

Interview mit Ines Worschiscek von Sembach

„Flexibilität ist das ganz große Stichwort“

Ines Worschiscek leitet als Ingenieurin für Werkstofftechnik erfolgreich verschiedene Abteilungen beim Spezialisten für Keramikbauteile Sembach. *ke NEXT* wollte von ihr wissen, was die Branchenunternehmen tun können, um Frauen für eine Mitarbeit bei ihnen zu gewinnen. Und was sie sich von den männlichen Berufskollegen wünscht, damit alle Beteiligten von einer Zusammenarbeit in gemischten Teams noch mehr profitieren können.



Bild: Sembach

Zu den Tätigkeitsschwerpunkten von Ines Worschiscek gehören die Eingangsprüfung der Rohstoffe sowie die Prozess- und Materialoptimierung und -erweiterung.

Hintergrundwissen

Who is who

- Das Unternehmen **Sembach**, dessen Unternehmenssitz in Lauf an der Pegnitz bei Nürnberg liegt, stellt technische Keramik und Keramikbauteile für die Bereiche Automotive, Maschinen und Anlagen, Energietechnik, Hausgeräte, Messen, Steuern und Regeln her.
- **Ines Worschischek** ist Diplom-Ingenieurin (FH) im Bereich Werkstofftechnik und leitet die Abteilung Forschung und Entwicklung bei Sembach. Zusätzlich hat sie die Leitung einer Fertigungsabteilung, der Masseaufbereitung, inne. Insgesamt unterstehen ihr zehn Mitarbeiter, davon zwei im Labor und acht in der Fertigung.



„Wenn die Betriebe nie versuchen, auch mal eine oder zwei Ingenieurinnen in Teams reinzunehmen, dann haben die Männer auch nicht die Möglichkeit, zu erleben, wie das ist.“

Ines Worschischek, Sembach

Frau Worschischek, was fasziniert Sie so an Ihrem Beruf?

Dass er so vielseitig ist. Sie haben ein bisschen Chemie dabei, außerdem Physik, und dann noch die ganze Prozesstechnologie, also wie ein Werkstoff hergestellt wird. Das macht es sehr interessant.

Hatten Sie anfangs das Gefühl, sich als Frau erst mal beweisen zu müssen? Und wie ist das heute?

Meine Mitarbeiter in der Produktionsabteilung Aufbereitung hatten von Anfang an wenig Ressentiments, dass ich eine Frau bin. Ich denke, die haben schnell gemerkt, dass ich hinter meinem Beruf stehe und als Vorgesetzte meinen Job auch in ihrem Sinne erledige. Anders bei meinen Ingenieurskollegen: Als ich 1997 bei Sembach angefangen habe, gab es hier noch eine andere Altersstruktur und es war etwas ganz Neues für das Unternehmen, eine Ingenieurin einzustellen. Denen musste ich dann erst mal beweisen, dass eine Ingenieurin etwas leisten kann.

Glauben Sie, dass sich das Klima seitens Ihrer Berufskollegen geändert hat?

Ich denke schon, dass sie aufgeschlossener wären, wenn jetzt noch eine Ingenieurin oder eine Frau in leitender Position in das Unternehmen käme. Wobei ich mir manchmal nicht sicher bin, ob es sich wirklich um Offenheit handelt oder um zur Schau gestellte Toleranz, weil man heutzutage erwartet, dass Frauen in diesen Berufen und Branchen willkommen sind. Ich denke, nach wie vor wird eine Frau erst mal beweisen müssen, dass sie im Team mit Männern arbeiten und etwas leisten und beitragen kann.

Denken Sie, es würde den Betrieben gut tun, wenn sie für die weiblichen Seiten offener würden?

Es gibt sicher viele Betriebe, denen es gut tun würde, noch ein bisschen offener zu werden. Für die Mitarbeiter ist das natürlich auch immer die Frage, inwieweit man ihnen die Möglichkeit dazu gibt. Wenn ich nie versuche, auch mal eine oder zwei Ingenieurinnen in die Teams reinzunehmen, dann haben die Männer natürlich auch nicht die Möglichkeit, zu erleben, wie es ist. Das ist dann wieder eine Sache der Geschäftsführung, die den Mut haben muss, dies auszuprobieren, und dann auch dahinter stehen muss.

Das heißt, bei Ihnen war der Geschäftsführer damals mutig und hat verkrustete Strukturen aufgebrochen?

Das war bei uns auf jeden Fall so!

Was kann denn Ihrer Meinung nach ein Unternehmen tun, das gerne mehr Ingenieurinnen einstellen möchte?

Es ist nach wie vor sehr wichtig, dass es eine Möglichkeit zum flexiblen Arbeiten gibt. Gerade für die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie ist dies das A und O. Aber das sollte kein Sonderstatus für Frauen darstellen, sondern in der Unternehmenskultur verankert sein, genauso wie das Vertrauen gegenüber den Mitarbeitern.

Was würden Sie sich von Ihren männlichen Kollegen wünschen?

Das Schubladendenken Mann-Frau ist für mich gar nicht so ausschlaggebend. Wichtiger ist meiner Meinung, dafür zu sensibilisieren, dass es für Mitarbeiter mit Kindern immer um das Thema Effizienz geht. Effizientes Arbeiten bedeutet, sehr gut strukturiert zu sein und genau das ist für jede Firma von Vorteil. Manchmal fange ich in Besprechungen an, mit den Fingern zu trommeln, weil ich denke, dass eine Diskussion über das Thema noch eine halbe Stunde länger aus meiner Sicht nicht notwendig ist. Auch wenn der Balanceakt Beruf und Familie an manchen Tagen nur mit flexiblen Arbeitszeiten zu bewältigen ist, bin ich für meine Mitarbeiter und Kollegen trotzdem jederzeit erreichbar. Für diese Art der Arbeitszeitgestaltung wünsche ich mir mehr Offenheit und Verständnis.

Wo sehen Sie den Gewinn für Ihre männlichen Kollegen?

Dass ich Ihnen immer als kompetente Ansprechpartnerin zur Verfügung stehe. Denn ich bin ja nicht verschwunden, nur weil ich nicht mehr zu sehen bin. Außerdem kann ich Dinge sofort klären, wenn sie mich anrufen. Und davon profitiert auch ihre Arbeit.

Das heißt, die Firmen müssen mehr Flexibilität zeigen?

Ich finde es für eine technische Domäne etwas verkrustet, auf der Präsenzkultur zu beharren. In einem Produktionsbetrieb ist zwar auch Anwesenheit erforderlich, aber nicht ausschließlich.

Autorin

Das Interview führte Angela Unger, Redaktion