



SIEMENS

Ingenuity for life



Wachsende Bedeutung – History Feature zur Geschichte der Frauen bei Siemens

Frauen spielen schon früh eine zentrale Rolle bei Siemens. Analog zur gesellschaftlichen Entwicklung steigt die Bedeutung der Mitarbeiterinnen im Unternehmen stetig. Vom Einsatz der ersten Arbeiterinnen in der Glühlampenproduktion bis hin zu mehr Gestaltungsmöglichkeiten in obersten Managementebenen: Erfahren Sie in unserem History Feature, auf welche Weise Frauen zum Unternehmenserfolg beigetragen haben.

Schon früh in der Produktion unverzichtbar

Seit 1875 sind Frauen in der Produktion bei Siemens unverzichtbar. Anfänglich zumeist in der Glühlampenfertigung tätig, übernehmen sie im Ersten Weltkrieg immer mehr Aufgaben der einberufenen Männer und tragen in den 1920er-Jahren erheblich zum Erfolg der Massenproduktion bei.

Erste Frauen in der Siemens-Produktion

Seit dem 1. Januar 1875 arbeiten Frauen für Siemens. Im Berliner Werk von Siemens & Halske sind erstmals Arbeiterinnen beschäftigt. Ende des Jahres zählen wir bereits zehn Frauen im Unternehmen, und ihre Zahl wächst beständig.

Ab 1853 befinden sich die Werkstätten von Siemens & Halske in der Berliner Markgrafenstraße. Dem Wachstum des Unternehmens entsprechend steigt auch der Bedarf an Arbeitskräften, sodass ab 1875 auch Frauen in der Produktion beschäftigt sind. Glaubt man Zeitzeugen, liegt ihr Aufgabengebiet zunächst vor allem in der Spinnerei und in der Lackiererei.



Glühlampenproduktion im
Charlottenburger Werk, Berlin 1899



SIEMENS
Ingenuity for life

Beginnende Großserienfertigung – Glühlampenfabrikation in „Frauenhand“

Schon zur Jahrhundertwende sind rund ein Zehntel aller Mitarbeiter von Siemens & Halske Frauen: Die verschiedenen Werke in Berlin beschäftigen 1.250 Arbeiterinnen, bei einer Gesamtbelegschaft von rund 12.000 Arbeitern und Angestellten.

Vor allem die Glühlampenfabrikation ist fest in „Frauenhand“: Stehen zu Beginn der Fertigung noch 86 weibliche Arbeitskräfte rund 130 männlichen Kollegen gegenüber, gleichen sich diese Zahlen schnell an. Bereits um 1900 arbeiten rund 550 Kolleginnen mit „nur“ noch 90 Kollegen zusammen. Diese Zahlen demonstrieren eindrucksvoll, dass Frauen schon damals bevorzugt in der Großserienfertigung von Zählern, Installationsmaterial oder eben Glühlampen eingesetzt werden.

Erster Weltkrieg – Frauen übernehmen Aufgaben der einberufenen Männer

Rund 33 Prozent der Arbeiterschaft und etwa sieben Prozent der Angestellten bei den Berliner Werken von Siemens & Halske ist weiblich – das ist die Bilanz vor Ausbruch des Ersten Weltkriegs. Und in den ersten Kriegsjahren steigt vor allem der Anteil der Arbeiterinnen deutlich.

Ab 1915 werden mehr Arbeiterinnen als Arbeiter eingestellt. Stehen am 1. Januar 1915 noch 62 Prozent Männer 38 Prozent Frauen gegenüber, kehrt sich dieses Verhältnis bis Oktober um: Dann kommen auf 42 Prozent Arbeiter 58 Prozent Arbeiterinnen. Der Grund für diese Entwicklung liegt auf der Hand: Die Frauen übernehmen die Aufgaben der an die Front versetzten Kollegen. Doch dies ist nur eine vorübergehende Entwicklung. Bereits Ende des Ersten Weltkriegs müssen sie ihre Arbeitsplätze wieder für die Heimkehrer räumen.



SIEMENS
Ingenuity for life

Erfolg der Massenproduktion – Dank Frauen erst möglich

Die Zeit zwischen dem Ersten und dem Zweiten Weltkrieg ist von einer zunehmenden Mechanisierung und Rationalisierung der Arbeitsabläufe geprägt. Nachdem Frauen über Jahrzehnte vor allem in der Produktion beschäftigt waren, steigt nun auch der Anteil der weiblichen Angestellten.

Mit Blick auf Effektivität und Rentabilität der Fertigung werden so viele Bauteile und elektrotechnische Erzeugnisse wie möglich standardisiert. Zusätzlich untergliedert man die anfallenden Arbeiten so stark, dass immer mehr Aufgaben von Maschinen oder un- beziehungsweise angelernten – überwiegend weiblichen – Kräften übernommen werden können. Abhängig von der allgemeinen Konjunkturlage schwankt der Frauenanteil an der Berliner Siemens-Belegschaft in den 1920er-Jahren zwischen 25 und 29 Prozent.

Verantwortungsvoller Arbeitgeber – Angebote für die weibliche Belegschaft

Traditionell versteht sich Siemens als verantwortungsvoller Arbeitgeber. Zusätzlich zu den bestehenden finanziellen Hilfen kümmern sich ab 1907 firmeneigene soziale Einrichtungen um die Belange besonders hilfebedürftiger Gruppen – wie alleinerziehende Mütter. Außerdem beschäftigt Siemens ab 1911 sogenannte Fabrikpflegerinnen, die im direkten Kontakt mit den Arbeiterinnen stehen und sie unterstützen.

Im Jahr 1907 beteiligt sich Siemens an der Errichtung eines Arbeiterinnenheims in Berlin-Charlottenburg. Das Heim wird in einer für diese Zeit sehr fortschrittlichen Art konzipiert – die Bewohnerinnen sollen ihr Leben eigenverantwortlich gestalten und sich selbst versorgen. In der Folge entstehen ein Siemens-Kinderheim (1912), in dem Kinder vor allem lediger Mütter während deren Arbeitszeit beaufsichtigt werden, sowie die Erholungsstätte Siemensgarten für alleinstehende Frauen (1913).



SIEMENS
Ingenuity for life

Tragende Säule gerade in Krisenzeiten

Gerade in herausfordernden Zeiten wie den beiden Weltkriegen fällt Frauen eine wichtige Rolle für das Überleben des Unternehmens zu. Und auch in den Jahren des Wiederaufbaus sind sie von zentraler Bedeutung. Sie sind es, die mit ihrer Arbeit das Wirtschaftswunder überhaupt erst ermöglichen.

Drittes Reich – Kapazitätsmangel erfordert Frauenarbeit

Das Frauenbild im Dritten Reich ist der herrschenden Ideologie entsprechend völkisch-nationalistisch geprägt; Hausfrau und Mutter zu sein gilt als vornehmste Aufgabe. Doch die Kriegsvorbereitungen beeinflussen auch dieses Bild: Nach 1936/37 propagiert der Staat die Berufstätigkeit von Frauen, schon allein aufgrund der begrenzten Anzahl von Arbeitskräften.

1938 sind die Kapazitäten der deutschen Elektronunternehmen voll ausgelastet. In dieser Situation benötigt Siemens jeden Mann – und jede Frau: Nachdem der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft konjunkturell bedingt kurzzeitig rückläufig war, steigt er ab 1934 langsam, aber beständig auf gut 30 Prozent. Viele Arbeiterinnen sind in der Großserienfertigung von Konsum- und Investitionsgütern wie Radios, Telefonen, Kleinstmotoren oder Staubsaugern beschäftigt.

Ausbildungsgang Elektro-Assistentin – Ein neues Berufsbild entsteht

Die schon zu Kriegsbeginn stark ausgelastete Elektrobranche benötigt mit Fortschreiten des Krieges immer mehr qualifizierte Arbeitskräfte. Um den Mangel an männlichen Facharbeitern ausgleichen zu können, etabliert das Unternehmen Ende der 1930er-Jahre erstmals eigene Ausbildungsgänge für Frauen.



Aufräumarbeiten nach Kriegsende
im Nürnberger Werk, 1945



SIEMENS
Ingenuity for life

Zunächst bilden einzelne Forschungsabteilungen sogenannte Laborassistentinnen aus, deren Profil zur Elektro-Assistentin weiterentwickelt wird. Anforderungen und Ausbildungsinhalte des neuen Berufs sind eindeutig definiert. Es werden vor allem Abiturientinnen gesucht, die eine „besondere Veranlagung und Neigung“ für naturwissenschaftliche Fächer und Mathematik besitzen. Im Frühjahr 1942 wird dieser Beruf offiziell vorgestellt. Die ersten Elektroassistentinnen kommen in den Siemens-Laboratorien zum Einsatz.

Kriegswirtschaft – Frauen werden zwangsverpflichtet

Nach 1939 geraten die Siemens-Werke – wie die gesamte deutsche Industrie – zunehmend in den Sog der Kriegswirtschaft. Die schrittweise Umstellung der Produktion auf kriegswichtige Güter sowie der Mangel an männlichen Arbeitskräften verändern die Belegschaftsstruktur; der Frauenanteil steigt überdurchschnittlich.

Während des Zweiten Weltkriegs wird das Tagesgeschäft bei Siemens von Rohstoffknappheit, Transportproblemen sowie Arbeitskräfte- und Facharbeitermangel beherrscht. Dem steht die von den Behörden geforderte Ausweitung der Produktion gegenüber. Ab 1940 werden verstärkt zivile Arbeitskräfte aus den besetzten Gebieten in Polen, der Ukraine und in Russland beschäftigt. Kamen die Frauen und Männer anfangs noch freiwillig, werden sie im weiteren Kriegsverlauf zwangsverpflichtet.



SIEMENS
Ingenuity for life

Wiederaufbau – Frauen gestalten den Neubeginn

In der unmittelbaren Nachkriegszeit sind die Mitarbeiter mit Reparatur- und Aufräumarbeiten sowie mit der Notfertigung von Gegenständen des täglichen Bedarfs beschäftigt.

Erst als die Produktionsanlagen in Berlin und in den westlichen Besatzungszonen funktionstüchtig sind, kann wieder mit der Herstellung einfacher elektrotechnischer Erzeugnisse begonnen werden. Da sich ein Teil der männlichen Kollegen 1946/47 noch in Kriegsgefangenschaft befindet, müssen Frauen deren Aufgaben übernehmen. Damit steigt der weibliche Anteil an der Siemens-Belegschaft.

Wirtschaftswunder – Fingerfertigkeit und Präzision gefragt

Während der Zeit des Wirtschaftswunders verzeichnet Siemens durchweg zweistellige Wachstumsraten. Das ist vor allem der Verdienst von Frauen, die in der Produktion von Kleingeräten und nachrichtentechnischen Erzeugnissen ihre hohe Fingerfertigkeit und Präzision unter Beweis stellen.

Unverändert sind die meisten Frauen an- und ungelernte Kräfte; der Weg in die höheren Hierarchieebenen bleibt ihnen weitgehend versperrt. Entsprechend niedrig sind die Anforderungen an potenzielle Bewerberinnen auf gewerblich-technischem Gebiet. In den Stellenanzeigen jener Jahre wird stets betont, dass die Arbeit „sauber, körperlich leicht, ohne Schwierigkeiten zu erlernen und im Sitzen auszuführen“ ist.



SIEMENS

Ingenuity for life

Verändertes Umfeld und neue Aufgaben

Anfang der 1960er-Jahre beginnt Siemens mit dem systematischen Aufbau von Produktionsstandorten in aller Welt. Damit wird auch die weibliche Belegschaft internationaler. Der technische Fortschritt, insbesondere die Mikroelektronik, eröffnet Frauen in der Elektrobranche neue Perspektiven.

Grenzüberschreitend – Mit Frauenpower zurück an die Weltmärkte

Infolge des Zweiten Weltkriegs sind sämtliche materiellen Vermögenswerte des Hauses weltweit konfisziert und alle Namens-, Marken- und Patentrechte freigegeben. Ungeachtet dessen investiert Siemens erhebliche Summen in die Wiederbelebung des Auslandsgeschäfts.

Die Rückkehr zur einstigen Weltmarktposition beinhaltet auch den Aufbau ausländischer Produktionsstandorte. Ab den 1960er-Jahren entsteht in Westeuropa und Übersee eine Reihe von „Auslandsfabriken“. Analog zu den deutschen Werken arbeiten hier in der Fernsprech- und Messgeräteproduktion überwiegend Frauen. Die meist angelernten Kräfte sind mit dem Montieren und Justieren von Bauteilen sowie mit Prüfarbeiten beschäftigt.

Gastarbeiterinnen – Die Belegschaft wird internationaler

In den Boom-Jahren des Wirtschaftswunders benötigt die deutsche Wirtschaft dringend Arbeitskräfte. Nachdem bereits 1955 ein erstes bilaterales Anwerbeabkommen mit Italien geschlossen wird, kommen immer mehr Gastarbeiter und Gastarbeiterinnen nach Deutschland.



Siemens-Mitarbeiterinnen vor dem Werk in Kalwa, Indien, 1966



SIEMENS
Ingenuity for life

Zwischen 1960 und 1973 versechzehnfacht sich deutschlandweit der Frauenanteil an den ausländischen Arbeitskräften – von 43.000 auf 706.000 Gastarbeiterinnen. In den Berliner Siemens-Werken sind zeitweise weit über die Hälfte aller ausländischen Arbeitskräfte Frauen. Untergebracht werden die Kolleginnen und Kollegen in nach Geschlechtern getrennten Wohnheimen.

Neue Qualifizierungsmöglichkeiten – Frauen in technischen Berufen

Ab den 1970er-Jahren verändert die Anwendung neuer Technologien, allen voran der Mikroelektronik, die Produktions- und Beschäftigtenstruktur innerhalb der Elektrobranche – der Bedarf an qualifiziertem Personal wächst. Neue Ausbildungsgänge sollen gezielt auch Mädchen für technische Berufe interessieren.

Zahlreiche junge Frauen werden in den Erlangener und Münchner Berufsschulen für technische Assistenzberufe zu Elektro- und Ingenieurassistentinnen in den Fachrichtungen Daten- und Nachrichtentechnik ausgebildet. Die Qualifikation verbessert nicht nur die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen im gewerblich-technischen Bereich, sondern trägt auch dazu bei, die sich abzeichnende Facharbeiterlücke zu schließen. Die meisten Lehrlinge werden nach ihrer Ausbildung von Siemens übernommen.

Chancengleichheit – Mit Erfindergeist in die Forschung

Bereits 1981 arbeitet Prof. Dr. Doris Schmitt-Landsiedel in der zentralen Forschung von Siemens. Zuletzt leitet die studierte Elektrotechnikerin und Erfinderin von über 50 Patenten einen eigenen Forschungsbereich. Zu dieser Zeit ist das eher die Ausnahme denn die Regel.



Doris Schmitt-Landsiedel studiert Elektrotechnik und Physik, bevor sie an der Technischen Universität in München promoviert wird. Von 1981 bis 1996 ist die Mutter zweier Kinder in der zentralen Forschung von Siemens tätig. Hier arbeitet sie nach eigener Aussage stets mit sehr fähigen Ingenieurassistentinnen zusammen, die „alle ein Ingenieurstudium leicht gemeistert“ hätten.

Größere Vielfalt und bessere Gestaltungsmöglichkeiten

Seit den 2000er-Jahren bekleiden immer mehr Frauen bei Siemens Führungspositionen. Die Gründung eines eigenen Chief Diversity Office, die erste Frau im Konzernvorstand sowie ein höherer Frauenanteil im Aufsichtsrat belegen diesen Trend.

Promoting Diversity – Frauen zeigen Profil und steigen auf

Im Jahr 2000 startet das Projekt „Promoting Diversity“ (ProDi). Erstmals bietet Siemens eine Vielzahl von Maßnahmen an, um die Vielfalt in der Belegschaft zu erhöhen: von der Nachwuchsförderung bis hin zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 2008 geht ProDi in den Aktivitäten des neu gegründeten Chief Diversity Office auf.

Das Programm ist ein wesentliches Instrument, um den Anteil an weiblichen Mitarbeitern bei Siemens zu erhöhen, vor allem in technischen Berufen. Außerdem soll es die Voraussetzungen dafür schaffen, dass sich mehr Frauen in Fach- und Führungspositionen etablieren können. Ebenso erkennen die Verantwortlichen, dass es höchste Zeit ist, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern. ProDi wird zum erklärten Unternehmensziel – weltweit.



Nathalie von Siemens ist seit 2015 Mitglied des Aufsichtsrats der Siemens AG



Gründung des Chief Diversity Office – Die Vielfalt in der Belegschaft steigern

Im November 2008 wird das Chief Diversity Office gegründet. Es verfolgt das Ziel, die Vielfalt im Unternehmen weltweit zu steigern. Jede Position soll mit der jeweils besten Kraft besetzt werden – unabhängig von Geschlecht, Hintergrund und Hautfarbe.

Bei Siemens steht Diversity für die Einbeziehung und das Zusammenwirken verschiedener Denkweisen, Hintergründe, Erfahrungen, Kompetenzen und individueller Qualitäten über alle Ebenen und Dimensionen des Unternehmens hinweg. Damit fördert die Diversity-Initiative die heterogene Zusammensetzung der Belegschaft – unabhängig von Nationalität, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft und Religion. Zusätzlich stärkt die Initiative die globale Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit von Siemens und steigert seine Attraktivität als Arbeitgeber.

Frauen im Top-Management – Die ersten weiblichen Vorstandsmitglieder

160 Jahre lang gehören dem Siemens-Vorstand ausschließlich Männer an. Das ändert sich 2008 durch die Berufung der Schweizerin Barbara Kux, die fünf Jahre lang den Einkauf und das Thema Nachhaltigkeit betreut. Als sie in das oberste Führungsgremium des Konzerns tritt, ist Siemens das einzige DAX-30-Unternehmen mit einem weiblichen Vorstandsmitglied. In der Geschichte der DAX-30-Unternehmen ist Barbara Kux erst die dritte Frau, die einem Vorstand angehört – nach Ellen Schneider-Lenné (Deutsche Bank AG, 1988–1996) und Karin Dorrepal (Schering AG, 2004–2006).

Barbara Kux ist die erste, aber nicht die einzige Frau im Siemens-Vorstand: Von 2010 bis 2013 leitet die Österreicherin Brigitte Ederer den Bereich Corporate Human Resources und betreut zugleich die



Wirtschaftsregion Europa einschließlich Deutschland; von August 2014 bis Anfang 2020 verantwortet die Amerikanerin Lisa Davis das Energiegeschäft des Unternehmens, und ab Anfang 2015 liegt das Personalressort für fünf Jahre in den Händen der deutschen Managerin und Volkswirtin Janina Kugel.

Konkretes Ziel – Den Anteil von Frauen in Führungspositionen deutlich ausbauen

2011 setzt sich Siemens zum Ziel, in Deutschland den Anteil von Frauen im übertariflichen Kreis bis 2015 von 10 auf 12 bis 13 Prozent zu erhöhen. Mit knapp 13 Prozent ist dies bereits 2014 erreicht. Zwischen 2015 und 2017 wird der Frauenanteil auf den beiden Ebenen unterhalb des Vorstandes von 8,5 auf 10 Prozent gesteigert. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei Siemens in Deutschland 2017 bei rund 23 Prozent – weltweit bei 24 Prozent.

Das Engagement von Siemens, Frauen auf allen Ebenen des Unternehmens zu fördern, endet nicht mit der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. Das Unternehmen beabsichtigt, den Anteil von Frauen in Top-Management-Positionen zu erhöhen. Für die beiden obersten Unternehmens-Managementebenen in Deutschland soll der Anteil bis Ende Juni 2022 stabil gehalten beziehungsweise auf 20 Prozent erhöht werden. Darüber hinaus fördert Siemens weiterhin verschiedene Initiativen, Programme und Maßnahmen, um einen Kulturwandel in Geschlechtergleichheit, Vielfalt und Integration auszulösen.

Von Anfang an technikbegeistert – Siemens-Managerin Sabrina Soussan

Eine beeindruckende und vielseitige Siemens-Karriere hat die Französin Sabrina Soussan vorzuweisen. Nach der Absolvierung des Masterstudienganges der Fachrichtung Maschinenbau und Luft-



SIEMENS
Ingenuity for life

fahrttechnik in Frankreich sowie dem MBA-Abschluss in Frankreich und Irland startet Sabrina Soussan 1994 ihre berufliche Laufbahn beim Autohersteller Renault als Motorentesterin – eine Tätigkeit, die zu ihrer Zeit ansonsten ausschließlich Männer ausüben.

Drei Jahre später wechselt sie zu Siemens als Projektmanagerin und bleibt dem Unternehmen treu. Auf Stationen in Frankreich, Deutschland, England und Japan im Automotivbereich folgt 2009 der Wechsel in die Schweiz zur Building Technologies Division. Seit 2013 bestimmen Schienenfahrzeuge den Arbeitsalltag der technikbegeisterten Siemens-Managerin – und dies seit einigen Jahren in herausragender Position: 2017 ist Sabrina Soussan – zusammen mit Michael Peter – CEO der Mobility Division. Die erfahrene Doppelspitze leitet auch die 2018 gegründete Siemens Mobility GmbH, zu der weltweit 36.800 Mitarbeiter gehören.

Mehr Frauen an die Spitze – Höherer Frauenanteil im Aufsichtsrat

Im März 1978 wird Gerda Hesse als erste Frau in den Siemens-Aufsichtsrat berufen; seit 1993 gehört dem Kontrollgremium mindestens ein weibliches Mitglied an. Anfang 2018 sind sieben der insgesamt 20 Aufsichtsräte Frauen – unter ihnen Nathalie von Siemens, eine Ur-Ur-Enkelin des Firmengründers. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat beträgt 35 Prozent.

Gerda Hesse, stellvertretende Vorsitzende der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (heute ver.di), gehört dem Aufsichtsrat von 1978 bis 1983 an. In der Folge rekrutieren sich die weiblichen Aufsichtsratsmitglieder aus dem Kreis der Arbeitnehmervertreter. Seit 2008 wird auch die Anteilseignerseite von Frauen repräsentiert. Ein weiteres Novum: Mit Birgit Steinborn, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats, übernimmt Ende Januar 2015 erstmals eine Frau den stellvertretenden Vorsitz des Kontrollgremiums.