. Kaum ein anderer Automobilhersteller vereint so viele Marken unter einem Dach. Unsere Produktpalette reicht vom Klein-

wagen Smart bis zum Truck, von Mobilitätskonzepten bis zu Finanzdienstleistungen. Woran unsere Ingenieurinnen und Ingenieure heute tüfteln, damit fahren morgen unsere Kunden auf der Straße – und das weltweit. Auch unsere Entwicklungsmöglichkeiten reichen weit über das Neckartal hinaus: Wer neue Wege gehen will, hat an mehr als 170 Standorten auf sechs Kontinenten dazu Gelegenheit. Auch im letzten Jahr haben wir über 120 Mio. Euro in die Fortbildung unserer Mitarbeiter investiert und das alleine in Deutschland. Außerdem schaffen wir Voraussetzungen für Frauen und Männer, die sicherstellen, dass ihr Lebensmodell und die unterschiedlichen Lebensphasen optimal mit der Arbeit vereinbar sind. Dazu leisten flexible Arbeitszeitmodelle, vom Sabbatical bis zur Auszeit für die Pflege von Angehörigen, einen Beitrag. Viele Ingenieurinnen gewinnen wir über unser Trainee-Programm CAREer für Daimler, dort liegt der Frauenanteil inzwischen bei 40 Prozent. Andere lernen uns über die „Daimler Women Days“ kennen,

» Wir schaffen für Frauen und Männer Voraussetzungen, die sicherstellen, dass Lebensmodell und unterschiedliche Lebensphasen optimal mit der Arbeit vereinbar sind. «

dort können sich Young Professionals oder Studentinnen mit Vertretern unserer Fachbereiche austauschen.

Ist der Mangel an Frauen in technischer Forschung und Praxis ein deutsches Phänomen? Von wem können wir lernen?

Wir betrachten auch den Arbeitsmarkt aus einer globalen Perspektive und da gibt es sicher Länder, in denen sich mehr Frauen für eine Ingenieurslaufbahn entscheiden. Zum Beispiel in China oder im Iran ist dieses Studium keine ungewöhnliche Entscheidung für eine Frau. Mit den „Girls Days“ und auch mit unserer Wissenscommunity „Genius“ versuchen wir, auch in Deutschland mehr Mädchen und junge Frauen für Technik zu begeistern. Und ich hoffe natürlich auch auf Verbände, wie den deutschen ingenieurinnenbund, der seine große Strahlwirkung für Mädchen noch weiter entwickeln und einen

wichtigen Beitrag dazu leisten kann, das in Deutschland weit verbreitete Vorurteil zu widerlegen, dass Frauen und Technik nicht geht. In dem Zusammenhang übrigens auch herzlichen Glückwunsch zum 30-jährigen Bestehen und viel Erfolg für die Zukunft!

Welche Zusatzqualifikationen sollten Frauen mitbringen, um gegen Männer zu punkten?

Es sollte kein „gegen“ sein, sondern ein „mit“. Langfristig punkten Frauen wie Männer nur, wenn unterschiedliche Stärken vereint werden. Es geht also vor allem darum, Vorurteile abzubauen und der Tendenz vorzubeugen, sich mit „Gleichen“ zu umgeben. Weder Männer noch Frauen sind die besseren Manager. Erfolgreiche Manager – Frauen und Männer – punkten dadurch, dass sie sich auf Vielfalt einlassen und mit diese fördern. <<



Karina Schäfer ist Teamleiterin für Ablaufsimulation bei der EDAG.

„ICH BRINGE DIE IDEEN ZUSAMMEN, AUS DENEN MAL IHR AUTO WIRD. DAS KÖNNEN AUCH SIE!“

In fast jedem Automobil steckt ein bisschen EDAG. Wir sind der Experte in der Gesamtfahrzeugentwicklung und Optimierung von Produktionsanlagen für die Automobilindustrie. Mit rund 8.000 Mitarbeitern an über 60 Standorten in 19 Ländern bieten wir unseren Kunden das gesamte Spektrum an Entwicklungsdienstleistungen rund ums Automobil und helfen ihnen dabei, aus Technik Emotionen zu machen. Auch wenn wir zu den Größten gehören, legen wir sehr viel Wert auf den Zusammenhalt im Team und die persönliche Unternehmenskultur, die vor allem dadurch geprägt ist, dass ein respektvoller und partnerschaftlicher Umgang miteinander gepflegt wird. Vorurteile gegenüber Frauen in technischen Berufen oder in Führungspositionen haben keinen Platz – nicht umsonst sind wir der Top-Arbeitgeber „Automotive“.

Ihr Weg zu uns:

www.edag.de/karriere

GANZ GLEICH, WAS SIE BEI UNS MACHEN:
AM ENDE **BEWEGT** IHRE ARBEIT MENSCHEN!

 **EDAG**

Die Quote ist nur ein Etappensieg

Was bedeutet Industrie 4.0 für Unternehmen und welche Rolle kann der Faktor „Frau“ spielen? Im Interview: Jivka Ovtcharova vom Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

Industrie 4.0 erfordert ganzheitliches Denken in neuen Dimensionen. Sie persönlich verweisen auf die große Chance der Gesellschaft, mit zu entwickeln und mit zu wachsen. Welche Potenziale können gerade Frauen hier einbringen?

Die vierte Industrierevolution – Industrie 4.0 – steht für die flexible und echtzeitfähige Vernetzung von Maschinen, Dienstleistungen und Menschen zum Zweck, individuelle Waren „on-demand“ und kostengünstig zu produzieren. Durch das Internet getrieben, wächst die reale Produktionswelt mit der virtuellen Welt der Daten und Informationen zum Internet of Everything (IoE) zusammen. Im Gegensatz zur heutigen vordefinierten

Ablaufplanung wird der „selbstbestimmende“ oder „intelligente“ Einsatz von Maschinen und IT-Systemen mit direkter Kundeneinbindung in die Geschäfts- und Wertschöpfungsprozesse zum Herzstück. Ein Paradigmenwechsel nicht nur für produzierende Unternehmen. Die gravierenden Veränderungen betreffen Männer und Frauen gleichermaßen. Die breite Gesellschaft tritt zum ersten Mal in der Geschichte als Mitgestalter der Industrialisierung auf. Dies geht mit entsprechend veränderter Besitz- und Benutzermotivation von Produkten einher. Emotion, Erlebnis- und Begeisterungsaspekte treten in unserer Wohlstandsgesellschaft in den Vordergrund. Immer mehr Menschen gehen engagiert vor, teilen Bilder und Inhalte, kommentieren Aktionen in sozialen Netzwerken, sprechen Weiterempfehlungen aus und fühlen sich bestimmten Marken, Produkten und Dienstleistungen gegenüber verbunden. Der Mensch als Individuum und „resourceful human“ tritt dabei in einer oder

»Wir müssen zuerst die Stereotypen verändern!«



Prof. Dr. Dr.-Ing. Dr. h. c. Jivka Ovtcharova

*Diplom-Ingenieurin mit zweifacher Promotion
in Maschinenbau und Informatik
Jahrgang 1957*

- ▶ Leiterin des Instituts für Informationsmanagement im Ingenieurwesen (IMI)
- ▶ Direktorin im Forschungszentrum für Informatik Karlsruhe (FZI)
- ▶ Gründerin/Leiterin des Lifecycle Engineering Solutions Center (LESC)

mehreren „Rollen“ gleichzeitig auf, u.a. als Produzent, Dienstleister, Kunde oder Wissensempfänger.

Die weibliche Dimension in einer digitalen Wirtschaft und Gesellschaft birgt enormes Potenzial für Weiterentwicklung. Wir müssen zuerst die Stereotypen verändern! In unserer Gesellschaft herrscht immer noch die rein technische maskuline Sicht in der Wirtschaft vor, u.a. im Engineering. Die stereotype Vorstellung von maskulinen und femininen Berufen prägt früh das Selbstbewusstsein der jungen Generation. Das Engineering hat jedoch mit nahezu allen Lebensbereichen zu tun.

Ingenieure werden nicht geboren, sie werden gemacht! Kreativität, Ausdauer und der Wunsch, die Welt positiv zu verändern, sind die drei wichtigen Eigenschaften, die gute Ingenieure kennzeichnen. Frauen können einen enormen Mehrwert im Industrie 4.0-Zeitalter beisteuern, wenn die Gesellschaft begreift, dass es sich nicht nur um Technik und Berufe mit spezifisch männlichen Merkmalen handelt. Es geht

**Ehrendoktorwürde TU Sofia (2011).
Expertise im Informations- und Datenmanagement in der Fertigungsindustrie
Spezialgebiet „Virtual Engineering“**

um uns alle, um die durchquerende Digitalisierung unseres täglichen Lebens auf dem Weg zu einer Weltgesellschaft.

Ihre Vision ist eine zukunftsfähige Innovationskultur, die zu einem grundlegend veränderten Verständnis der menschlichen Möglichkeiten und Bedürfnisse im Umgang mit Technologien, Arbeitssystemen und natürlichen Ressourcen führt. Wie lässt sich das praktisch umsetzen?

Gefragt sind Menschen mit der Fähigkeit des vernetzten Denkens und Handelns und mit dem Blick für das große Ganze. Bisher wird der Mensch mit seinem Potenzial, trotz aller Beteuerungen, als „human resources“, aber nicht wirklich als „resourceful human“ betrachtet. Der Übergang zum „Mensch im Mittelpunkt der Betrachtung“ setzt eine zukunftsfähige Innovationskultur voraus, die ein grundlegend verändertes Verständnis der menschlichen Möglichkeiten und Bedürfnisse im Umgang mit Technologien, Arbeitssystemen und natürlichen Ressourcen, aber auch den Menschen

selbst benötigt. Neue Modellierungsparadigmen, Technologielösungen und Arbeitskulturen ermöglichen den Wechsel der Blickrichtung zu Innovation durch „resourceful humans“ und tragen somit maßgeblich zur effektiven und effizienten Teamarbeit in unternehmensübergreifenden und interkulturellen Unternehmenspartnerschaften bei. Eine belastbare Statistik zur Innovationsstärkung durch die Implementierung digitaler Lösungen und der Veränderung von Arbeitsstrukturen ist zurzeit nicht vorhanden. Mögliche Verbesserungen werden u.a. in der Vereinfachung von Arbeitsabläufen sowie in neuen Geschäftsmodellen und modularen Wertschöpfungsketten gesehen. Insgesamt geht es dabei um Stärkung der digitalen Souveränität, d.h. um digitale Leistungsfähigkeit und Handlungsfähigkeit. Als zielführend ergibt sich heute im vorwettbewerblichen Bereich die enge, zweckgebundene Partnerschaft aus Unternehmen und externen Organisationen (z.B. aus Forschung und Beratung) mit komplementären Kompetenzen. Durch vernetztes Arbeiten mit den anderen Partnern und durch „sharing data and work spaces“ für das praktische Erproben können Unternehmen sich mit einer smarten Entwicklungs- und Produktionsumgebung vertraut machen, Ideen und Produkte frühzeitig testen oder auch Mitarbeiter qualifizieren lassen.

Die praktische Umsetzung lässt sich am Beispiel des 2014 am Karlsruher Institut für Technologie gegründeten „Industrie 4.0 Collaboration Lab“ demonstrieren. Unter dem Slogan „Mittelstand trifft Forschung“ begleiten Partner aus Wirtschaft und Forschung mittelständische Unternehmen

INDUSTRIE 4.0 COLLABORATION LAB

Partner: KIT, Forschungszentrum Informatik (FZI) sowie die Unternehmen SolidLine AG, SolidWorks, Bechtle IT-Systemhaus Karlsruhe, TDM Systems GmbH, FORCAM GmbH, simus systems GmbH

Das „**Industrie 4.0 Collaboration Lab**“ wurde in die Aktivitäten im Bereich Demonstrationsfabriken, Forschungsk Kooperationen der „Plattform Industrie 4.0“ des BMWi aufgenommen.

bei der Umstellung auf Industrie 4.0. Ziel: Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit durch flächendeckende Digitalisierung, Vernetzung und echtzeitfähige Lösungen für das Tagesgeschäft. Im Test- und Qualifikationslabor lassen sich realitätsnahe Szenarien anhand eigener Datensätze durchspielen und Lösungen für das Geschäft erarbeiten. Zielgruppe: Techniker und Ingenieure im Fertigungsbereich, Vorstände, Geschäftsführer und Fertigungsleiter. Zudem werden dem KIT Studienarbeiten und Forschungsaufträge für Nachwuchsförderung erteilt.

Digitalisierung total bedeutet erhebliche strukturelle Veränderungen. Wie müssen sich Unternehmen aufstellen, um wettbewerbsfähig zu bleiben?

Der Übergang von der heutigen IT-zentrierten Systemsicht zu einer flexiblen flächendeckenden Prozessvernetzung in unterschiedlichen Unternehmensbereichen erfolgt schrittweise mit dem „Blick auf das Ganze“, also Praxisrelevanz, Potenzial, Umsetzbarkeit und Mehrwert.

Ich verweise auf die 5 „W“-Thesen:

WARUM ist Gesamtbetrachtung wichtig?

Bei der Digitalisierung sind neben der technischen Machbarkeit auch wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen zu betrachten. Bisher hat jede industrielle Revolution auf lange Sicht die Welt verändert. Kernfrage: Welche Erwartungen könnte Industrie 4.0 konkret nachhaltig erfüllen?

WIE Ziele definieren? Ziele der flächendeckenden Vernetzung, Digitalisierung und Echtzeitfähigkeit sollten unternehmensspezifisch, aber auch zeitvariant definiert werden. Diese sollten sich an immer schneller aufeinanderfolgende Innovati-

»Bei der Digitalisierung sind auch gesellschaftliche Veränderungen zu betrachten.«

onszyklen anpassen. Alle drei bis fünf Jahre wechseln die Wissens- und Technologiegenerationen.

WAS ist Digitalisierung? Nicht das Endziel, sondern eine Initiative mit individuellem, flexiblem Routenplan. Bedarf: schrittweise Umsetzung möglichst einfacher Maßnahmen für konkrete Probleme aus dem Alltag der Unternehmen.

WO findet Umsetzung statt? Die digitale Transformation eines Unternehmens muss von den Entscheidungsträgern „top-down“ eingeleitet werden, die Umsetzung erfolgt „bottom-up“. Veränderungen beginnen in den Keimzellen eines Unternehmens durch Sensibilisierung jedes einzelnen Mitarbeiters für den Mehrwert, durch „best practices“ und mit sichtbaren Projekten vor Ort.

WER gestaltet die Umsetzung? Mitarbeiter mit der notwendigen Bildung und Qualifikation. Aus einem menschenzentrierten Blickwinkel lassen sich gehirngerechte Arbeitsabläufe in dynamischen Wertschöpfungsnetzwerken schneller analysieren und optimieren.

Insbesondere KMU gehen das Thema Industrie 4.0 zögerlich an. Wie lässt sich dieser Prozess beschleunigen?

Der Begriff „Industrie 4.0“ wird oft missinterpretiert und vorwiegend in Zusammenhang mit Industrieriesen gestellt. Gründe: einerseits die durch

Medien verbreitete Annahme, dass es sich dabei um hochkomplexe, großflächige und investitionsintensive Produktionseinrichtungen handelt. Andererseits ist das Thema vorwiegend in „Zukunftsform“ von Studien und Veranstaltungen kommuniziert worden. Es wird Zeit, die Umsetzung der smarten Produktion aus dem Vortragsmodus in die praktische Arbeit zu überführen. Der Wandel zu Industrie 4.0 findet an der Basis statt, in den Keimzellen unserer Wirtschaft – im Mittelstand. Wandel ist ohne Veränderungen in jedem einzelnen Unternehmen nicht denkbar. Der Mittelstand ist entscheidender Erfolgsfaktor. Nach Angaben des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie von 2014 gehören mehr als 99 Prozent aller deutschen Unternehmen zum „German Mittelstand“; sie steuern rund 55 Prozent zur gesamten Wirtschaftsleistung bei. KMU sind innovativ, im Ausland erfolgreich und ein wichtiger Arbeitgeber.

» Die weibliche Dimension der Industrie 4.0 setzt neue Konzepte voraus. «

In Hinblick auf KMU sind möglichst einfach umsetzbare Maßnahmen für konkrete Alltagsprobleme gefragt. Smarte Produktion muss greifbarer werden und zeitnah Gestalt annehmen. Fragen: Wann sind wir in Sachen Industrie 4.0 vollumfänglich arbeits- und handlungsfähig? Wie kommen wir vom Ist- auf den

Sollzustand? Wie generieren wir messbare Mehrwerte für das Tagesgeschäft? Mögliche Verbesserungen werden u.a. in der Vereinfachung von Arbeitsabläufen sowie in neuen Geschäftsmodellen gesehen. Nach einer aktuellen Online-Frühjahrsbefragung von BDI und PwC erwarten acht von zehn Unternehmen durch verstärkten Einsatz moderner digitaler Technologien einen schnelleren Austausch von Informationen und eine bessere Abstimmung von Arbeits- und Produktionsschritten. Kunden und Zulieferer sind dabei die wichtigsten Kooperationspartner – wobei die Vernetzung der kleinen Unternehmen (bis zu 100 Mitarbeiter) mit externen Partnern deutlich stärker ist als die großer Unternehmen. Experten gehen von einem Effekt von bis zu 20 Prozent in Bezug auf Produktivität und Profitabilität aus.

Ihr Rat: Warum sollten Unternehmen verstärkt auf den „Faktor Frau“ bei Ingenieurleistungen setzen?

Unternehmen werden mittels Quote unter Druck gesetzt, verstärkt auf Frauen in den Ingenieurberufen zu setzen – ein Etappensieg, aber nicht ausreichend. Die Frauenquote schafft zwar die gesetzliche Grundlage für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern, lässt aber Umsetzungsprobleme, die durch gleichbleibende Prozesse, Strukturen und Kulturen geprägt werden, außen vor. Nochmal: Wir müssen Stereotypen verändern! Idealerweise sollte dann die Umsetzung sowohl „top-down“, durch Erhöhung der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten, aber verstärkt durch „bottom-up“-Veränderungen in den operativen Bereichen erfolgen. Die gleichberechtigte Teilhabe von

Frauen und Männern muss durchquerend gelebt werden. Erst dann zeigt das Gesetz messbare Wirkung.

Als Professorin und Fachfrau im Technikumfeld ziehe ich auf das inspirierende Wechselspiel zwischen Ingenieur- und Computerwissenschaften im digitalen Zeitalter. Die flächendeckende Digitalisierung und Vernetzung in allen Lebens- und Arbeitsbereichen zeigt weitgehende Auswirkungen auf uns alle, auf Wirtschafts-, Gesellschafts- und Arbeitsformen, Ökonomie und Wertesysteme. Die weibliche Dimension der Industrie 4.0 ist dabei gekennzeichnet durch das Feld der Emotion: kommunizieren, benutzen, erkennen, erinnern, lernen, führen und

begreifen basierend auf Intuition, durch das Bewusstseinsfeld der Ideenerforschung und Alternativfindung sowie das Arbeitsfeld der Veränderungen, der Bereitschaft mit Ideen und Möglichkeiten umzugehen und der Flexibilität, Entscheidungen zu treffen.

Die weibliche Dimension der Industrie 4.0 setzt neue Konzepte voraus, die hochinterdisziplinär und gemäß den Anforderungen der Chancengleichheit unternehmensspezifisch umzusetzen sind. Dafür sind die weiblichen Kompetenzen und Fähigkeiten hinsichtlich Organisation, Führung, Erfolg und Fortschritt zu erkennen und die Chancengleichheit als gesellschaftliches Leitbild zu etablieren. <<



Frauen bei Infineon

Karriere auf der Technical Ladder – auch in Teilzeit möglich!

„Als Produktioningenieurin stelle ich einen erfolgreichen Ramp-up zur Hochvolumenproduktion und gute Qualität sicher. Ein Jahr, nachdem ich bei Infineon begonnen habe, konnte ich den Weg der Fachkarriere auf der *Technical Ladder* einschlagen. Nach meiner Elternzeit wurde ich zum Senior Staff Engineer befördert – und das in Teilzeit!“

Martina Da Rold, Senior Staff Engineer, München

Kommen Sie zu uns ins Team! Wählen Sie aus unseren Angeboten und bewerben Sie sich online unter: www.infineon.com/karriere

Für Studierende, Absolventinnen und Expertinnen (m/w)

- > Ingenieurwissenschaften
- > Naturwissenschaften
- > Informatik
- > Wirtschaftswissenschaften



Tagebuch

Aus dem Tagebuch von Ingenieurinnen

RITA R.
7. SEPTEMBER 1975, SONNTAG

Lucinda Prior-Palmer ist heute in Luhmühlen Europameisterin im Military-Reiten geworden – vor Prinzessin Anne, der Tochter der britischen Königin Elisabeth. Dahinter: die enttäuschten Favoriten, alles Männer! Gut gemacht, Mädels!

Und ich? Habe heute die Post aufgemacht und ... meine 27. (!) Absage auf meine Praktikumsanfrage bekommen! Wieder mit den Worten: „Wir haben leider keine Toiletten für Frauen“.

Unglaublich, diese Dreistigkeit!

(PS: Im Stall sind getrennte Toiletten garantiert kein Thema!)

MONIKA H.
17. OKTOBER 1979, MITTWOCH

»Männer erfinden –
Frauen missionieren«

Alle Nobelpreise vergeben – mal wieder nur an Männer. In Sachen „Frieden“ darf es dann ruhig eine Frau sein: Mutter Teresa! Männer erfinden – Frauen missionieren. Typisch!

So fühle ich mich derzeit im Studium auch!

Gerade mal 2 Prozent sind weiblich bei mir im

Fachbereich Maschinenbau. Gestern der Gipfel: Ein Kommilitone meinte frech: „Du nimmst einem Mann, einem Familienernährer, später den Arbeitsplatz weg! Warum studierst du nicht was Soziales?“

(PS: Mutter Teresa hätte an dieser Stelle milde gelächelt und für ihn gebetet, ich war leider sprach- und regungslos vor Wut.)

BEATE G.
15. JUNI 1986, SONNTAG

Gerade habe ich gelesen, dass am 12. Juni der deutsche ingenieurinnenbund gegründet wurde. Mit Sitz in Darmstadt ... Die beste Meldung seit langem! Frauen setzen sich für Frauen in technischen Berufen ein. Ziele sind gegenseitige persönliche Unterstützung in beruflichen und fachlichen Fragen, nationale und internationale Lobby- und Gremienarbeit. Werde gleich morgen fragen, ob ich mich auch im dib engagieren kann.

BARBARA U.
23. AUGUST 2006, MITTWOCH

Die Amerikaner planen, bis 2020 Menschen zum Mars zu schicken. Ich wäre gerne dabei, wenn das Antriebssystem entwickelt wird. Eine Marsmission benötigt bis zu 1.100 t Treibstoff, die in einen erdnahen Orbit transportiert werden müssen. Ich hätte da eine Idee zur Gewichtsreduzierung ... Nun ja, träumen darf man ja wohl. Meine Realität: Will ich tatsächlich Abteilungsleiterin werden oder widerspricht das meiner basisdemokratischen und gewerkschaftlichen Einstellung? Wie verhalte ich mich gegenüber den viel älteren und berufserfahrenen Technikern und Ingenieuren in meiner Abteilung?

EVA-MARIA L.
21. FEBRUAR 2016, SONNTAG

Ich bin heute auf den Tag genau 10 Jahre im dib. Es tut noch immer sooo gut, mich auszutauschen. Wie verschaffe ich mir als junge Ingenieurin die entsprechende Anerkennung im Großarmaturen- und Kraftwerksgeschäft? Wie bringe ich alle dazu, mich bei der betrieblichen Umgestaltung und Einführung eines prozessorientierten Managementsystems zu unterstützen und mir zu folgen? Aber auch: Wie gehe ich mit der herrschenden Technik um, und wie können wir sie als Frauen verändern? Im Vergleich zu meiner Zeit als Berufsanfängerin gibt es heute deutlich mehr Ingenieurinnen, aber grundsätzlich hat sich die Situation in den Betrieben – vor allem in den oberen Führungsetagen – nicht verändert. Diskriminierung wird heute nicht mehr in der Uni, dafür aber vielfach beim Berufseinstieg, nach einiger Zeit im Beruf oder bei Aufstiegs Wünschen spürbar. Der dib kann sein Jubiläum nutzen, auf Missstände, aber auch auf Erreichtes hinzuweisen. Ich bin stolz, dieser Gemeinschaft anzugehören.

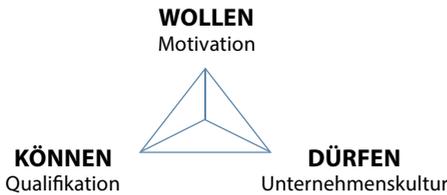
Info

Mehr Mut...

Dr. Petra Köppel

Synergy Consult

www.synergie-durch-vielfalt.de



Das Netzwerk „Synergie durch Vielfalt“ unter der Leitung von Dr. Petra Köppel bietet Austauschplattform und konkrete Unterstützung bei der Implementierung von Diversity Management, u.a. durch Synergieworkstätten und Online-Umfragen.

Hindernisse auf der Karriereleiter

WOLLEN (Motivation): Frauen wollen nicht ganz oben mitmischen. Gründe: Es gilt, sich mit harten Bandagen durchzusetzen und sich in männlicher Umgebung zu profilieren. Der Wunsch, Familie und Beruf zu kombinieren, scheint für viele mit Karriere unvereinbar.

► Mentoring und Netzwerke vermitteln Frauen Ideen für Karriere und Führung. Gut: zusätzliche Anreize, wie freiere Zeiteinteilung oder Unterstützung durch das Sekretariat zur Organisation von Familienangelegenheiten.

KÖNNEN (Qualifikation): Frauen fehlen die Netzwerke. Es hapert oft an Selbstmarketing und Durchsetzungsvermögen. Männer bewerben sich auf eine Stelle, wenn sie 60 Prozent der Anforderungen erfüllen, Frauen, wenn sie meinen, 90 Prozent zu erfüllen.

► Über Workshops und Führungsseminare und Lernen von Vorbildern können Frauen notwendige Kompetenzen erwerben. Wichtig ist, dass genügend Frauen im Führungsnachwuchspool vertreten sind und entsprechende Vorbereitung auf verantwortungsvollere Aufgaben erhalten.

DÜRFEN (Unternehmenskultur): Oft fehlt die Infrastruktur, um Familie mit Beruf zu kombinieren und Frauen nach der Geburt von Kindern zu halten. Häufig werden Frauen bei Leistungsbeurteilungen und Beförderungen diskriminiert – selbst bei sauber aufgesetzten formalen Prozessen.

► Denkweisen und Prozesse anpassen! Gender Workshops sensibilisieren Manager der obersten und mittleren Führungsebene für das Thema Frauenförderung. Unabdingbar: Audits zu Beförderungspraxis und Verhaltensmustern.

Info

Karriere-Index bietet Benchmarking**Gewinnung, Auswahl und Entwicklung exzellenter weiblicher Fach- und Führungskräfte:**

Der Frauen-Karriere-Index (FKI) liefert Kennzahlen zur Steuerung bzw. Umsetzung und überprüft, wie es gelingt, dauerhaft mehr Frauen in Karrieren zu bringen und zu halten. Gemeinsam mit bekannten Unternehmen wurde der Index seit 2012 viermal erhoben. Rund 140 Unternehmen haben bisher an der Erhebung teilgenommen und Daten zur Verfügung gestellt. So wird eine umfassende Wissensdatenbank fortgeschrieben, die zeitliche Entwicklungsvergleiche ermöglicht, Trends und Erfahrungen abbildet. Das Benchmarking mit Anderen erlaubt, die eigene Situation einzustufen, um entsprechend Aktivitäten zu planen und strategische Entscheidungen treffen zu können. Die AG Frauen-Karriere-Index steht allen Unternehmen offen. Der Zugriff auf gemeinsame Daten ermöglicht eine Statuskontrolle. Beim aktuellen FKi-Ranking 2015 liegt Hewlett-Packard vor der Deutschen Telekom an der Spitze, die größte Verbesserung seit 2012 wird Miele bescheinigt.

www.frauen-karriere-index.com



D
DRÄXLMAIER

**Familie + Beruf = Familienunternehmen**

DRÄXLMAIER bietet vielfältige Karriereperspektiven in den Bereichen:

- **Entwicklung Interieur**
- **Entwicklung Elektrik/Elektronik**

Familienunternehmen bedeutet für uns die Verbindung aus Beruf und Familie.

Lernen Sie einen Top 100 Zulieferer der Premium-Automobilindustrie als Arbeitgeber kennen.

Neugierig? Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

www.draexlmaier.com/karriere

WE CREATE CHARACTER

Info

Technischer Handel braucht weiblichen Sachverstand



Thomas Vierhaus

Diplom-Volkswirt

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

VTH – Verband Technischer
Handel e.V., Düsseldorf

www.vth-verband.de

Der Technische Handel ist das Bindeglied an der Schnittstelle zwischen Technik und Einkauf. Bei der Auswahl der geeigneten technischen Lösung in Produktion und Instandhaltung ist Ingenieurwissen gefragt.

Wenn der Technische Handel als Berater gerufen wird, kommt es sehr oft auf technischen Sachverstand an. Meistens gilt es, mit den von ihm bevorrateten oder auf Kundenwunsch herzustellenden Maschinenelementen das optimale Ergebnis im Hinblick auf Lebensdauer, Wartungsfreiheit, Dichtheit, Energieeffizienz und Sicherheit zu erzielen. Je komplexer die zu produzierende oder zu reparierende

Maschine oder Anlage ist, desto eher ist Ingenieurwissen gefragt, um sich auf Augenhöhe mit der technischen Fachabteilung oder der Instandhaltung beim Kunden zu verständigen. Die „gleiche Sprache“ ist oftmals der Schlüssel zum Erfolg. Frauen sind in der Technik und beim Kunden längst akzeptiert, weil sie zielstrebig, gewissenhaft, kreativ und motiviert sind. Deshalb bietet der Technische Handel für Ingenieurinnen ein interessantes Betätigungsfeld. Gefragt ist vor allem Spezialwissen zur Auslegung und Berechnung von Maschinenelementen, zum Verbinden gleicher oder verschiedenartiger Werkstoffe, zur Tribologie,

zu Achsen, Wellen und Zapfen, zu Kuppelungen und Bremsen, zu Wälz- und Gleitlagern, zu Riemen- und Kettengetrieben, zu Rohr- und Schlauchleitungen, zu Dichtungen sowie zu Elementen zum Verbinden von Wellen und Naben. Die Karrierechancen sind vielfältig, besonders im Bereich der Produktgruppenleitung in den technischen Großhandlungen.

Erwartet wird neben fundiertem Technikwissen auch ein gutes Verständnis für kaufmännische Zusammenhänge, denn Lösungen müssen den Kunden nicht nur technisch, sondern auch preislich überzeugen. In diesem Sinne gratulieren wir dem dib zu seinem 30-jährigen Jubiläum und wünschen uns viele Ingenieurinnen im Technischen Handel. <<

TECHNISCHER HANDEL

... Starke Technik.
... Starke Marken.
... Starker Service.

Die Technik steht in dieser Branche des Produktionsverbindungshandels nicht nur im Namen, sondern sie ist Programm. Zum Sortiment gehört die ganze Vielfalt der Maschinenelemente.

Oft ist Ingenieurwissen gefragt, um mit den Kunden in der gleichen Sprache zu kommunizieren. Deshalb bietet der Technische Handel für Ingenieurinnen ein abwechslungsreiches Betätigungsfeld.



www.vth-verband.de



Info Mentoring

Mentoring verhilft mehr Frauen zu Führungspositionen

Karriereschritte besser planen, erfolgreiche Rollenmodelle finden und Führungspotenziale entfalten: Bei dem 2012 gestarteten X-Company-Mentoring-Programm Rhein-Neckar kooperieren die Unternehmen Bilfinger SE, KPMG, MVV Energie, Heidelberger Druckmaschinen AG, SAP SE und TE Connectivity, um Potenzialträgerinnen zu unterstützen. Mittlerweile wurde das Programm auch auf die Rhein-Main-Region übertragen. Bilfinger, KPMG, EVO und TE Connectivity helfen ambitionierten Kolleginnen beim angestrebten Weg in Führungspositionen oder beim nächsten Karriereschritt.

Beim X-Company-Mentoring-Programm bilden Führungskräfte unterschiedlicher Unternehmen als Mentoren über einen Zeitraum von einem Jahr jeweils ein Tandem mit einer talentierten Mitarbeiterin aus einer Partnerfirma. Vorteile: Mentoren und Mentees können eigene Unternehmenswerte durch das Erfahren anderer Firmenkulturen reflektieren und sich durch den Perspektivenwechsel persönlich und beruflich weiterentwickeln. Mentees, Mentoren, Projektteam und Sponsoren stehen im regen Austausch.

Heike Schönmann

Leiterin HR-Projects

Corporate HR – HR Projects/HR Marketing

Bilfinger SE, Mannheim



HEIKE SCHÖNMANN, Leiterin HR-Projects bei Bilfinger, beschreibt Mentoring als „dauerhafte Begleitung, die zu einer lebenslangen werden kann“. Fragen seien oft die gleichen: Wie setze ich mich durch? Wie treffe ich Entscheidungen? Wie lässt sich Verantwortung abgrenzen? Das Programm hat einigen Teilnehmerinnen bereits zu höheren Positionen verholfen. Heike Schönmann: „Neue Netzwerke sind entstanden, und auch Mentoren, sowohl Männer als auch Frauen, profitieren.“

X-COMPANY-MENTORING: UNTERNEHMENSBEISPIELE

BILFINGER: Der Konzern startete das Mentoring-Programm 2012 als Pilot und Teil des Projekts „Frauen bei Bilfinger“. Bis 2020 sollen konzernweit mindestens 15 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt sein.

HEIDELBERGER DRUCKMASCHINEN AG: Die Förderung von Frauen fängt mit der Stärkung des Frauenanteils bereits in der (dualen Hochschul-) Ausbildung an und wird im Fach- und Führungsbereich durch Maßnahmen wie das X-Company-Mentoring flankiert.

SAP: Seit vielen Jahren verfolgt SAP den Ansatz der Diversität und bekundet großes Interesse an mehr Frauen in Führungspositionen. Etliche Maßnahmen, darunter auch das X-Company Programm, wurden ins Leben gerufen. Ziel: 25 Prozent Frauen in Führungspositionen bis 2017.

MVV: Frauenförderung fußt bei MVV Energie auf mehreren Säulen. Ziel: 25 Prozent Frauen in Führungspositionen bis 2022.

TE CONNECTIVITY: ist bestrebt, Gleichheit zwischen Geschlechtern und Kulturen, Religionen und Meinungen als Firmenkultur voranzutreiben. Aus diesem Grund unterstützt TE die Förderung weiblicher Führungskräfte mit mehreren Programmen und Initiativen, z.B. dem TE Women in Networking und dem X-Company-Mentoring-Programm.

ZIELE DES X-COMPANY-MENTORING-PROGRAMMS

BOTSCHAFTER des eigenen Unternehmens sein

REFLEKTION der eigenen Unternehmenswerte durch das Erfahren anderer Unternehmenskulturen



Verstärkte Impulse zur **EIGENINITIATIVE** durch Vernetzung der Mentees und Mentoren

Persönliche und berufliche **WEITERENTWICKLUNG** wird durch den Perspektivenwechsel außerhalb der eigenen Organisation gefördert

Engineers with equal rights and opportunities



Miruna Stoicescu

*Ph.D.; Software Engineering, Dependable Computing, Component-Based Software Engineering, SOA
Nationality: Romanian, Age: 28*

European Space Agency (ESA)/European Space Operations Centre (ESOC), Darmstadt

Programme: Space Situational Awareness, Space Weather Miruna Stoicescu provides software engineering support to the field of space weather that studies, among other things, solar activity and its impact on satellites, space missions, telecommunications etc.

Miruna, what are your day-to-day responsibilities?

My main responsibility is to follow up on software development activities done by companies working in the space industry for the Space Situational Awareness (SSA) Programme. First, in SSA, we define user requirements (what the final software application is supposed to do, for example, retrieving data from a certain data provider, using this data as input for algorithms and then displaying the results which can be, for instance, the forecast of a physical phenomenon). Then, through an industrial procurement, companies develop

this software for SSA and we monitor this activity. This consists of several phases such as extracting software requirements from the high-level user requirements, designing the software architecture and implementing it. This requires a close contact with the industry in order to ensure that the final product will comply with the initial user requirements and also with the domain experts (e.g., astrophysicists) who are the actual users of the product. My day-to-day responsibilities consist of providing the interface between these different groups of people – on the one hand communicating with industry on

various technical points, and on the other hand interacting with domain experts in order to better understand their needs and requirements. Once the software is delivered by the industry, we (me as the software engineer and the domain experts) run the user acceptance to determine whether the product covers the user requirements.

What were your professional highlights in 2015 and 2016?

This is actually my first professional experience after defending my PhD thesis so I would say that everything is a highlight to me because everything is new. It is very interesting and enriching for me to monitor a full development activity. In 2015, I participated at the kick-off of the main software development activity on which I am following up. In 2016, I expect to run its user acceptance which will hopefully be successful.

What relevance does the launch of a satellite or especially a rocket have for you personally?

I think that every launch makes me marvel at what humankind has achieved in so little time. If we look back at the Middle Ages, it is astonishing we have come such a long way.

What appeals to you most about your job?

The most appealing aspect of my job is being able to communicate on a daily basis with an astrophysicist. I became interested in astrophysics during the last year of my PhD (which had nothing to do with this field). In addition to this, I always considered that computer science is truly rewarding when you use it as a tool in another field (e.g., biology, chemistry,

medicine) and now I have the chance to see how it is used by solar physicists.

What would you personally like to influence, if it would be feasible?

I would maybe change the way people and groups of people interact with each other. It sometimes feels like there are too many layers one has to go through in order to share of information or ask a question and receive an answer.

What particular contribution do female engineers make to ESA?

I do not think there are female and male engineers in ESA, there are only engineers, with equal responsibilities, equal rights and equal opportunities.

What are the necessary cognitive and character requirements for an ESA employee?

I think it is important to be able to work in a multi-cultural environment (with people from all over Europe) and to communicate efficiently with people with various academic backgrounds. I would say that it is important to have an analytical spirit and to be autonomous and proactive, but this is useful in any workplace.

Please complete this sentence:

Women looking to build a career should focus on engineering, because ...

... there are no boundaries (apart from the ones that we set ourselves) and because it can prove to be an exciting and rewarding adventure. However, I would rather say that women looking to build a career should focus on what they are passionate about, without fearing that it is too difficult or the field is dominated by men. <<

Info

Mutig sein – Start-up gründen

Die Startup-Szene wächst. In Berlin ist sie sehr lebhaft, andere Regionen ziehen nach. Auffällig ist die geringe Frauenquote. Laut Deutschem Start-up-Monitor wurden nur 13 Prozent der Startups durch Frauen gegründet. Startups arbeiten an digitalen und technischen Lösungen – ergo müsste eine Gründung für Ingenieurinnen eine Option sein. Ausgehend von der Frauenquote in MINT-Studiengängen müsste die Quote doppelt so hoch liegen.

Was hält Frauen ab? Ein Startup ist mit hohen Risiken verbunden, es gibt keinen Garantieerfolg. Rückschläge gehören bei innovativen Entwicklungen dazu. Gefragt sind hohe Risikofreude, Selbstbewusstsein und Frustrationstoleranz. Eigenschaften, die trainiert werden können.

Güncem Campagna

Diplom-Volkswirtin
StartBoosters

StartBoosters, ein Düsseldorfer Inkubator in Gründung, unterstützt angehende Gründerinnen durch ein Bildungsangebot im betriebswirtschaftlichen und technischen Bereich, Persönlichkeitsentwicklung und Coaching. Coding-Kurse (Programmieren) richten sich an Kinder und Erwachsene.

Infos:

Güncem Campagna
www.startboosters.de



Gabriele Riedmann de Trinidad

Diplom-Ingenieurin
(Elektrotechnik), Metro Group

Gabriele Riedmann de Trinidad, Group Director Business Innovation der Metro Group, ist StartBoosters-Schirmherrin. Sie unterstützt Gründerinnen u.a. als Mentorin (Weekend Women) und sucht weibliche Start-ups, die sie in den Förderprogrammen der Metro Group platzieren kann. Der Konzern wurde 2015 mit dem Preis der Digitalen Wirtschaft des Wirtschaftsministeriums NRW ausgezeichnet.



 esmt

EUROPEAN SCHOOL OF MANAGEMENT AND TECHNOLOGY

ESMT Berlin

FULL-TIME MBA

EXECUTIVE MBA

Consistently top ranked, our programs focus on **international business, sustainability, innovation, creativity, and entrepreneurship**. Numerous scholarships up to 50 % of tuition are available for qualified female applicants.



Visit us in Berlin!
www.esmt.org

Founders and benefactors of ESMT

 AIRBUS
GROUP Allianz axel springer BCG

The Boston Consulting Group

 BDA BDI BOSCH DAIMLER Deutsche Post DHL
Group e-on HypoVereinsbank
Member of UniCredit KPMG Lufthansa McKinsey & Company Munich RE RWE SAP SIEMENS

Vorbilder? Meine ehemaligen Mathe- und Physiklehrer



Kirsten Hartmann

*Bachelor of Engineering (BEng), Elektrotechnik
NEO-MINT Projektkoordination*

Hochschule Emden/Leer

www.hs-empden-leer.de

Was gab den Ausschlag für Ihren Studienwunsch?

Ich war schon als Kind sehr für alles Technische zu begeistern. Mein Bruder und ich wollten immer schnell alles selbst ausprobieren. Weil viele Firmen mich nach der Realschule noch als zu jung für eine Ausbildung empfanden, habe ich Abitur gemacht. Dann war klar, dass ich auch studieren möchte.

Wie lautet der Titel Ihrer Bachelor-Arbeit?

„Visuelle Steuerung eines mobilen Roboters“

Wie sieht Ihre Karriereplanung aus?

Ich bin bereits bei der Hochschule Emden/Leer angestellt. Außerdem möchte ich nach meinem Masterabschluss gerne eine Doktorarbeit an der Hochschule Emden/Leer anschließen.

Was wollen Sie als Koordinatorin des Projektes NEO-MINT bewegen?

Das Projekt NEO-MINT steht für die Nachhaltige Entwicklung Ostfrieslands mit MINT. Ziel ist, mehr junge Menschen für ein Technik-Studium zu gewinnen. Dabei beginnen wir schon im Kindergarten und gehen bis in die Abschlussklassen. Eines unserer Teilprojekte spricht dabei auch gezielt Mädchen und junge Frauen an. Meinen Mitstreitern und mir ist es vor allem wichtig, die Angst vor einem immer noch Männer-dominierten Bereich zu nehmen.

Haben Sie weibliche oder männliche Vorbilder?

Beides. Das sind vor allem meine ehemaligen Mathematik- und Physik-Lehrer, die es verstanden haben, ihre eigene Begeisterung auf uns zu übertragen. Viele

aus unserer Klasse haben dann technische Berufe oder Studiengänge gewählt. Daher rührt auch mein Eifer, nun Schülerinnen und Schüler für Technik zu begeistern.

Müssen Frauen im Bereich Engineering besser sein als Männer ... oder beharrlicher, um im Studium und Job ernst genommen zu werden?

Man muss sich auf jeden Fall an einigen Stellen im Studium und auch im Job erst beweisen, da man doch noch mit vielen Vorurteilen konfrontiert wird. Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass ich zu Beginn bei einigen praktischen Übungen auf jeden Fall kritischere Fragen gestellt bekommen habe als meine männlichen Kommilitonen. Man ist häufig in einer

kleinen Außenseiterrolle. Im Schwerpunktfach Physik in der Realschule und auch im Technik-Abitur waren jeweils nur zwei Mädchen. Auch im Elektrotechnik-Studium und nun im Master-Studium war bzw. bin ich die einzige Frau in meinem Jahrgang. Daran kann man sich zwar schnell gewöhnen, aber es erfordert vor allem am Anfang Durchhaltevermögen, um nicht doch noch in ein anderes Fach zu wechseln.

Bitte vervollständigen Sie diesen Satz: *MINT-Fächer sind besonders für Mädchen spannend, weil ...*

... es in diesem Bereich so viele verschiedene Möglichkeiten und Chancen gibt – für Jungen und für Mädchen. <<

Info

Ingenieure ohne Grenzen – Hilfe zur Selbsthilfe

Die gemeinnützige spendenfinanzierte Hilfsorganisation leistet seit 2003 internationale Entwicklungszusammenarbeit. Unterstützt werden Menschen jeder Hautfarbe, Weltanschauung oder Religion, deren Versorgung von infrastrukturellen Grundbedürfnissen wegen Not oder Armut nicht vorhanden oder gefährdet ist. Der Verein löst akute Probleme in den Bereichen Wasser-, Sanitär-, Energieversorgung und Brückenbau. Augenmerk liegt auf der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit, unter Gebrauch vorwiegend lokaler Ressourcen. Ein Projekt gilt als erfolgreich abgeschlossen, wenn es Menschen vor Ort selbstständig weiterführen können.

www.ingenieure-ohne-grenzen.org

Für wen und für welche Themen setzt sich der dib ein?

► JUNGE FRAUEN

Erklärtes Ziel des dib ist es, Schülerinnen für den Ingenieurberuf zu gewinnen und Studentinnen auf ihrem Weg in die MINT-Berufe zu unterstützen. In vielen Orten sind unsere Mitglieder jedes Jahr beim Girls' Day sowie auf Karrieremessen aktiv. Als Partner bei „Komm mach MINT – Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ ist der dib maßgeblich an nationalen Aktionen beteiligt. Die „role models“, z.B. aus der Broschüre „Ingenieurinnen haben viele Gesichter“, helfen jungen Frauen, ihren eigenen Weg zum Ingenieurberuf zu finden und Privatleben sowie persönliche Interessen erfolgreich mit dem Beruf zu kombinieren.

Für Studentinnen bietet der dib nützliche Informationen und Kontakte, z.B. die Jobbörse im Internet, Seminare in verschiedenen Städten und Mentoring auf nationaler und europäischer Ebene.

► FACHFRAUEN

Regenerative Energien, ÖPNV, Qualitätsmanagement, Gender Mainstreaming, Kommunikationstechnologien – im dib finden sich Fachfrauen zu nahezu jedem Themengebiet. Der dib erhält deshalb oft Anfragen für Podiumsdiskussionen, Zeit-

schriftenartikel und Stellungnahmen und bietet seinen Mitgliedern darüber hinaus ein Forum, in dem sie ihr Fachwissen in Seminaren weitergeben können. Zu vielen berufsspezifischen Themen können wir eine Expertin vermitteln.

► SPITZENFRAUEN

Der dib unterstützt die Forderung nach mehr Frauen in Aufsichtsräten und Spitzenpositionen. Beispiele hierfür sind die Nürnberger Resolution, die Initiative „Spitzenfrauen fragen Spitzenkandidaten“ zur Bundestagswahl 2013 und als Fragestellerinnen auf Hauptversammlungen der DAX-Unternehmen. Der dib präsentierte mit der Aktion TOP25 die einflussreichsten Ingenieurinnen Deutschlands.

► NETZWERK

Die Frauen des dib pflegen ein sehr aktives Netzwerk, dessen Bedeutung durch die gegenseitige Unterstützung gerade bei Jobsuche, Wohnortwechsel, Kooperationspartnersuche oder fachlichen Fragen immer mehr zunimmt. Sowohl die persönlichen Kontakte unter den Mitgliedern als auch die Foren und Organe des Vereins helfen in vielen Fällen weiter.

► INTERESSENVERTRETUNG

Der dib ist aktiv in formellen und informellen, nationalen und internationalen Netzwerken, z.B. als Mitglied im Deutschen Frauenrat und im International Network of Women Engineers and Scientists (INWES). Politische Arbeit leisten im dib der Vorstand und besonders auch die vielen regionalen Gremienvertreterinnen, z.B. die Delegierten in den Landesfrauenräten und die gewählten Vertreterinnen in den Ingenieurkammern der Länder.

► ZUKUNFTSTHEMEN

In den kommenden Jahren sind für uns u.a. genderorientierte Führungskonzepte, Integration ausländischer Ingenieurinnen, genderorientierte Produktentwicklung sowie Frauen in Führung wichtige Themen, die wir weiterverfolgen werden.

WHATEVER YOUR PROFESSIONAL DREAM IS, REACH IT FAST.



POWER IST NICHTS OHNE KONTROLLE

Praktikum | Abschlussarbeit | Direkteinstieg

DAS UNTERNEHMEN

- Reifenlieferant der bekanntesten Automobil- sowie Motorradhersteller
- Standort Breuberg/Odenwald: Produktion, Forschung und Entwicklung
- Standort München: Marketing und Vertrieb

FACHRICHTUNGEN

- Elektrotechnik
- Fahrzeugtechnik
- Maschinenbau
- Wirtschaftsinformatik
- Wirtschaftsingenieurwesen
- Wirtschaftswissenschaften

Ihre Ansprechpartnerin

Tina Klenk
Personalmarketing und Recruiting
0 6163/71-2674

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung
über unser Onlineportal unter
Karriere auf [www.pirelli.de!](http://www.pirelli.de)

Ich will Ingenieurin werden



Und was willst Du später mal machen?

„Wenn ich groß bin, werde ich Lehrerin oder Filmstar!“ „Was mit Sprachen oder so.“ „Mit Menschen arbeiten oder in die kreative, künstlerische Schiene, das wäre mein Wunsch.“ Typische Aussagen junger Frauen zum Thema Berufswahl. Nur selten äußert ein Mädchen den Berufswunsch Ingenieurin. Warum entscheiden sich so wenig junge Mädchen dafür, obwohl sie selbst in den naturwissenschaftlichen Fächern oft besser abschneiden als ihre Klassenkameraden? Die häufigsten Antworten: „Zu mühsam!“, „Technik ist langweilig!“ oder „Nur Rechnen mit irgendwelchen Formeln, das gibt mir nichts!“

Was meinen Ingenieurinnen und Ingenieurstudentinnen des dib dazu?

Neugier und der Wissensdrang, die Dinge verstehen zu wollen, sind die besten Antriebe für diese Berufswahl. Neben technischen Aufgaben spielt im Ingenieurberuf vor allem Teamfähigkeit eine große Rolle. Und auch Sprachbegabung wird zunehmend bedeutsamer in der internationalen Zusammenarbeit. Die Grundlagen sind zu Beginn des Studiums oft herausfordernd, darum werden Lernbereitschaft, Durchhaltevermögen und ein gewisses naturwissenschaftliches Verständnis benötigt. Doch ist diese Nuss erst geknackt, sind die erlernten Werkzeuge in Lieblings-

fächern kombinierbar und die Sache wird interessant! Und nicht nur das Ingenieurstudium eröffnet viele Jobchancen. Auch Qualifikationen als Gesellin, Technikerin oder Meisterin bieten interessante Perspektiven.

Warum lieben Ingenieurinnen ihren Beruf?

Ingenieurinnen werden dringend für wichtige Aufgaben gebraucht: als Entwicklerin künstlicher Fingergelenke oder neuartiger Herzschrittmacher (Medizintechnik), als Planerin von Wasser- bzw. Abwasser- aufbereitungsanlagen mit ökologischen Reinigungsprozessen (Umwelttechnik oder Bauingenieurwesen), als Professorin für Steuerungstechnik (Maschinenbau), als Entwicklerin digitaler Signaltechnik für die Sprengstoffsuche in Gepäckprüfanlagen von Flughäfen (Elektrotechnik), als Bereichsleiterin „Engineering“ oder im

Marketing in einem international agierenden Konzern (Wirtschaftsingenieurwesen) u.v.m. Die Verdienstaussichten sind gut und die Karrieremöglichkeiten exzellent.

Wir helfen Mädchen und jungen Frauen dabei, ihr Ziel zu erreichen!

Probiert es aus! Am besten ist es, während der Schulzeit in verschiedene Berufe praktisch hinein zu schnuppern, Unternehmen von innen kennenzulernen und sich selbst ein Bild von Aufgaben, Arbeitsweise und Umfeld zu machen.

Wir helfen Euch, eine Praktikumsstelle zu finden, und geben Euch auf Wunsch einen Rat und machen Euch Mut!

Printbroschüre

„Ingenieurinnen haben viele Gesichter“

bestellen unter www.dibev.de



dib Angebote

Lernen Sie den dib kennen



Ihre Ansprechpartnerin



Dipl.-Ing. Eva Hartmann

Leitung dib-Geschäftsstelle

▶ Tel. 0700/34 23 83 42

Für dib-Mitglieder und besonders auch für „externe“ Ingenieurinnen, Ingenieurstudentinnen und interessierte Frauen und Schülerinnen bietet der dib zahlreiche Treffpunkte, Veranstaltungen und Informationen:

- ▶ **Regionalgruppen:** direkte Kontakte vor Ort
- ▶ **Weiterbildung:** bundesweite und regionale Seminare, Werksführungen, Workshops, Vortragsveranstaltungen und Podiumsdiskussionen
- ▶ **Tagung:** Die Jahrestagung des dib findet immer im November an wechselnden Orten und mit unterschiedlichen Themen statt; 2016 lautet das Tagungsmotto: „Wissen schaff(t) Macht“. Termin: 4.–6.11.2016, Freising.
- ▶ **Magazin „Die Ingenieurin“:** Das dib-Vereinsorgan erscheint vierteljährlich mit einem Mix aktueller Nachrichten aus Politik, MINT, Frauen- und Technikfragen sowie interdisziplinär bearbeiteten Schwerpunktthemen. ISSN 1868-1859
- ▶ **Infomail:** Die monatlich erscheinende „Infomail“ richtet sich speziell an Mitglieder und bringt aktuelle Nachrichten aus dem Verein und dem MINT-Bereich.

Der dib in Web und Social Media

www.dibev.de



<https://www.facebook.com/dibeV>



geschlossene Gruppe, Freigabe erforderlich



<http://twitter.com/DieIngenieurin>



unter: German Association of Women Engineers

Info

Buchtipps

Futability: Kompetenz von morgen

Wer die Fähigkeit hat, Veränderungen und Herausforderungen der Zukunft flexibel, reflektiert und proaktiv zu begegnen, wird zufriedener und erfolgreicher. „Futability Management“ verspricht Sinnhaftigkeit, Bedeutsamkeit, Wohlbefinden und damit gleichzeitig weniger Anpassungskrisen und mehr Stimmigkeit im Leben – sagt die Autorin **Melanie Vogel**. Das Buch bietet eine Reihe nachvollziehbarer Ansätze.



„Futability – Wie Sie Veränderungen und Transformationen bewältigen und selbstbestimmt gestalten“, Verlag InnoLead Academy, 2016, 352 Seiten, 14,99 Euro

www.innolead.academy

Frau muss Erfolg wollen!

Als die hochschwangere **Sheryl Sandberg** schwer keuchend das Büro der beiden Google-Gründer Larry Page und Sergey Brin erreicht, wird ihr schlagartig klar: Wir brauchen Parkplätze für Schwangere! In ihrem lesenswerten Buch berichtet die heutige Facebook-Geschäftsführerin über Wahrnehmung, Methoden und Mechanismen, schlechte und gute Beispiele in Sachen Frauen in der Wirtschaft. Was laut Sandberg für Frauen zählt, ist der Wille zum Erfolg!

„Lean in – Frauen und der Wille zum Erfolg“, Ullstein-Verlag, 2015, 320 Seiten, 10,99 Euro

www.ullsteinbuchverlage.de

Anders denken!

Interessante Frage: Hätten Frauen den Karren nicht so gründlich in den Dreck gefahren, wie es den Männern der Wirtschaft gelungen ist? Angenommen, die Bank hätte nicht Lehman Brothers sondern Lehman Sisters geheißen ... Warum die Ökonomie weiblicher werden muss, erläutern **Uwe Jean Heuser** und **Deborah Steinborn**, beide gestandene Journalisten.

„Anders denken! Warum die Ökonomie weiblicher wird“, Carl Hanser Verlag, 2013, 252 Seiten, 19,30 Euro

www.hanser-literaturverlage.de

Warum bin ich im dib?

ANN-KATHRIN HABERKORN

Maschinenbaustudentin

Technische Hochschule Mittelhessen (THM)

Das Netzwerk des dib finde ich spannend und wertvoll. Der Verband bietet für mich als Studentin eine gute Möglichkeit, mit Frauen aus technischen Berufen aus ganz Deutschland in Kontakt zu treten und von ihren Erfahrungen zu lernen. Die positiven Erfahrungen anderer Mitglieder haben mich dazu motiviert, dem dib beizutreten. Die Frauen, denen ich im Umfeld des Vereins begegne, sind sehr engagiert, freundlich und offen. So fällt Vernetzen leicht und macht Spaß. Da die jährliche Tagung an unterschiedlichen Standorten stattfindet, lernt man stets eine neue Stadt kennen. Der dib bietet für mich ein sehr interessantes, abwechslungsreiches Veranstaltungsangebot. In Seminaren und Workshops habe ich die Möglichkeit, Neues auszuprobieren. Ich kann mich beruflich und persönlich weiterentwickeln.



ANNA WASSILEW

Maschinenbauingenieurin

Angebotsprojektierung Lackieranlagen

Dürr Systems GmbH

Alles begann damit, dass meine Mentorin Christina Maul mich zu einer dib-Führung bei Pirelli mitnahm. Auf meiner ersten dib-Tagung lernte ich dann kennen, was der dib für mich persönlich ausmacht: viele interessante Frauen aus diversen technischen Berufen und mit unterschiedlichen Lebensentwürfen. Als Maschinenbaustudentin mit zwei kleinen Kindern erhielt ich hier wertvolle Anregungen. Bis zu dem Zeitpunkt fehlten mir schlichtweg Vorbilder, da ich keine Mütter mit Karrieren in technischen Berufen in meinem Umfeld hatte. Im dib war plötzlich ein „bunter Haufen“ davon und alle waren bereit, Wissen und Erfahrungen mit mir zu teilen! Nun stehe ich am Anfang meines Berufslebens und nutze den dib als Motivationsgeber und Ideenpool. Ich kann mich auch in neuen Bereichen „austoben“. Ich bin im Organisationsteam für die dib-Tagung 2017 in Frankfurt ... darauf freue ich mich besonders.

BRIGITTE PÖTZL

Wirtschaftsingenieurin Maschinenbau

Leiterin Engineering und Projektmanagerin für Produktionsanlagen
Pirelli Deutschland GmbH



Schon im Alter von 13 Jahren habe ich mich für ein Maschinenbaustudium entschieden. Grund: Ich wollte die Menschheit vor der Energieknappheit retten. Und ich wollte in die Industrie, um die Arbeitsbedingungen für alle Menschen so zu gestalten, dass sie nicht krank werden, sondern zufrieden sein können. Meine Eltern waren skeptisch, aber sie haben mich nicht abgehalten. Männliche Bekannte waren entweder fasziniert oder aggressiv ablehnend. Im Studium wurden die wenigen Frauen nicht nett behandelt. Trotzdem habe ich noch eine Weile gebraucht, bis ich endlich in den dib eingetreten bin. In der Frauengruppe der TH Darmstadt habe ich (Bau-)Ingenieurinnen kennen gelernt, die 1986 den dib gegründet haben. Seitdem möchte ich meinen wunderbaren Ingenieurinnenverein nicht mehr missen, weil es dort so viele verschiedene Frauen gibt, die ähnliche Erfahrungen haben. Wir können uns bei vielen Themen beraten und helfen. Mir ist es auch sehr wichtig, dass der dib in die Politik und in die Verbände (z.B. Frauenrat, MINT) einwirkt, um mehr Frauen und Mädchen in die Technikgestaltung einzubeziehen.



JÜLIDE SÜNTER

Chemieingenieurin

Regional Head of IT
Freshfields Bruckhaus Deringer

Nach einem Jahr Studium des Chemieingenieurwesens an der (damaligen) Technischen Universität Karlsruhe – Frauenanteil von knapp 10 Prozent im Studiengang – war ich sehr gespannt auf die Konferenz „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ in Oldenburg. Engagierte Mitstudentinnen hatten mich darauf aufmerksam gemacht. In einer kleinen Gruppe fuhren wir 1986 zum Kongress. Uns allen war gemeinsam, dass wir die Sonderstellung als Frauen in der Technik erlebt hatten, und ich wollte endlich zu einer Versammlung, in der ich als Ingenieurstudentin nicht als Ausnahme gesehen wurde. In Oldenburg wurde auch der dib vorgestellt. Ich war sofort angetan von der Idee der Interessensvertretung technischer Frauen und dem Netzwerkgedanken, so dass ich mich entschloss, sobald als möglich dem dib beizutreten. Die Organisation in Regionalgruppen ist für mich ein Glücksfall. Egal wo ich innerhalb Deutschlands hinzog, überall gab es Gleichgesinnte, interessante Projekte und Aufgaben. 30 Jahre sind wie im Fluge vergangen. Viel hat sich verändert, trotzdem ist die Notwendigkeit unseres Vereins geblieben. Also: auf die nächsten 30 Jahre!

dib Regional



REGIONALGRUPPEN

AACHEN

Dipl.-Ing. Rita Keuneke
rg-aachen@dibev.de

BERLIN

Dipl.-Ing. Heike Landsberg
rg-berlin@dibev.de

BONN

Dipl.-Ing. Annette Schwenk
rg-bonn@dibev.de

BRAUNSCHWEIG

rg-braunschweig@dibev.de

BREMEN

Dipl.-Ing. Marlies Röver
rg-bremen@dibev.de

DARMSTADT/FRANKFURT

Dr.-Ing. Angelika Klein
rg-darmstadt-frankfurt@dibev.de

DRESDEN

Dipl.-Ing. Michaela Wullinger
rg-dresden@dibev.de

ERLANGEN-NÜRNBERG

Dipl.-Ing. Gudrun Götz
rg-erlangen-nuernberg@dibev.de

HAMBURG

Dipl.-Ing. Karin Lange-Puttfarcken
rg-hamburg@dibev.de

HANNOVER

Dipl.-Ing. Karen Mumm
rg-hannover@dibev.de

HARZ

Dipl.-Ing. Birgit Pitzschel
rg-harz@dibev.de

KARLSRUHE

Dipl.-Ing. Uta Mürle
rg-karlsruhe@dibev.de

KASSEL

Dipl.-Ing. Astrid Hait
rg-kassel@dibev.de

KIEL

Dipl.-Ing. Maarit Breitensee
rg-kiel@dibev.de

LÖRRACH/BASEL

Dipl.-Ing. Ellen Krebs
rg-loerrach@dibev.de



MAINZ/WIESBADEN

Dipl.-Ing. Birgit Lenzner-Muhl
rg-mainz-wiesbaden@dibev.de

MÜNCHEN

Dipl.-Ing. Ingrid Tigges
rg-muenchen@dibev.de

PFALZ/RHEIN/NECKAR

Dipl.-Ing. Ingrid Schneider
rg-pfalz-rhein-neckar@dibev.de

RHEIN-RUHR

Prof. Dr.-Ing. Susanne Staude
rg-rhein-ruhr@dibev.de

RHÖN

Dipl.-Ing. Birgit Kramm
rg-rhoen@dibev.de

ROSENHEIM

Dipl.-Ing. Barbara Martin
rg-rosenheim@dibev.de

STUTTGART

Dipl.-Ing. Martina Gerbig
rg-stuttgart@dibev.de

Viele dib-Mitglieder sind auch außerhalb dieser Regionalgruppen aktiv. Die Geschäftsstelle stellt gern den Kontakt her.

Infos:

info@dibev.de



Planen Sie Ihre Karriere mit uns!

Berufsbegleitende Master-Programme & Zertifikatskurse für Ingenieurinnen

Master-Programme u.a. in Green Mobility Engineering, Management of Product Development oder Energy Engineering & Management
Englisch-sprachig, Dauer: 15 Monate + Master Thesis im Unternehmen

Schlossplatz 19 | 76131 Karlsruhe
Tel: +49 (0)721 608 47880
www.ectorschool.com/programs



www.her-CAREER.com

Die Karrieremesse
für Absolventinnen, Frauen in
Fach- und Führungspositionen
und Existenzgründerinnen

her CAREER

**13.-14.
Oktober
2016**

MTC, München

**50 Prozent Preisnachlass*
beim Ticket-Kauf unter
www.her-career.com/ticketshop**

* Studentinnen erhalten kostenlosen Eintritt nach Online-Registrierung und Vorlage ihres gültigen, personalisierten Studentenausweises vor Ort

Flucht/Migration: MINT-Projekt für Frauen und Mädchen

Der deutsche ingenieurinnenbund e.V. hat das Projekt „MINT Flucht/Migration – Frauen/Mädchen (MINT FM-FM)“ ins Leben gerufen. Das Ziel des Projektes ist es, die Chancen von Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen/-mädchen in Bezug auf Bildung, Ausbildung und berufliche Integration im MINT-Bereich bekannt zu machen. Der dib fordert, dass sie in den Bereichen, in denen andere Kinder und Erwachsene bereits Unterstützung erhalten, künftig verstärkt gefördert werden.

Eine der Forderungen des dib:

Ist eine reguläre Beschäftigung (noch) nicht möglich (Arbeiterlaubnis, Vorrangprüfung), sollte über analoge Möglichkeiten nachgedacht werden, wie sie z.B. mit dem Bundesfreiwilligendienst, dem Freiwilligen Technischen Jahr oder der Einstiegsqualifizierung Jugendlicher vorliegen, die später auf die reguläre Berufsausbildung angerechnet werden kann.

Schwerpunkte der dib-Arbeitsgruppe u.a.:

- ▶ Sammlung von Infos und Bekanntmachung via www.dibev.de/mint_fm-fm.html sowie über soziale Netzwerke
 - ▶ Gespräche, Kooperationen und Initiierung von Förderprojekten mit Institutionen und dib-verbundenen NGOs, u.a. Kompetenzzentrum Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit, Deutscher Frauenrat, Dachverband für Technologen/-innen und Analytiker/-innen in der Medizin Deutschland e.V. (dvta), Dachverband der Migrantinnen-Organisationen (DaMigra), Arbeitsgemeinschaft gegen internationale sexuelle und rassistische Ausbeutung (agisra)
 - ▶ Veranstaltungen (z.B. Girls' Day, TH Köln, Hochschule Hamburg, FiNuT – Tagung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik)
 - ▶ Beratung für Flüchtlingsmädchen/-frauen und Institutionen
-

Koordinatorinnen



Dipl.-Ing. Afsar Soheila Sattari

▶ a.sattari@goal-epmts.de



Dr.-Ing. Kira Stein

▶ kira.stein@t-online.de

www.dibev.de

Info

Charta der Vielfalt

2006 von Daimler, BP, Deutsche Bank und Deutsche Telekom ins Leben gerufene Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Schirmherrin: Angela Merkel. Ziel ist die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. 2.250 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen haben die Charta bisher unterzeichnet.

www.charta-der-vielfalt.de

Ingenieurin rockt - 30 Jahre dib

Ingenieurinnen in Pink

Die Regionalgruppe Darmstadt organisierte mit „Ingenieurin rockt“ eine der Auftaktveranstaltungen im Jubiläumsjahr. Auf dem Programm standen Anekdoten aus der Historie des dib, kabarettistische Einlagen und viel Musik.



Dr.-Ing. Karin Diegelmann, Dipl.-Ing. Jülide Sünter, Dipl.-Ing. Jutta Saatweber mit Enkelin – die vielleicht auch Ingenieurin wird? (v.l.n.r.)

VERANSTALTUNGSKALENDER

Im Jubiläumsjahr hat der deutsche ingenieurinnenbund e.V. ein umfangreiches Programm aufgelegt. Lassen Sie sich inspirieren und besuchen Sie eine der vielen dib-Veranstaltungen in ganz Deutschland. Feste, Vorträge, Workshops ... Netzwerken inklusive.

Anmelde- und Detailinformationen finden Sie unter www.dibev.de

Datum	Was	Ort	Titel
23.01.2016	Seminar	Hannover	Stilvolles Auftreten – Business-Knigge für Frauen
03.02.2016	Kurzvortrag	Stuttgart	Diversity bei Bosch
06.02.2016	Seminar	Dresden	Selbstbehauptung für Frauen
13.02.2016	Seminar	München	Stress in Familie und Beruf – Reiki als Antwort?
20.02.2016	Fest	Darmstadt	Ingenieurin rockt – 30 Jahre dib

Datum	Was	Ort	Titel
24.02.2016	Führung	Groß-Umstadt	DLG-Testzentrum Technik und Betriebsmittel
27.02.2016	Seminar	Hamburg	Wordpress – ein Crashkurs für Einsteigerinnen
05.03.2016	Seminar	Berlin	Raus aus der Komfortzone – ein Teamerlebnis
17.03.2016	Führung	Tübingen	Lebensphasenhaus Tübingen
19.03.2016	Führung	Paderborn	Am Anfang war Ada – Frauen in der Computergeschichte
06.04.2016	Vortrag	Stuttgart	Das Leben muss nicht leicht sein – Wissenschaftlerinnen der Radioaktivitätsforschung
8.–10.04.2016	Führung	Eisenhüttenstadt	Stahl & Stadt – eine besondere Liaison
23.04.2016	Seminar	München	Mit einem authentischen Outfit das eigene Potenzial unterstreichen
30.04.2016	Führung	Dresden	Klassische Führung für Klasse-Frauen
20.05.2016	Vortrag	Hamburg	Fliegen im Mai – Ein „Rundflug“ durch die Flugsicherheit
21.05.2016	Workshop	Dresden	Raus aus der Schule – rein ins Labor!
28.05.2016	Seminar	Fulda	TRIZ – ein Katalysator für erfinderische Problemlösung und systematische Innovation
01.06.2016	Führung	Stuttgart	Von trinkenden Schwänen und tönenden Statuen – historische Gartenanimationen
12.06.2016	Brunch	Stuttgart	30 Jahre dib. Wir feiern!
14.06.2016	Vortrag	Clausthal-Zellerfeld	Ausgewogenes Fitnesstraining
15.06.2016	Infoabend	Köln	MINT-Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen starten durch!
18.–19.06.2016	Seminar	Mülheim	Spielregeln in männerdominierten Berufen
01.–03.07.2016	Seminar	Rhön	100 Millionen Jahre Teamarbeit, Effizienz, Nachhaltigkeit: Was können wir von Bienen lernen?

Datum	Was	Ort	Titel
02.07.2016	Vortrag	Leipzig	Women in Mobility 4.0
10.07.2016	Kanutour	Altmühltal	Von Solnhofen nach Dollnstein
03.08.2016	Vortrag	Stuttgart	„Die CI-öse“ oder wie man als Frau unter Männern bestehen und (trotzdem) Freude an seinem Beruf haben kann
27.08.2016	Seminar	Hannover	Dress for Success: Business-Knigge Seminar
02.–04.09.2016	Seminar	Kochel am See	MINT-Berufe: Fehlende Führungskräfte, aber kein Platz für Frauen?
10.09.2016	Seminar	Kaiserstuhl	Wein entdecken im Kaiserstuhl – ein Weinwochenende für Genießerinnen
10.–11.09.2016	Workshop	Rhön	Die Rhön ist schön! Rhönradschnupperkurs und Wanderung
17.09.2016	Workshop	Dresden	„Frauen auf Abwegen“ – mit Karte und Kompass durch die Dresdner Heide
24.09.2016	Seminar	Hamburg	Beruflich positionieren!
05.10.2016	Vortrag	Stuttgart	Nitinol-Stents – was Sie schon immer darüber wissen wollten und sich nicht zu fragen getrauten
19.10.2016	Vortrag	Hamburg	Chemie und Lebensqualität – Ingenieurinnen gestalten die Umwelt
04.–06.11.2016	Tagung	Freising	TAGUNG: Wissen schaf(f)t Macht.
26.11.2016	Seminar	Fulda	Gendergerechte Produktentwicklung in Theorie und Praxis
07.12.2016	Vortrag	Stuttgart	Elektromobilität
Wintersemester	Infoabend	Darmstadt	Vorstellung Frauennetzwerke im MINT-Bereich und aktive Ingenieurinnen. Rahmen: Orientierungsveranstaltungen in der TUD

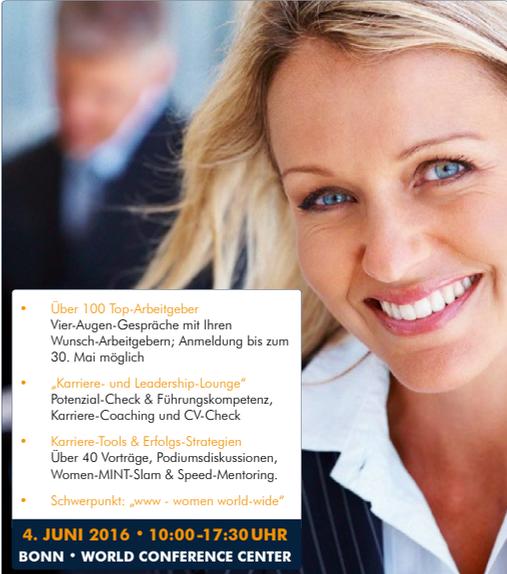
Weitere Veranstaltungen

Datum	Ort	Titel	Info
29.04.2016	Hannover	WoMenPower	www.hannovermesse.de
05.–08.5.2016	Altenkirchen	42. FiNuT-Tagung	www.finut.net
04.06.2016	Bonn	women & work	www.womenandwork.de
10.–12.06.2016	Berlin	17. VDI-Kongress Frauen im Ingenieurberuf	www.vdi.de/fib-kongress
8.–26.08.2016	Bremen	Sommerstudium	www.informatica-feminale.de
15.–17.08.2016	Erfurt, Gera, Ilmenau	Wissenschaftscampus Thüringen	www.fraunhofer.de
13.–14.10.2016	München	herCareer	www.her-career.com
25.11.2016	Karlsruhe	WoMenConnex	www.womenconnex.de



www.womenandwork.de

Deutschlands grösster Messe-Kongress für Frauen



- **Über 100 Top-Arbeitgeber**
 Vier-Augen-Gespräche mit Ihren Wunsch-Arbeitgebern; Anmeldung bis zum 30. Mai möglich
- **„Karriere- und Leadership-Lounge“**
 Potenzial-Check & Führungskompetenz, Karriere-Coaching und CV-Check
- **Karriere-Tools & Erfolgs-Strategien**
 Über 40 Vorträge, Podiumsdiskussionen, Women-MINT-Slam & Speed-Mentoring.
- **Schwerpunkt: „www - women world-wide“**

4. JUNI 2016 • 10:00-17:30 UHR
 BONN • WORLD CONFERENCE CENTER

November 2016: INWES Europe startet durch!

TERMIN:
4.–6. NOVEMBER 2016
MÜNCHEN/FREISING



INWES
(International
Network of
Women
Engineers and
Scientists):

Netzwerk von
Organisationen für
Frauen in Naturwis-
senschaft, Technik,
Ingenieurwesen
und Mathematik

Die Konferenzreihe ICWES (International Conference of Women Engineers and Scientists) findet seit 1964 regelmäßig statt. 1999 wurde bei der UNESCO World Conference on Science for the 21st Century die Gründung eines internationalen Netzwerks von Frauen in Naturwissenschaft und Technik angeregt. Die ICWES-organisierenden Netzwerke schlossen sich daraufhin zusammen und gründeten INWES, das 2002 offiziell in Kanada registriert wurde. Der dib trat kurz darauf dem Netzwerk bei. Heute repräsentiert INWES mehr als 200.000 Frauen in 60 Ländern.

Mit dem Ziel, die Reichweite und Wirksamkeit des Netzwerks auch in anderen Regionen der Welt zu vergrößern, fördert INWES die Gründung von regionalen Netzwerken. Seit 2009 gibt es eine Region Asia-Pacific,

wenig später formierte sich die Region Afrika. Bisher fehlte eine Region Europa und damit auch eine gemeinsame Interessenvertretung der MINT-Frauen gegenüber den europäischen Institutionen. Daher freuen wir uns, auf unserer Jahrestagung 2016 die Gründung von INWES Europe bekannt zu geben und im Verbund mit unserem Tagungsprogramm die „**Regional Conference Europe 2016**“ auszurichten.

„INWES Believes Strength is in Unity“:

Mit diesem Netzwerk wollen wir den erfolgreich bestehenden nationalen und regionalen Initiativen eine europäische Perspektive hinzuzufügen.

Impressum

Herausgeber & Verlag

Marketing Moves
Bettina Seehawer
Büchenhöfe 9
63329 Egelsbach
Telefon +49 (0)6103/9956 893
Telefax +49 (0)6103/9956 891

deutscher ingenieurinnenbund e.V.

Postfach 110305
64218 Darmstadt
E-Mail: info@dibev.de
Telefon: +49 (0)700/34238 342
Vereinsregister VR 1962, Amtsgericht Darmstadt
Chefredaktion: Sabine Ursel
Presse | Kommunikation | Netzwerk, Wiesbaden
Layout: Einfallswinkel PartG Designer
Janin Liermann und Alexandra Blei, Mainz

© Marketing Moves Bettina Seehawer

Die Publikation und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Eine kommerzielle, entgeltliche Weiterverwertung, direkt oder indirekt, ist ausdrücklich untersagt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Verlags.

Bildrechte:

Titel: shutterstock; Seite 40 Bild Thomas Vierhaus: Margit Berger;
Seite 52: shutterstock; S. 38: Dr. Petra Köppel;
Seite 57 Bild Pölzl: Udo Schäfer; dib-Archiv

IN SEARCH OF THE ADVENTUROUS



IN SEARCH OF REMARKABLE ENGINEERS

To be truly adventurous is a remarkable quality. After all, how many people are really prepared to continuously explore new ideas, opportunities and experiences? To take their thinking to places no one has ventured?

At Shell, right now, we're in search of remarkable, adventurous people to join us in our pioneering work on some of the most innovative engineering projects in the world – from the world's largest gas-to-liquids plant at Pearl in Qatar, to Prelude, the first ever floating natural gas platform.

Discover the opportunities at shell.com/engineers



MEIN POTENZIAL, HAT BEI MAHLE DEN FREIRAUM ZUM WACHSEN.

Harisa Lumpp, Führungskraft technischer Vertrieb



Wir mögen es, wenn unsere Mitarbeiter Ziele haben. Was ist mit Ihnen? Sind Sie bereit, mit Ihren Aufgaben zu wachsen? Wir bieten Ihnen exzellente Entwicklungschancen, die individuell auf Sie zugeschnitten sind. Wir von MAHLE sind ein international führender Zulieferer der Automobilindustrie. Mit unseren Produkten für Verbrennungsmotoren und deren Peripherie bis hin zu Lösungen für elektrifizierte Fahrzeuge decken wir von MAHLE alle wichtigen Fragestellungen entlang des Antriebsstrangs und der Klimatechnik ab. Heute arbeiten rund 75.000 Mitarbeiter an über 170 Standorten und in 16 großen Entwicklungsstandorten an innovativen Produkten. Gehen Sie Ihren Weg – mit uns.

jobs.mahle.com



MAHLE

Driven by performance