

MAY SIEMENS ENERGY BE WITH HER

Projektdokumentation
“Analyse und Maßnahmenentwicklung
zur Steigerung des Frauenanteils in CD & NUC”

INHALT

1	KONTEXT UND PARTNERUNTERNEHMEN	<u>3</u>
2	PROBLEMSTELLUNG UND ZIELSETZUNG	<u>5</u>
3	TEAM, ROLLEN UND ARBEITSMODUS	<u>7</u>
4	STAKEHOLDER	<u>9</u>
5	BUDGET, KOSTEN UND EINGESETZTE RESSOURCEN	<u>11</u>
6	PROJEKTVORGEHEN, ZEITPLAN UND MEILENSTEINE	<u>14</u>
7	ERHEBUNG I: FISHBOWL-DISKUSSION BEI SIEMENS ENERGY	<u>16</u>
8	ERHEBUNG II: WORLD CAFÉ ZUM FEMALE LIFE CYCLE	<u>24</u>
9	LESSONS LEARNED	<u>29</u>
10	MARKETINGINHALTE	<u>32</u>
11	ABSCHLUSS / ANHANG	<u>36</u>





ENERGIZE SOCIETY



Siemens Energy ist ein weltweit führendes Unternehmen der **Energietechnologie**, das die gesamte Wertschöpfungskette von der Erzeugung über die Übertragung bis zur Speicherung abdeckt. Mit über 100.000 Mitarbeitenden in mehr als 90 Ländern verkörpert das Unternehmen gelebte Diversität auf eindrucksvolle Weise.

Die Abteilung **CD&NUC (Controls, Digitalization and Nuclear)** im Geschäftsbereich Gas Service fungiert als technologisches Rückgrat von Siemens Energy und betreut das „Nervensystem“ von Kraftwerksanlagen: die **Leittechnik**.

Hier werden digitale Systeme wie das Omnivise Ecosystem entwickelt, um Anlagen effizient und cybergeschützt zu betreiben, doch von überwiegend männlichen Kollegen.



36 %

MINT-Studien-
anfängerinnen
2024. Rekordhoch



18 %

Frauenanteil in
der Gesamt-
belegschaft



16 %

Frauenanteil in
der Leittechnik in
Deutschland

Trotz der steigenden Zahl von Frauen in MINT-Fächern gibt es eine merkliche Lücke: Während im Jahr 2024 bereits **36 % der MINT-Studienanfänger:innen** in Deutschland weiblich waren, liegt der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft von Siemens Energy derzeit bei etwa 18 %. In der spezialisierten **Leittechnik** in Deutschland liegt dieser Wert bei ca. **16 %**. Das Unternehmen erkennt dies nicht nur als Zahl, sondern als klaren Auftrag: Bis 2025 sollte der Frauenanteil in den oberen **Führungsebenen auf 25 %** und bis **2030 auf 30 %** steigen. CD&NUC möchte in diese Richtung generell mitgehen und **mehr Frauen in der Technik in Deutschland** beschäftigen.



WARUM VIELFALT DIE BESSERE ENERGIE LIEFERT

FRAUEN IN TECHNISCHEN BERUFEN
SIND FÜR DEN ERFOLG VON
SIEMENS ENERGY UNVERZICHTBAR.



- Ausgewogene **Entscheidungen**: Studien belegen, dass reine Männergruppen oft zu hohe Risiken eingehen, während reine Frauengruppen Chancen ungenutzt lassen. Gemischte Teams hingegen fällen die qualitativ besten und ausgewogensten Entscheidungen.
- **Innovationskraft**: Diversität bringt unterschiedliche Perspektiven zusammen, was die Problemlösung beschleunigt und Innovation fördert.
- **Management-Skills**: In einer globalisierten Welt rücken Kommunikationsfähigkeit, Empathie und Vertrauensmanagement in den Fokus. Stärken, die vermehrt in diversen Teams zutage treten.

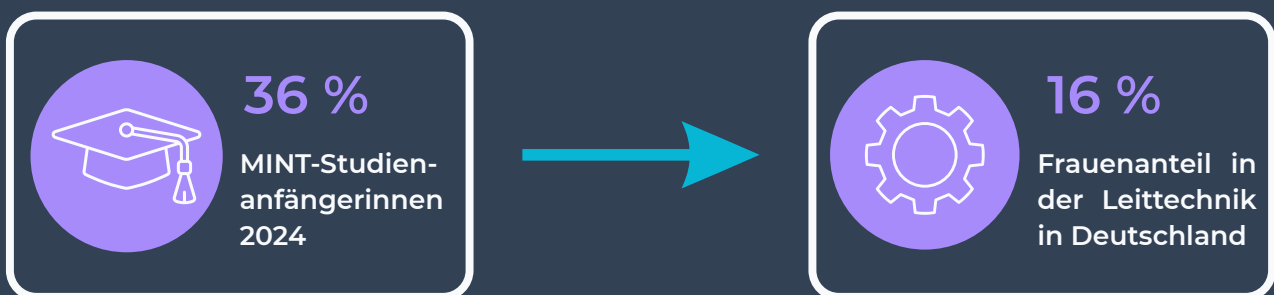


Katharina Achtziger und Dieter Fluck beauftragten die ZukunftsDesign-Studierenden, sich einer Aufgabe im Sommersemester 2026 anzunehmen. Wo liegen Barrieren, wo der „Blinde Fleck“ und welche Maßnahmen können in Zukunft wirken, um Frauen in die Technik zu Siemens Energy zu bringen? Denn echte Veränderung beginnt dort, wo Vielfalt zur Selbstverständlichkeit wird!



DIE LÜCKE ENTSTEHT ENTLANG DES FEMALE LIFE CYCLE

In der deutschen CD&NUC-Einheit von Siemens Energy sind Frauen in technischen Berufen im konzerninternen Ländervergleich deutlich unterrepräsentiert. Deshalb beschäftigen wir uns mit den zugrunde liegenden internen und externen Barrieren.



Problemstellung:

Potential ist vorhanden, doch an mehreren Übergängen geht es verloren.

Vier Ebenen der Problemstruktur

01 Orientierung & Selbstwirksamkeit

Geschlechterstereotype, wenig frühe Technik-Erfahrung und fehlende Vorbilder beeinflussen Interessen und Selbstvertrauen

02 Zugang & Rekrutierung

Rollenbilder, Ansprache, Suchkanäle und Auswahlprozesse können qualifizierte Frauen weniger wirksam erreichen

03 Zugehörigkeit & Bindung

Minderheitenstatus, informelle Netzwerke, Führung und Vereinbarkeit prägen, ob Frauen bleiben und sich entfalten

04 Entwicklung & Sichtbarkeit

Zugang zu anspruchsvollen Aufgaben, Mentoring und transparenten Karrierepfaden beeinflussen Aufstiegschancen

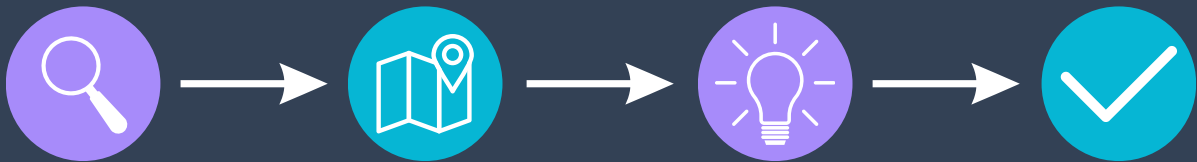


POTENTIALE ERKENNEN. ZUKUNFT GESTALTEN.

Zielsetzung

Nicht eine kurzfristige Kennzahl, sondern ein evidenzbasierter und anschlussfähiger Maßnahmenrahmen für **Siemens Energy**.

Arbeitslogik des Projekts



Analysieren

Ausgangslage, Evidenz, bestehende Maßnahmen und Barrieren erfassen

Strukturieren

Lebensphasen abbilden, Lücken, Übergänge, Zielgruppen und Probleme evaluieren

Entwickeln

Konkrete Maßnahmen mit Wirkmechanismus und Voraussetzungen formulieren

Transferieren

Wirkung und Umsetzbarkeit bewerten, im Handbuch bündeln

Zielsystem

Auftrag

Langfristig mehr Frauen für technische Rollen bei CD&NUC weiterbilden, fördern und begleiten

Projektziel

Einen konsistenten Maßnahmenbaukasten schaffen, der Initiativen über Lebensphasen hinweg verbindet

Ergebnis

Ein Female-Life-Cycle-Handbuch als praxisnahe Orientierung für Anschlussentscheidungen

Zukunft entsteht dort, wo Potentiale erkannt und mutig gestaltet werden.

Das Projekt schafft konkrete Ansatzpunkte, damit **Siemens Energy** mehr Frauen für technische Karrierewege begeistert und Vielfalt langfristig verankert.



TEAM, ROLLEN & ARBEITSMODUS

START: Wie können mehr Mädchen und Frauen für technische Berufe begeistert und langfristig in diesen Berufsfeldern gehalten werden? Diese Fragestellung bildet den Ausgangspunkt unseres Projekts mit Siemens Energy Erlangen.



Dalal
Bouhrouch

Ingenieurin,
1. Semester



Jennifer
Breuer

Marketing
Managerin,
2. Semester



Negin
Hajizadeh

Architektin,
3. Semester



Katrin
Haußner

Solution
Architect,
4. Semester



Aileen
Klier

Prozess- und
Umweltingenieurin,
1. Semester



Thomas
Mohr

Kaufmännischer
Projektleiter,
3. Semester



Lotte
Neubauer

Fashion
Consultant,
2. Semester



Johanna
Steffen

Strategy &
Internationalization
Coordinator,
2. Semester



Simone
Weisel

Senior HR Business
Partner,
4. Semester



Nicole

Sozialarbeiterin,
2. Semester



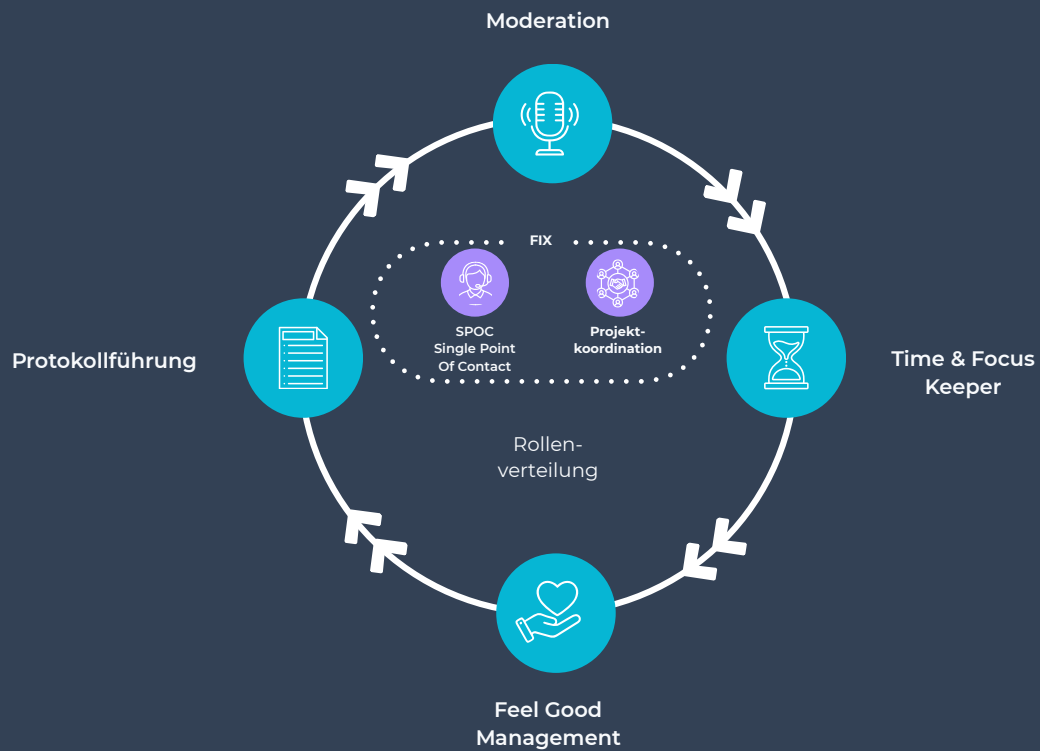
Unsere Ziele

- Mehr Frauen für technische Berufe gewinnen
- Sichtbarkeit, Chancengleichheit & Vielfalt fördern
- Mitarbeiterinnen langfristig binden & entwickeln/fördern



Unsere Herausforderungen

- Traditionelle Rollenbilder überwinden
- Unzureichende weibliche Vorbilder
- Vereinbarkeit Karriere & Familie

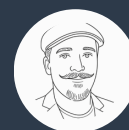


PROJEKTCOACHING

Unsere Coaches begleiten uns während des gesamten Projekts mit wertvollen Impulsen, konstruktivem Feedback und ihrer Erfahrung.



Coach Monika Kröner
mit Assistentin Aroa
[4. Semester]

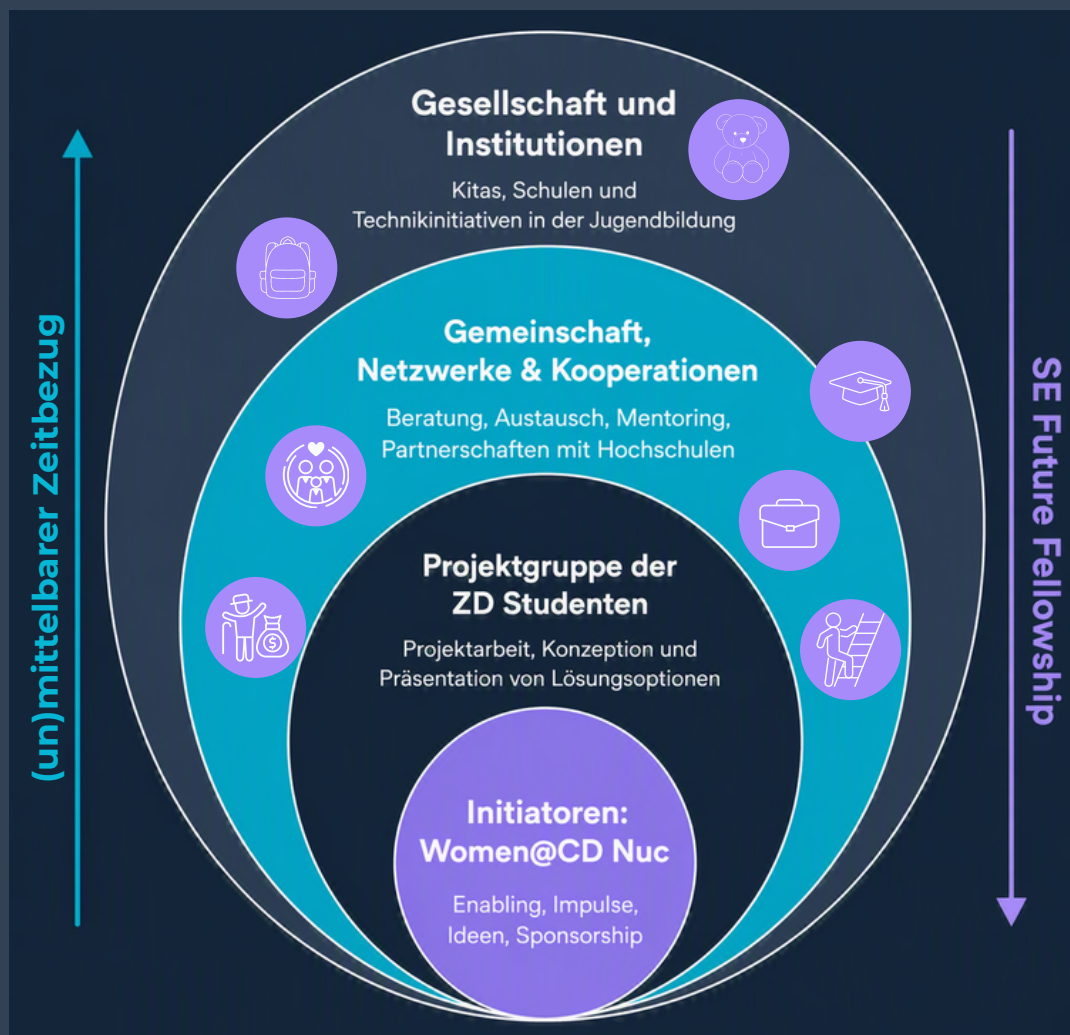


Coach
Ivo Feuerbach
[5. Semester]

STAKEHOLDER

Die Ausgangssituation zeigt, dass Frauen in technischen Berufen bei Siemens Energy aktuell unterrepräsentiert sind. Eine Erhöhung ihres Anteils setzt jedoch voraus, dass auf dem Arbeitsmarkt ausreichend technisch qualifizierte Frauen verfügbar sind, um den vorhandenen Bedarf decken zu können.

Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, auch mittelbare Stakeholder in die Strategie einzubeziehen, die auf diese frühe Orientierungsphase Einfluss nehmen können und somit die Grundlage für spätere Berufsentscheidungen schaffen.



Von innen nach außen wird sowohl der Einbindungsgrad (von intern nach extern) als auch der Zeitbezug (wann die Wirksamkeit der Einbindung bei Siemens Energy zum Tragen kommt) sichtbar.

STAKEHOLDER

Um das Ziel einer nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen bei Siemens Energy zu erreichen, ist es notwendig, **zusätzliche potenzielle Stakeholder** außerhalb des Unternehmens zu **identifizieren**, zu **aktivieren** und langfristig **einzubinden**.



Dabei gilt: Je indirekter die Einflussnahme erfolgt, desto größer ist das Risiko, dass sich Frauen trotz früher Berührungspunkte letztlich gegen einen technischen Berufsweg entscheiden.

Unser Lösungsansatz verfolgt daher das Ziel, über den gesamten Lebens- und Karrierezyklus hinweg kontinuierliche Berührungspunkte mit Siemens Energy zu schaffen - das sogenannte **SE Future Fellowship**. Durch regelmäßige und zielgerichtete Interaktionen soll ein hoher Aktivierungsgrad erreicht werden, der eine langfristige Beziehung zu potenziellen Kandidatinnen fördert. Auf diese Weise kann ein nachhaltiger „**Female-Talent-Pool**“ aufgebaut werden, der die Bindung an Siemens Energy stärkt und langfristig zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen beiträgt.



BUDGET, KOSTEN UND EINGESETZTE RESSOURCEN

Budget und Ressourcen

Für unser Projekt gab es kein fest eingeplantes Budget. Trotzdem konnten wir die meisten Aufgaben mit den Mitteln umsetzen, die uns bereits zur Verfügung standen. Dabei haben wir gemerkt, dass vor allem Zeit, Zusammenarbeit und die unterschiedlichen Fähigkeiten im Team für unser Projekt wichtig waren.

Besonders viel Zeit nahm die inhaltliche Arbeit in Anspruch. Der Female Life Cycle konzentriert sich nicht nur auf einen bestimmten Lebensabschnitt, sondern betrachtet den gesamten Weg von der Kindheit über Schule, Ausbildung und Studium bis hin zu Beruf, Familienplanung und Rente. Dadurch mussten viele unterschiedliche Themen und Perspektiven berücksichtigt und später wieder zu einem gemeinsamen Konzept zusammengeführt werden. Das machte regelmäßige Absprachen im Team notwendig.

UNSERE PERSÖNLICHEN RESSOURCEN



Zeit

Die inhaltliche Arbeit nahm den größten Zeitanteil in Anspruch.



Zusammenarbeit

Regelmäßiger Austausch und klare Absprachen waren entscheidend für den Erfolg.



Fähigkeiten

Die unterschiedlichen Stärken im Team haben unser Projekt bereichert.



WEITERE RESSOURCEN, DIE UNS VORANGEBRACHT HABEN

Eine weitere konkrete Ressource war das bereits gestaltete und gedruckte T-Shirt, dessen Umsetzung von Siemens Energy gesponsert wurde. Für unsere Zusammenarbeit war vor allem Miro wichtig. Dort sammelten wir Ideen, hielten Ergebnisse fest und konnten den aktuellen Stand gemeinsam verfolgen. Auch die regelmäßigen Check-ins und Check-outs halfen uns dabei, offene Punkte anzusprechen und die nächsten Schritte zu klären. Zusätzlich nutzten wir vorhandene Arbeitsräume, eigene Laptops und die technischen Möglichkeiten, die uns bereits zur Verfügung standen.

Für die visuelle Gestaltung arbeiteten wir mit Canva, während der Abschlussclip mit PixVerse.ai erstellt wurde. ChatGPT nutzten wir unterstützend, zum Beispiel um Ideen zu strukturieren oder einzelne Texte sprachlich zu überarbeiten.





DIE WICHTIGSTEN RESSOURCEN AUF EINEN BLICK:

**Miro:**

zentraler digitaler Arbeitsraum für Ideensammlung, Strukturierung, Dokumentation und Zusammenarbeit.

**Check-ins & Check-outs:**

regelmäßige Reflexion, Feedback, Klärung offener Fragen und Planung der nächsten Schritte.

**Canva:**

visuelle Gestaltung von Inhalten und Präsentationsmaterialien.

**PixVerse.ai:**

Erstellung und Bearbeitung des Abschlussclips.

**ChatGPT:**

Unterstützung bei der Strukturierung von Ideen und sprachlichen Überarbeitung einzelner Texte.

**Feedback und Austausch:**

Rückmeldungen innerhalb des Teams und unterstützende Hinweise während des Projektverlaufs.

Unsere Ressourcen bestanden nicht nur aus digitalen Tools oder technischer Ausstattung. Besonders wichtig waren die investierte Zeit, die Zusammenarbeit im Team, regelmäßiger Austausch sowie die unterschiedlichen Fähigkeiten der Beteiligten. Gerade weil der Female Life Cycle mehrere Lebensphasen umfasst, war Zeit eine unserer wertvollsten Ressourcen.

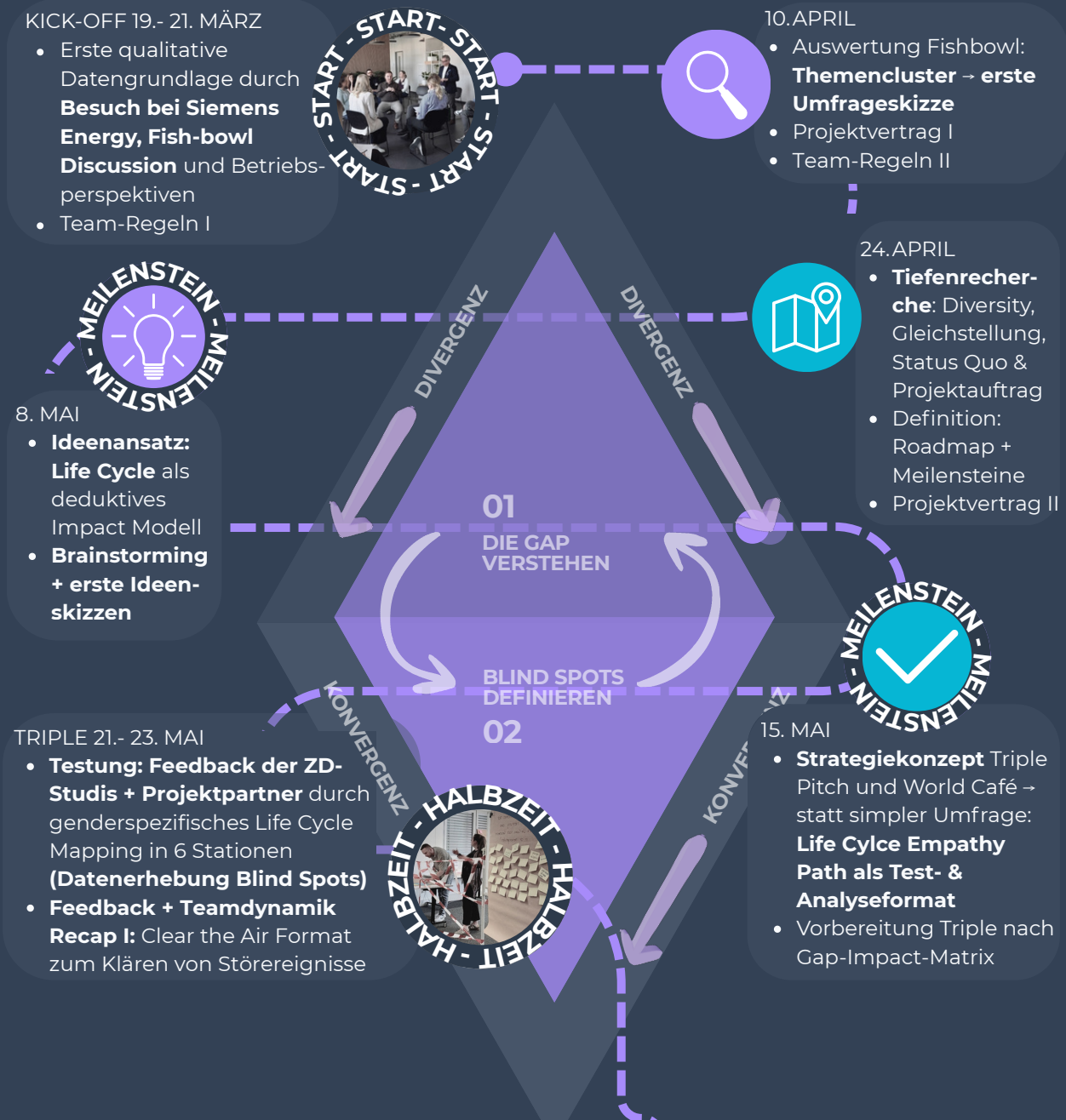


VOM BLIND SPOT ZUM IMPACT: ROADMAP

PROJEKTVORGEHEN

Iterativer Human-Centered-Designprozess - problemzentriert, wirkungsorientiert, zielgruppenfokussiert.

Methoden u.a. Fishbowl Discussion, Themenrecherche- & Clustering, Point of View (POV), Empathy Mapping, Kopfstandmethode, Storytelling, regelmäßige Feedbackschleifen, Clear the Air



5. JUNI

- Feedback + Teamdynamik Recap II: **Vision & Mission** → skalierbares Female Life Cycle Modell als USP mit Siemens Energy als Pilot/ Multiplikator
- Auswertung Triple in Fokusgruppen (Cluster je Cycle Station → um Kategorie *Rente* erweitert)
- **Kopfstandmethode: Konzept Modelldesign**



19. JUNI

- **Formatvotum: Female Life Cycle Modellhandbuch** mit existenten + neu entwickelten Maßnahmen
- Ideensammlung + **Einbau interner/ neuer Maßnahmen ins Modell**
- Finale Zuständigkeiten Projektdoku
- Brainstorming Pitch + Wabe Final

03
MODELL
ENTWICKELN04
CYCLE
FINALISIEREN

26. JUNI

- **Finales Design + Contentgerüst Handbuch** mit 1 neuen Maßnahme je Station
- **+2 Erfolge: Gespräch mit TUMO als pot. Partnerprojekt; Einladung in Siemens Energy Podcast**
- Pitch Planung Final
- Feedback Shower + Goodbye Coach Moni

2. JULI
(Sondersitzung)

2./3./7. JULI

- Welcome Coach Ivo
- Schärfung Pitch: **Story Board, ClipCut, SEELE, PowerPoint, Wabe**
- Redaktion Handbuch + Projektdoku
- Projektvertrag III: Gewinnbeteiligung

7. JULI
(Sondersitzung)

FINAL 9. BIS 11. JULI

- (Probe) Pitch + **Übergabe der Projektergebnisse** an Siemens Energy
- **Feedback** durch ZD-Studis und Projektpartner
- **Projektabschluss** vs. weitere Zusammenarbeit?

MAY
SIEMENS
ENERGY
BE WITH
HER

ENTWICKLUNG NACH DEM DOUBLE-DIAMOND-MODELL

- Öffnung des Problemraums zur Analyse
- Verdichtung des Themenfokus auf Blinde Flecken
- Erweiterung & Bewertung des Lösungsraums
- Schärfung zum skalierbaren Impact-Modell für Gleichstellungsfragen (Female Life Cycle)

Erfolgsfaktor Doppelfunktion Katrin (SE-Mitarbeiterin + ZD-Teammitglied)

- zyklisches Feedback zum Designprozess aus Betriebsperspektive



JOHANNA STEFFEN

FISHBOWL @SIEMENS ENERGY



Dialog / Diskussionsrunde mit Siemens-Mitarbeitenden aus verschiedenen Bereichen und Positionen

Fokus

Frauen in technischen Berufen & Führungspositionen.

Basis

Diskussion unterschiedlicher Meinungen sowie persönlicher Erfahrungen der männlichen und weiblichen Teilnehmenden.

Ziel

Erörterung der Barrieren und der stärkeren Etablierung von Frauen in technischen Berufen und Führungsrollen @Siemens Energy.

FISHBOWL - CLUSTER

ÜBERSICHT DER THEMENGEBIETE



1. Aktueller Zustand



2. Berufsorientierung
und Berufseinstieg



3. Unternehmenskultur
und Zusammenarbeit



4. Lösungsansätze und
Handlungsempfehlungen



5. Fazit



6. Qualität der
Ergebnisse

Die 6 dargestellten Themengebiete wurden im Rahmen des Recaps des Projektmeetings in der Projektarbeitsgruppe der Hochschule Coburg nach dem Fishbowl - Event bei **Siemens Energy** definiert und strukturiert.

1. AKTUELLER STAND

Im Rahmen der **Fishbowl-Diskussion** wurde deutlich dass, *bei vielen Frauen...*

...**erst Hemmschwellen** überwunden werden müssen, um sich für technische Berufe zu entscheiden.



...**eine stark wahrnehmbare Hinterfragung** ihrer fachlichen Kompetenz im Gegensatz zu männlichen Kollegen passiert.



...**Beiträge** bei Besprechungen und fachlichen Diskussionen **weniger Raum und Anerkennung**, trotz hoher Güte gegeben wird.



...**insbesondere introvertierte oder weniger durchsetzungsstarke Frauen mit zusätzlichen Herausforderungen** zu kämpfen haben z.B. Sichtbarkeit und Anerkennung.



...das Thema **“Karriere & Familie”** ein hoher negativer Einflussfaktor für berufliche Weiterentwicklung ist.



...die **Beschäftigungsrate** wegen Einstellungs- und Ausbildungsstopps in technischen Berufen die Altersgruppe **zwischen 30 und 40 Jahren vergleichbar gering** ausfällt.



2. BERUFSORIENTIERUNG & EINSTIEG

Maßgeblich sind **Prägung, Mindset, Erfahrungen, Vorbilder, Befürchtungen & Identitätsfindung**

- **Familie, Schule** und das **soziale Umfeld prägen** die Interessen der heranwachsenden Frauen und dessen Berufswahl maßgeblich.



- Ein positives **Mindset** sowie **frühe Erfahrungen** mit technischen oder handwerklichen Tätigkeiten fördern den Einstieg in technische Berufe.



- **Weibliche Vorbilder** und eine frühzeitige Förderung stärken das Interesse an technischen Berufsfeldern.



- Der Einstieg wird erschwert, wenn Frauen befürchten, als **einzigste Frau** in einem überwiegend männlich geprägten Team zu arbeiten.



- Besonders zu Beginn der Karriere stellt sich für viele Frauen die Frage, wie sie **ihre Rolle und Identität** in einem männlich dominierten **Arbeitsumfeld** finden können.



3. UNTERNEHMENSKULTUR & ZUSAMMENARBEIT

Umdenken, Offenheit und Engagement bringen uns zum Ziel

- **Technische Berufe** werden häufig noch als „**Männerdomäne**“ wahrgenommen, was den Einstieg und das Zugehörigkeitsgefühl von Frauen erschweren kann.
- **Geschlechterstereotype** und unterschiedliche Erwartungen beeinflussen die Wahrnehmung und Bewertung von Frauen, teilweise auch durch internalisierte **Rollenbilder**.
- Ein **offenes, wertschätzendes und diverses Arbeitsumfeld** ist eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Geschlechtern.
- Der Austausch zwischen **M / F / D** kann gegenseitiges Verständnis fördern und Vorurteile abbauen.
- Die Frauenquote wurde kontrovers diskutiert. Während sie als Instrument zur Förderung von Vielfalt gesehen wird, bestehen gleichzeitig Bedenken hinsichtlich einer Wahrnehmung als „**Quotenfrau**“.
- **Offenheit** und **Gleichberechtigung** sind elementare Werte für eine florierende Zusammenarbeit und sollten deshalb **im zukünftigen Arbeitsalltag** als selbstverständlich gelten.



4. LÖSUNGSANSÄTZE & HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Dialog und dessen Ausarbeitung führt uns zur Lösung

- Eine offene, inklusive Unternehmenskultur fördern, in der alle Perspektiven gleichermaßen wertgeschätzt werden.
- Das Bewusstsein für Chancengleichheit und die bestehenden Herausforderungen stärken.
- Den Fokus auf Kompetenzen und Potenziale statt auf Geschlechterstereotype legen.
- Flexible Arbeitsmodelle und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen.
- Zusammenarbeit, Vernetzung und gegenseitige Unterstützung im Team stärken.
- Strukturelle Hürden (z. B. Teilzeit-, Elternzeit-, Gender Pay- und Renten-Gap) abbauen.
- Führungspositionen nach Qualifikation und Eignung besetzen.



5. FAZIT

Gezielte Förderung und Orientierung gepaart mit Chancengleichheit sind der Schlüssel

- Die Fishbowl-Diskussion hat gezeigt, dass die **gezielte Förderung von Frauen** in technischen Berufen sowohl strukturelle als auch kulturelle Veränderungen erfordert.
- Eine frühe **Berufsorientierung, weibliche Vorbilder und eine offene Unternehmenskultur** können den Einstieg und die berufliche Entwicklung von Frauen nachhaltig unterstützen.
- **Chancengleichheit** gelingt, sobald Kompetenzen unabhängig vom Geschlecht anerkannt und flexible Rahmenbedingungen geschaffen werden.
- Die **Förderung** von Vielfalt ist eine gemeinsame Aufgabe von Unternehmen, Führungskräften und Mitarbeitenden.



6. QUALITÄT DER ERGEBNISSE

Qualität durch offenen Dialog und dessen Analyse



Die erarbeiteten Ergebnisse wurden im Rahmen einer Fishbowl-Diskussion bei **Siemens Energy** erarbeitet.

Führungskräfte und Studierende des Studiengangs ZukunftsDesign der Hochschule Coburg tauschten sich in einem **offenen Dialog** über Herausforderungen und Chancen für Frauen in technischen Berufen aus.

Durch die Einbindung unterschiedlicher Perspektiven **und dessen Analysen, entstanden** praxisnahe **qualitative Erkenntnisse**, welche die Grundlage für die Projektergebnisse und Handlungsempfehlungen bilden.



UMFRAGE: DEN FEMALE LIFE CYCLE VERSTEHEN

Im Rahmen der Zwischenpräsentation beim Triple führten wir eine interaktive Umfrage durch, um Erfahrungen und Wahrnehmungen von Männern und „Anderen“ entlang des Female Life Cycle zu erfassen. Im Mittelpunkt standen individuelle Erfahrungen, mögliche Barrieren und Entscheidungsprozesse, jenseits statistischer Repräsentativität. Die gewonnenen Erkenntnisse bildeten eine wichtige Grundlage für die Entwicklung des Female-Life-Cycle-Handbuchs.

AUF EINEN BLICK



2 Gruppen: Männer und Andere



Interaktives World-Café



Erfahrungen, Wahrnehmungen



Impulse für das Female-Life-Cycle-Handbuch

ÜBERSICHT DER STATIONEN



Kindheit



Schulzeit



Ausbildung /
Studium



Berufseinstieg



Familienplanung



Berufslaufbahn

Hinweis



Die Ergebnisse stellen die Wahrnehmung der Teilnehmenden der Umfrage dar und erheben keinen Anspruch auf Repräsentativität.



KINDHEIT

Prägende Erfahrungen und frühe Berufsvorstellungen

Bereits in der Kindheit wurden Unterschiede in den prägenden Erfahrungen und den beruflichen Vorstellungen der beiden Gruppen sichtbar.

“Andere” berichten von einem breiten Spektrum an Aktivitäten und vielfältigen Berufswünschen. Männer hatten häufiger Kontakt zu Technik, Handwerk, Landwirtschaft oder Sport und nannten überwiegend technische oder handwerkliche Berufsfelder.



Andere

Häufige Kindheitserfahrungen



Kreatives Gestalten



Familie



Technik & Experimente



Natur & Tiere



Sport & Tanzen



Männer

Häufige Kindheitserfahrungen



Technik & Handwerk



Landwirtschaft & Natur



Computerspiele



Sport & Bewegung

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass geschlechtsspezifische Prägungen bereits in der Kindheit entstehen können. Während Männer häufiger von technischen oder handwerklichen Erfahrungen berichten, beschrieben “Andere” ein breiteres Spektrum an Erfahrungsfeldern und Berufsvorstellungen.

SCHULZEIT



Fächerpräferenzen und empfundener Leistungsdruck in MINT

Beide Gruppen empfanden sowohl MINT-Fächer als auch kreative oder sprachliche Fächer als angenehm. Allerdings gaben “Andere” deutlich häufiger an, sich in MINT-Fächern besonders beweisen zu müssen.

“Ich hatte das Gefühl, mich in MINT-Fächern besonders beweisen zu müssen.”



Andere



Männer



AUSBILDUNG / STUDIUM



Bei der Studien- bzw. Ausbildungswahl spielte das persönliche Interesse für beide Gruppen eine wichtige Rolle. Die „Anderen“ bewerteten diesen Faktor jedoch fast ausschließlich mit „viel“ oder „extrem“, während die Antworten der Männer über die gesamte Skala verteilt waren. Finanzielle Möglichkeiten, gesellschaftliches Ansehen und Vorbilder wurden von beiden Gruppen unterschiedlich bewertet und zeigten keine eindeutige Tendenz.

OFFENE ANTWORTEN

WICHTIGE THEMEN



Praxisnahe
Erfahrungen sind
entscheidend



Technik früh und zu-
gänglich vermitteln



Frauen in Technik
fördern die
Motivation

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Studien- und Berufswahl in beiden Gruppen vor allem interessengeleitet ist. Gleichzeitig unterscheiden sich die Teilnehmenden darin, wie stark weitere Einflussfaktoren wie finanzielle Möglichkeiten, gesellschaftliches Ansehen oder Vorbilder ihre Entscheidung prägen.

BERUFSEINSTIEG



Beim Berufseinstieg zeigten sich deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung des Einflusses des Geschlechts. Auf die Frage, inwiefern das eigene Geschlecht jemals mitentschieden habe, ob man eine Stelle erhalten hat, antworteten die Männer nahezu ausgeglichen (50 % Ja / 50 % Nein). Bei den „Anderen“ stimmten dagegen 12 von 15 Personen dieser Aussage zu.

“Glaubst du, dass dein Geschlecht jemals darüber
mitentschieden hat, ob du eine Stelle bekommen hast?”



Anderere

NEIN

JA



Männer

NEIN

JA



Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Auch die Bedeutung flexibler Arbeitsmodelle wurde unterschiedlich bewertet. Für rund 80 % der „Anderen“ war die Möglichkeit, in Teilzeit arbeiten zu können, sehr wichtig. Die Antworten der Männer verteilten sich dagegen nahezu gleichmäßig zwischen „sehr wichtig“, „gar nicht wichtig“ und einer neutralen Bewertung.

Die Ergebnisse zeigen, dass „Andere“ den Einfluss des Geschlechts auf den Berufseinstieg deutlich stärker wahrnehmen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wesentlich höhere Bedeutung beimessen. Dies deutet darauf hin, dass beide Themen für sie bereits früh im Berufsleben eine größere Rolle spielen als für Männer.

FAMILIENPLANUNG & BERUFLAUFBAHN



Obwohl sich der Wunsch nach einer Familie kaum unterscheidet, zeigt die Umfrage, dass familiäre Verpflichtungen von vielen Teilnehmenden bereits als möglicher Einfluss auf die eigene Karriere wahrgenommen werden. Die Ergebnisse verdeutlichen damit, dass berufliche Entscheidungen im engen Zusammenhang mit der Lebensphase Familiengründung stehen können.



15 von 25

planen eine
Familie*



15 von 25

würden für die Familie
eine Karrierechance
ausschlagen*

*Andere



Die Umfrage verdeutlicht, dass der Wunsch nach einer Familie unabhängig vom Geschlecht ähnlich ausgeprägt ist. Gleichzeitig zeigt sich, dass familiäre Verpflichtungen bereits bei der Planung der eigenen beruflichen Laufbahn berücksichtigt werden. Der Female Life Cycle beginnt bereits in der persönlichen Zukunftsplanung - lange bevor er im Berufsleben relevant wird.

FAZIT



Die Ergebnisse der Umfrage verdeutlichen, dass Herausforderungen und Einflussfaktoren entlang des Female Life Cycles in unterschiedlichen Lebensphasen auftreten und von den Teilnehmenden teilweise unterschiedlich wahrgenommen werden. Während sich in einigen Bereichen Gemeinsamkeiten zwischen den Gruppen erkennen lassen, werden insbesondere beim Berufseinstieg sowie im Zusammenhang mit Familienplanung und Karriere unterschiedliche Erfahrungen und Erwartungen sichtbar. Die Umfrage bestätigte damit, dass berufliche Entscheidungen von verschiedenen Lebensphasen und persönlichen Rahmenbedingungen beeinflusst werden.

Die Ergebnisse machten zudem deutlich, dass sich viele dieser Herausforderungen über den gesamten Lebens- und Berufsverlauf hinweg entwickeln - weit über einzelne Ereignisse hinaus. Aus dieser Erkenntnis entstand die Idee, die identifizierten Herausforderungen entlang des Female Life Cycles in einem Handbuch zu bündeln. Das Female-Life-Cycle-Handbuch strukturiert die einzelnen Lebensphasen mit ihren jeweiligen Herausforderungen, Einflussfaktoren und Übergängen, und fasst die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse übersichtlich zusammen. Ziel des Handbuchs ist es, den Female Life Cycle ganzheitlich sichtbar zu machen und Siemens Energy eine praxisnahe Orientierung zu bieten, um die unterschiedlichen Einflussfaktoren entlang des Lebens- und Berufswegs besser zu verstehen.

LESSONS LEARNED

Das Projekt hat gezeigt, dass die geringe Repräsentanz von Frauen in technischen Berufen auf ein Zusammenspiel mehrerer Ursachen zurückzuführen ist. Vielmehr wirken gesellschaftliche, strukturelle und unternehmenskulturelle Faktoren entlang des gesamten Female Life Cycles zusammen. Die folgenden Lessons Learned fassen die wichtigsten Erkenntnisse des Projekts zusammen.



INHALTLICHE LESSONS LEARNED BEZOGEN AUF DIE IDEENCLUSTER



AKTUELLE SITUATION IN TECHNISCHEN UNTERNEHMEN

Vielfalt verbessert Zusammenarbeit und Entscheidungsqualität.

- Unterschiedliche Perspektiven reduzieren Blind Spots.
- Frauen berichten häufiger davon, ihre Kompetenz stärker beweisen zu müssen.



UNTERNEHMENSKULTUR UND WAHRNEHMUNG

Unternehmenskultur entscheidet mit über Chancengleichheit.

- Unbewusste Stereotype beeinflussen Zusammenarbeit und Karrierechancen.
- Inklusion entsteht, sobald Gleichwertigkeit aktiv gelebt wird.



STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN

Faire Strukturen schaffen gleiche Entwicklungsmöglichkeiten.

- Genderneutrales Recruiting und transparente Karrierewege fördern Chancengleichheit.
- Flexible Arbeitsmodelle unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



NACHWUCHSGEWINNUNG UND BERUFSWAHL

Diversität beginnt lange vor dem Berufseinstieg.

- Frühe MINT-Förderung und Role Models beeinflussen die Berufswahl nachhaltig.
- Unternehmen können diesen Prozess aktiv unterstützen.



ZUKUNFT DER DIVERSITÄT

Nachhaltige Diversität ist ein langfristiger Kulturprozess.

- Chancengleichheit ist Aufgabe aller Beschäftigten.
- Einzelmaßnahmen wirken nur im Zusammenspiel mit einer offenen Unternehmenskultur.

WAS BLEIBT?



Verstehen

Ursachen erkennen und verstehen.



Verändern

Strukturen und Prozesse fair gestalten.



Gemeinsam handeln

Verantwortung teilen und aktiv mitwirken



Diversität fördern

Innovation, Zusammenarbeit und Erfolg stärken.



PROZESSBEZOGENE LESSONS LEARNED



UNTERSCHIEDLICHE PERSPEKTIVEN

- Verschiedene Erfahrungen führten zu einem ganzheitlicheren Verständnis des Themas.



OFFENE KOMMUNIKATION

- Konstruktiver Austausch ermöglichte tragfähige Lösungsansätze.



KOMPLEXITÄT DES THEMAS

- Nachhaltige Veränderungen erfordern gesellschaftliche, strukturelle und kulturelle Maßnahmen.



GEMEINSAME VERANTWORTUNG

- Diversität entsteht nur durch langfristiges Engagement aller Beteiligten.

ZENTRALE ERKENNTNIS

Die Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen gelingt nicht durch Einzelmaßnahmen, sondern durch ein Zusammenspiel aus früher Nachwuchsförderung, geeigneten Rahmenbedingungen und einer inklusiven Unternehmenskultur. Diversität stärkt dabei nicht nur Chancengleichheit, sondern auch Innovation, Zusammenarbeit und die Qualität unternehmerischer Entscheidungen.

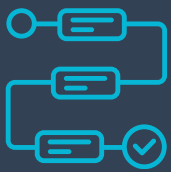


FEMALE LIFE CYCLE HANDBUCH



Auf Grundlage des zuvor entwickelten Lifecycle-Konzepts wurde ein Handbuch für Siemens Energy erstellt.

Ziel des Handbuchs ist es, bestehende Maßnahmen zur Förderung von Frauen in technischen Berufen zu bündeln und gleichzeitig neue Handlungsempfehlungen für die einzelnen Lebensphasen aufzuzeigen. Dadurch soll Siemens Energy eine praxisnahe Orientierung erhalten, wie Frauen langfristig für technische Berufe begeistert und im Unternehmen gefördert werden können.



AUFBAU

Das Handbuch ist für jede Lifecycle-Phase einheitlich aufgebaut, um eine klare Struktur und eine einfache Anwendung zu gewährleisten.

EINLEITUNG:

Kurze Beschreibung der jeweiligen Lebensphase und ihrer Bedeutung.

EXISTING:

Darstellung bereits bestehender Maßnahmen von Siemens Energy.

DAS "HOW":

Entwicklung einer konkreten Maßnahme, die das Unternehmen zukünftig umsetzen könnte.

MARKETING & IMAGEWIRKUNG

EMPLOYER BRANDING

Die Maßnahmen tragen dazu bei, Siemens Energy als modernen und attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.

Ein aktives Engagement für Frauen in technischen Berufen stärkt die Arbeitgebermarke und verbessert die Wahrnehmung im Wettbewerb um Fachkräfte.

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

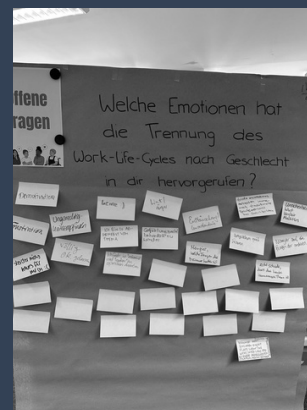
Ein sichtbares Engagement für Diversität wirkt sich positiv auf das Unternehmensimage aus.

Siemens Energy positioniert sich dadurch stärker als verantwortungsbewusstes und zukunftsorientiertes Unternehmen

STRATEGISCHER NUTZEN

Langfristig kann eine höhere Diversität, Innovation und Perspektivenvielfalt fördern. Gleichzeitig unterstützt sie die nachhaltige Sicherung von Fachkräften im technischen Bereich.

IMPRESSIONEN



CORPORATE DESIGN

SCHRIFTEN:

Headline H1: Montserrat, 43 pt, bold.

Headline H2: Montserrat, 28 pt, bold.

FARBPALETTE:



#334155



#f8fafc



#06b6d4



#1e293b



#a78bfa



GLOSSAR

- | | | |
|-----------|---|-----------------|
| 1 | KONTEXT UND PARTNERUNTERNEHMEN | KATRIN HAUSSNER |
| 2 | PROBLEMSTELLUNG UND ZIELSETZUNG | AILEEN KLIER |
| 3 | TEAM, ROLLEN UND ARBEITSMODUS | NICOLE |
| 4 | STAKEHOLDER | SIMONE WEISEL |
| 5 | BUDGET, KOSTEN UND
EINGESETZTE RESSOURCEN | NEGIN HAJIZADEH |
| 6 | PROJEKTVORGEHEN, ZEITPLAN
UND MEILENSTEINE | JOHANNA STEFFEN |
| 7 | ERHEBUNG I: FISHBOWL-DISKUSSION
BEI SIEMENS ENERGY | DALAL BOUHROUCH |
| 8 | ERHEBUNG II: WORLD CAFÉ ZUM
FEMALE LIFE CYCLE | LOTTE NEUBAUER |
| 9 | LESSONS LEARNED | THOMAS MOHR |
| 10 | MARKETINGINHALTE | JENNIFER BREUER |



IMPRESSUM

Projektgruppe “Analyse und Maßnahmenentwicklung zur Steigerung des Frauenanteils in CD & NUC”:

Jennifer Breuer, Nicole, Negin Hajizadeh, Katrin Haußner, Aileen Klier, Thomas Mohr, Johanna Steffen, Simone-Andrea Weisel, Dalal Bouhrouch, Lotte Neubauer.

Projektcoach: Monika Kröner, Ivo Feuerbach

© 2026 Projektteam „Analyse und Maßnahmenentwicklung zur Steigerung des Frauenanteils in CD&NUC“, Studiengang Zukunftsdesign, Hochschule Coburg.