



Tunnelblick und Weitwinkelsicht

Kreativität entsteht, wenn man den Leuten Freiräume bietet, wo sie wirklich „spinnen“ können. Innovation entsteht, wenn man Leute mit unterschiedlichem Know-how zusammenbringt. Vor 15 Jahren beschäftigte Infineon fast nur Österreicher in der Entwicklung. Heute kommen 40 Prozent der Leute aus 40 unterschiedlichen Nationen.

Margarete Endl

Als in den vergangenen vier Jahren 261 malaysische Techniker und Technikerinnen zu Infineon nach Villach kamen, wurden einige Leute mit ihren Vorurteilen konfrontiert. Die malaysischen Kollegen wurden in Villach ein halbes Jahr lang für die neue Halbleiterfabrik des Konzerns in Kulim in Malaysia ausgebildet. „Darunter waren viele Musliminnen mit Kopftuch, die hochbegabte Technikerinnen sind“, erzählt Monika Kircher-Kohl, Vorstandsvorsitzende von Infineon Österreich. „Da galt es, Vorurteile zu überwinden.“

In Asien sind Frauen viel häufiger in technischen Berufen tätig als in Österreich. Der Frauenanteil bei Infineons asiatischen Töchtern, mit Ausnahme von Japan, beträgt 47 Prozent. In Österreich beträgt er zwölf Prozent.

Das soll sich ändern. „Wir unternehmen verzweifelt Versuche, den Anteil von Frauen zu erhöhen“, sagt Reinhard Petschacher, Technikvorstand bei Infineon Österreich und im Gesamtkonzern für die Division Industrie und Auto verantwortlich. „Wir hätten gerne mehr Frauen in Forschung und Entwicklung, aber leider geben die technischen Hochschulen nicht mehr her.“ Männer und Frauen, so seine Beobachtung, hätten tatsächlich unterschiedliche Herangehensweisen bei der Problemlösung. Vereinfacht gesagt: Männer hätten eher einen hochkonzentrierten Tunnelblick, während Frauen die Probleme eher aus einem weiteren Blickwinkel betrachten.

Frauen begeistern

Infineon hat von 2005 bis 2007 ein mit Schulen, Fachhochschulen und Universitäten konzentriertes Aktionsprogramm durchgeführt, um Mädchen für Technik zu begeistern und junge Frauen, die ein Technikstudium begannen, für das Unternehmen zu gewinnen. Viele Aktivitäten laufen auch ohne Aktionsprogramm weiter. Etwa die Semi High Tech Universi-

ty. In diesem Rahmen konnten im letzten November 40 13- bis 14-jährige Mädchen aus Hauptschulen und Gymnasien zwei Tage lang Mikroelektronik und die Halbleitertechnik spielerisch erkunden. Diese Uni für Jugendliche in einem für die Berufswahl entscheidenden Alter – wer mit 14 Jahren in eine HTL geht, ist für die Technik quasi schon gewonnen – wurde vom Internationalen Verband der Halbleiter- und Fotovoltaikindustrie gegründet.

„Wir unternehmen verzweifelt Versuche, den Anteil von Frauen zu erhöhen.“

R. PETSCHACHER,
TECHNIKVORSTAND

Damit angehende Technikerinnen nicht doch noch verloren gehen, hat Infineon gemeinsam mit anderen Unternehmen sowie Universitäten und Fachhochschulen ein neues Projekt gestartet. Dabei geht es darum, 18 Technikstudentinnen, die kurz vor dem Abschluss stehen, beim Umstieg auf technische Arbeitswelten zu unterstützen. „Einige Frauen sagen sich: ‚Beim Studium beiße ich mich noch durch, aber dann gehe ich in die Wirtschaft. Ich will nicht in dieser Männerwelt bleiben‘“, schildert Kircher-Kohl das Problem. Das Phänomen, dass Frauen allgemein und Technikerinnen im Besonderen auf dem Weg nach oben immer wieder verloren gehen, wird im Englischen als „Leaky Pipeline“ bezeichnet – was sich im Deutschen nur unzureichend, etwa mit „undichte Rohrleitung“, wiedergeben lässt. „Wir wollen jungen Frauen, die bereits den Weg der Technik besritten haben, die Sicherheit geben, dass sie im Unternehmen gewollt werden. Dass sie keine Außenseiterinnen bleiben“, so Kircher-Kohl.

2005 hatte Infineon in technischen Positionen einen Frauenanteil von 5,6 Prozent. 2008



Mädchen verzweifelt gesucht – Infineon versucht, junge Frauen in Schnupperkursen für Mikroelektronik zu begeistern. Foto: Infineon

betrug der Anteil 7,3 Prozent. Das ist eine Steigerung um 30 Prozent. „Kulturveränderung ist zäh“, sagt Kircher-Kohl. „Und ohne eine gravierende Reform des Bildungssystems wird sie zäh bleiben.“

Die Beschäftigtenstatistik von Infineon ist ein Indiz für den eklatanten Technikermangel, unter dem Österreich seit einigen Jahren leidet. Davon unabhängig ist sie auch ein Beweis für die zunehmende Globa-

lisierung nicht nur des Kapitals, sondern der Menschen. Die suchen überall dort Arbeit, wo sie die besten Bedingungen finden und es ihnen gefällt. Vor 15 Jahren beschäftigte Infineon in der Entwicklungsabteilung fast nur Österreicher. Heute sind es nur mehr 60 Prozent. Die restlichen 40 Prozent stammen überwiegend aus Europa, einige aus anderen Weltgegenden von Kanada bis Australien. Leute aus 40 Nationen arbeiten am Standort in Villach.

„Wichtig ist das unterschiedliche Know-how – das ist das Salz in der Suppe“, sagt Petschacher. Das Unternehmen sucht hoch qualifizierte technische Entwickler aus der ganzen Welt. „Damit die kommen, müssen wir ihnen ein Umfeld bieten, wo sie Spaß an der Arbeit haben. Kreativität entsteht, wenn man den Leuten Freiräume bietet, wo sie wirklich ‚spinnen‘ können. Wenn man Leute unterschiedlichster Richtung zusammenbringt, wo sich etwas reibt.“

Kein Problem mit der Politik

Kreative Reibung von Leuten unterschiedlicher Nationen schön und gut, doch Österreichs Ausländerbeschäftigungsgesetze sind restriktiv, und einflussreiche Kärntner Politiker pflegen eine ausländerfeindliche Rhetorik. Wie ist die Erfahrung mit der Bürokratie? „Wir hatten noch nie ein Problem, Beschäftigungsbewilligungen für Schlüsselkräfte und deren Familien zu bekommen“, sagt Kircher-Kohl. Das treffe nicht nur für Infineon zu, sondern auch für andere Kärntner Unternehmen. Im Interesse des Wirtschafts- und Technologiestandorts werde pragmatisch vorgegangen.

Auch auf der persönlichen Ebene funktioniert die Vielfalt gut. Die malaysischen Kollegen, die in den Dörfern rund um Villach wohnten, erlebten zwar fallweise auch ungute Situationen. Doch größtenteils seien sie von den Kärntnern „unheimlich nett und positiv empfangen worden“, so Kircher-Kohl. „Wir sind zu einer weltweiten Community geworden.“