



WOMEN & WORK



**GRAMMER**

*Die GRAMMER AG ist führend in der Entwicklung und Produktion von Komponenten und Systemen für die Pkw-Innenausstattung sowie von Fahrer- und Passagiersitzen für Offroad-Fahrzeuge (Landmaschinen, Baumaschinen, Stapler), Lkw, Busse und Bahnen.*

*In den kommenden Jahren wird GRAMMER mit beiden Geschäftssegmenten insbesondere in den Wachstumsmärkten Asiens sowie in der Region Nordamerika wachsen. Dazu tragen im Bereich Seating Systems neue Produkte bei, die für die speziellen Anforderungen in diesen Märkten entwickelt werden.*

*Im Bereich Automotive werden wir uns als First Tier Supplier für Innenraumkomponenten weiter etablieren und damit noch stärker zum direkten Ansprechpartner für die Automobilhersteller werden. Durch die Bündelung unserer Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten am Standort Amberg können wir neue Produkte künftig effizienter und schneller auf den Markt bringen.*

*Mit den strukturellen Anpassungen, Prozessoptimierungen und neuen Produkten werden wir auch zukünftig ein verlässlicher Partner und eine führende Adresse in der Automobil- und Nutzfahrzeugzulieferbranche sein.*





**Vorstand GRAMMER AG Manfred Pretscher, Hartmut Müller (CEO), Alois Ponnath**

*In unseren Unternehmensleitlinien ist der Grundsatz der Chancengleichheit für alle Mitarbeiter fest verankert.*

*Bereits im Sommer 2010 hat der Vorstand der GRAMMER AG konkrete Ziele für die Steigerung des Frauenanteils im Unternehmen verbindlich festgelegt und hierzu verschiedene Maßnahmenpläne verabschiedet.*

*Um unsere Ziele zu erreichen und den Frauenanteil in allen Fach- und Führungsebenen noch weiter zu steigern, fokussieren wir in verschiedenen Kooperationen und Stipendien zukünftig verstärkt auf Schülerinnen und Studentinnen.*

*Beispielsweise kooperieren wir intensiv mit dem Bildungswerk der bayerischen Wirtschaft, um junge Frauen und Mädchen für technisch-gewerbliche Berufe zu begeistern.*

*Darüber hinaus bieten wir zusammen mit der Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) Amberg-Weiden für Abiturientinnen ein so genanntes „Forscherinnen-Camp“ an. Angehende Abiturientinnen können in einer Projektwoche Einblicke in die Arbeitswelt von Ingenieuren erhalten.*

*Als modernes und innovatives Unternehmen sehen wir uns weiterhin in der Verpflichtung, gezielt die Balance von Familie und Beruf zu fördern und somit das Arbeitsumfeld unserer Kolleginnen und Kollegen weiterhin zu verbessern. Wir werden auch in Zukunft bewährte Modelle und familienfreundliche Maßnahmen fördern.*





## Gemeinsam zum Erfolg

*Die hohe Qualifikation, Kreativität und Einsatzbereitschaft der GRAMMER Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden die Basis unseres Erfolgs.*





- 1999 Zweites Juristisches Staatsexamen
- 1999 Einstieg bei der GRAMMER AG
- 2001 Ernennung zur Bereichsleiterin Konzernrechtswesen
- 2005 Ernennung zur Prokuristin
- 2011 Übernahme des neu geschaffenen Bereichs Revision und Konzernrechtswesen (Internal Control und Legal)

## *Brigitte Steinbauer* Bereichsleiterin Revision und Konzernrechtswesen

► **Wie wurden Sie in Ihrer Berufslaufbahn gefördert, hat Sie jemand begleitet und unterstützt?**

► *Ich kann hierzu berichten, dass mein beruflicher Werdegang alle angesprochenen Aspekte enthält: Ich hatte das Vertrauen von Vorgesetzten, die mich gefördert und unterstützt haben, hatte sicher auch Glück in Form der angesprochenen günstigen Zufälle und zudem Freiheiten zur Gestaltung meines Tätigkeitsgebiets.*

► **Wie ist Ihre Meinung zur Frauenquote per Gesetz?**

► *Ich bin eine Befürworterin der Frauenquote. Verschiedene Studien und Untersuchungen (z. B. WoB-Index des manager magazins in Zusammenarbeit mit Fidar e.V.) zeigen, dass freiwillige Selbstverpflichtungen der Wirtschaft keine Erfolge zeigen.*

► **Welche Fähigkeiten, Kompetenzen und persönlichen Attribute waren für Sie hilfreich bzw. sehen Sie als besonders nützlich an, um in der Industrie Karriere zu machen?**

► *Aus meiner Sicht ist das Vertrauen in die eigene Person und die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse sehr wichtig – das ist eine Grundvoraussetzung dafür, neue Herausforderungen mit Freude und Engagement anzunehmen. Um erfolgreich zu sein und Freude an der Arbeit zu haben, muss man sich mit der Aufgabe und dem Unternehmen identifizieren. Für sehr wichtig halte ich selbständiges, systematisches und lösungsorientiertes Arbeiten.*



► **Familie und Beruf: Sind diese „beiden Welten“ aus Ihrer Sicht miteinander vereinbar?**

► *Ja, ich bin davon überzeugt, dass Familie und Beruf vereinbar sind. Voraussetzung dafür ist, dass die Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen die Flexibilität einräumen, die hierzu erforderlich ist. Das Wichtigste sind dabei familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit, bei Bedarf von zu Hause zu arbeiten, sowie die Förderung auch von Teilzeitkräften oder Wiedereinsteigerinnen.*

► **Was können wir als Unternehmen tun, um zukünftig unsere weiblichen Nachwuchskräfte besser auf diesem Gebiet zu unterstützen?**

► *Die Entscheidung für Familie und Kinder darf nicht gleichzeitig zwangsläufig die Entscheidung gegen eine Karriere sein, vielmehr müssen die Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellen. Hilfreich wäre es, wenn Unternehmen ihr Interesse an weiblichen Führungskräften intern kommunizieren und mit einer Selbstverpflichtung durch Festlegung einer Frauenquote und Maßnahmen zur Erreichung der Quote untermauern würden. Die gezielte Suche nach weiblichen „High-Performerinnen“ und deren Förderung durch Aufnahme in Führungskräfte- bzw. Führungsnachwuchskräfteprogramme ist sicherzustellen. Flexible Arbeitszeitmodelle müssen angeboten werden. Es müssen Verantwortliche im Unternehmen festgelegt werden (Diversity Manager), deren Aufgabe und Ziel es ist, Frauen nachhaltig zu fördern.*

► **Wagen Sie einen Blick in die Zukunft. Wie muss sich die Berufswelt in den nächsten Jahren konkret verändern, um Frauen bessere Karrierechancen zu ermöglichen?**

► *Frauen müssen ihre eigenen Netzwerke bilden, auch innerhalb der Unternehmen. Mentorenprogramme und freiwillige Frauenquoten in Unternehmen sind sinnvoll.*

► **Würden Sie es gutheißen, dass Firmen ab einer größeren Mitarbeiteranzahl Kinderbetreuung anbieten?**

► *Ja. Allerdings nicht primär als Kindergartenersatz, sondern – aus meiner Sicht wichtiger – in den Fällen, in denen keine anderweitigen Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen: z. B., wenn keine Krippenplätze zur Verfügung stehen oder bei kurzfristig entstehendem Betreuungsbedarf (Krankheit der Betreuungsperson/Tagesmutter).*

► **Wie ist die Akzeptanz Ihrer männlichen Kollegen?**

► *In meinem Arbeitsumfeld stelle ich nicht fest, dass es Vorbehalte oder Akzeptanzprobleme seitens meiner männlichen Kollegen gibt.*

- 1986 Betriebswirtschaft-Diplom
- 1995 Einstieg bei GRAMMER im Werk Slowenien als Vertriebsleiterin
- 2001 Ernennung zur Geschäftsführerin für die Gesellschaft GRAMMER Slowenien
- 2004 Ernennung zur Operationsleiterin Osteuropa
- 2005 MBA
- 2007 Ernennung zur Business Unit Leiterin
- 2009 Ernennung zur Leiterin des Produkt-Marktsegments Passive Kopfstützen



## *Suzana Filipancic* Leiterin Produkt Marktsegment Passive Kopfstützen

► **Wie wurden Sie in Ihrer Berufslaufbahn gefördert, hat Sie jemand begleitet und unterstützt?**

► *Bis 2001 hab ich einen super „Coach“ in Person meines Vorgesetzten gehabt. Von meinem Geschäftsführer habe ich das Netzwerk und seine Erfahrungen übertragen bekommen. Seitdem „Learning by doing“. Viel hat mir mein MBA und GMP Studium geholfen.*

► **Wie ist Ihre Meinung zur Frauenquote per Gesetz?**

► *Schlecht. Ich würde keine „Quotenfrau“ sein wollen, es würde für mich als Unterschätzung ankommen.*

► **Welche Fähigkeiten, Kompetenzen und persönlichen Attribute waren für Sie hilfreich bzw. sehen Sie als besonders nützlich an, um in der Industrie Karriere zu machen?**

► *Fähigkeiten: Talente entdecken, Bedingungen zur Selbstmotivation schaffen, Führen mit Vorbild, Empathie, Netzwerke aufbauen, innovativ denken, Veränderungen anstoßen.  
Kompetenzen: strategisches Denken, Kommunikation (Art und mehrere Sprachen), Entscheidungsfreude (schnelle, aber auch intuitive Entscheidungen).  
Attribute: Optimismus, Offenheit, Mut, Lust Neues zu lernen, Hartnäckigkeit.*



► **Familie und Beruf: Sind diese „beiden Welten“ aus Ihrer Sicht miteinander vereinbar?**

► *Ja, Seit 23 Jahren verheiratet 😊 zwei Söhne. Vielleicht könnten es Unternehmen erlauben, auf längeren Dienstreisen Familien mitzunehmen. Damit ist die Abwesenheit von Mutter und Frau von zu Hause nicht so bemerkbar.*

► **Was können wir als Unternehmen tun, um zukünftig unsere weiblichen Nachwuchskräfte besser auf diesem Gebiet zu unterstützen?**

► *Frauen zeigen aus diversen Gründen weniger Ehrgeiz für Führungspositionen. Gründe sind dabei zum Beispiel: Tradition, Angst. Frauen müssen „entdeckt“ und nach vorne „geschoben“ werden. Aber zuerst muss man solche Kandidatinnen beschäftigen. Das bedeutet eventuell höhere Qualifikation auf Sachbearbeiterebene zu bekommen, damit man Wachstumspotenzial bekommt.*

► **Wagen Sie einen Blick in die Zukunft. Wie muss sich die Berufswelt in den nächsten Jahren konkret verändern, um Frauen bessere Karrierechancen zu ermöglichen?**

► *Zuerst muss man den wahren Grund finden, warum der Zustand so ist: Wollen mehr Frauen ins Management oder nicht?*

*Wenn mehr Frauen ins Management wollen, gilt es herauszufinden, welche Steine aus dem Weg geräumt werden müssen.*

► **Würden Sie es gutheißen, dass Firmen ab einer größeren Mitarbeiteranzahl Kinderbetreuung anbieten?**

► *Ja, die Möglichkeit der Kinderbetreuung durch die Firma ist grundsätzlich gut. Aber auch dadurch würde sich die gesamte Problematik nicht auflösen.*

► **Wie ist die Akzeptanz Ihrer männlichen Kollegen?**

► *Ich glaube, meine Akzeptanz ist sehr gut. Ich glaube nicht, dass ich hier mehr leisten muss, es ist aber eine sehr komplexe Frage.*

- 1995 Abschluss Physikstudium
- 1996 Einstieg bei GRAMMER im Bereich Verfahrensentwicklung Schaum
- 2000 Einstieg in die Vorentwicklung Seating System
- 2007 Ernennung zur Leiterin Vorentwicklung für den Produktbereich Seating Systems
- 2010 Erweiterung des Verantwortungsbereichs um den Bereich Automotive



## Alexandra Polster Leiterin Vorentwicklung Seating Systems u. Automotive

► **Wie wurden Sie in Ihrer Berufslaufbahn gefördert, hat Sie jemand begleitet und unterstützt?**

► *Meine Berufslaufbahn konnte ich überwiegend alleine bestimmen und gestalten.*

► **Wie ist Ihre Meinung zur Frauenquote per Gesetz?**

► *Aus meiner Sicht ist so etwas schwer zu erzwingen. Wichtiger ist es, die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, wie zum Beispiel gute Betreuungsplätze für die Kinder, flexiblere Arbeitszeitmodelle, leichteren Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Basis muss aber eine entsprechende Kultur in den Unternehmen sein.*

► *Für Frauen ist es dadurch attraktiver, einen Karriereweg zu gehen. Unternehmen gewinnen somit auch leichter qualifizierte Frauen, um die Quote zu erfüllen.*

*Darüber hinaus halte ich einen Bewusstseinswandel für wichtiger und erfolgversprechender als einen Zwang. Persönlich möchte ich keine Quotenfrau sein!*



► **Welche Fähigkeiten, Kompetenzen und persönlichen Attribute waren für Sie hilfreich bzw. sehen Sie als besonders nützlich an, um in der Industrie Karriere zu machen?**

► *Hilfreich war für mich meine analytische Herangehensweise, ganzheitliches Engagement für das Unternehmen, über meinen eigenen Aufgabenbereich hinaus. Weiter unterstützend waren für mich Offenheit, Kommunikations-fähigkeit, Interesse für Umfeld und Kollegen. Grundlage ist für mich aber die Freude an der Arbeit, Arbeit als Teil des Lebens.*

► **Familie und Beruf: Sind diese „beiden Welten“ aus Ihrer Sicht miteinander vereinbar?**

► *Ja, das ist allerdings mit großem Engagement zu vereinbaren. Für Unternehmen wird es zukünftig wichtiger sein, Freiräume für Mitarbeiterinnen zu schaffen, in denen Familie und Beruf gelebt werden können. Denn Lippenbekenntnisse ohne Konsequenzen sind kontraproduktiv.*

► **Was können wir als Unternehmen tun, um zukünftig unsere weiblichen Nachwuchskräfte besser auf diesem Gebiet zu unterstützen?**

► *Positive Beispiele aufzeigen! Wichtig ist es, Flexibilität zu bieten ohne großen Formular- und Genehmigungsaufwand. Von der Erwartungshaltung Abstand nehmen, dass Führungskräfte „Tag und Nacht“ arbeiten müssen, um ihre Aufgaben zu erfüllen. Zudem müssen Möglichkeiten geschaffen werden, dass Aufgaben (nicht Verantwortung), umfangreicher delegiert werden können. Teil unserer Unternehmenskultur muss es sein, Familie und Beruf einen ebenbürtigen Stellenwert einzuräumen.*

► **Wagen Sie einen Blick in die Zukunft. Wie muss sich die Berufswelt in den nächsten Jahren konkret verändern, um Frauen bessere Karrierechancen zu ermöglichen?**

► *Ein wesentlicher Punkt ist die Ausschöpfung der modernen Kommunikationsmedien. Dies fördert die Möglichkeit, Homeoffice-Plätze noch stärker nutzbar zu machen. Oftmals sind auch so simple Regelungen fördernd, wie z. B. wichtige Besprechungen und Termine in die Kernarbeitszeit zu legen.. Schön ist es, wenn Kinderbetreuungsstätten in der Nähe des Arbeitsplatzes sind und eine hohe Flexibilität in puncto Arbeitszeit/Anwesenheit Standard ist.*

► **Würden Sie es gutheißen, dass Firmen ab einer größeren Mitarbeiteranzahl Kinderbetreuung anbieten?**

► *Ja.*

► **Wie ist die Akzeptanz Ihrer männlichen Kollegen?**

► *Persönlich habe ich hier keine negativen Erfahrungen gemacht. Allgemein kann ich dazu keine Aussage treffen.*



- 1999 Erfolgreich abgeschlossenes Ing.-Studium (Dipl.-Ing. FH)
- 2003 Einstieg bei der GRAMMER AG
- 2004 Teamleiterin Q-Controlling
- 2006 Bereichsleiterin Quality Global
- 2011 nach der Rückkehr aus der 2. Elternzeit, Wiedereinstieg als Bereichsleiterin Group Projects in Teilzeit

## Angelika Freytag Bereichsleiterin Group Projects

► **Wie wurden Sie in Ihrer Berufslaufbahn gefördert, hat Sie jemand begleitet und unterstützt?**

► *Wichtig für die Berufslaufbahn ist ein funktionierendes Netzwerk. Bereits bei meinem 1. Arbeitgeber nach dem Studium habe ich sehr gute Kontakte knüpfen können, die mich jahrelang begleitet haben. Aber neben einem funktionierenden Netzwerk ist es auch wichtig, dass Projekte erfolgreich umgesetzt werden und die Arbeitsergebnisse*

► **Wie ist Ihre Meinung zur Frauenquote per Gesetz?**

► *Nicht sinnvoll. Schade, dass solche Diskussionen überhaupt notwendig sind. Es sollte eher selbstverständlich sein, dass sich Unternehmen bewusst und ohne Druck vom Gesetzgeber für gut qualifizierte Frauen in Führungspositionen entscheiden, um das Unternehmen voranzubringen.*

► **Welche Fähigkeiten, Kompetenzen und persönlichen Attribute waren für Sie hilfreich bzw. sehen Sie als besonders nützlich an, um in der Industrie Karriere zu machen?**

► *So sein, wie man ist.*

*Freude an der Arbeit haben und dies auch vorleben*

*Sich was zutrauen*

*Gerne Verantwortung übernehmen und*

*Entscheidungen treffen*

*Neugierig sein*

*Offen sein und auf Kollegen zugehen*

*Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Souveränität*

► **Familie und Beruf: Sind diese „beiden Welten“ aus Ihrer Sicht miteinander vereinbar?**

► *Ja, es geht, auch wenn es nicht immer ganz leicht ist, vor allem bei ungeplanten Ereignissen (längere Dienstreisen außer Plan, Überstunden auf Grund der Projektsituationen). Um aber Familie und Beruf zu vereinbaren, braucht man aus meiner Sicht unbedingt zuverlässige Unterstützung vom Partner bzw. von Oma/Opa. Ohne diese Hilfestellung würde es nicht gehen. Auch sollte der Vorgesetzte den Spagat „Familie/Beruf“ akzeptieren, unterstützen und gewähren. Dies ist leider nicht immer selbstverständlich.*

► **Was können wir als Unternehmen tun, um zukünftig unsere weiblichen Nachwuchskräfte besser auf diesem Gebiet zu unterstützen?**

► *Ich denke, Frauen sind grundsätzlich an Führungsaufgaben interessiert, nur bekommen sie leider oft nicht die Chance, sich in einer Führungsposition „zu beweisen“.*

*Unternehmen können Frauen gezielt unterstützen, indem sie*

• *Frauen in die internen Netzwerke bewusst einbinden*

• *Frauen in die Findung der Unternehmensstrategie einbinden*

• *Ein internes Mentorenprogramm für Führungsnachwuchskräfte starten*

• *Den Karriereplan speziell auch auf Frauen abstimmen*

*Wichtig wäre auch, dass die Arbeitsbedingungen auf die Bedürfnisse der Frauen angepasst werden:*

• *flexible Arbeitszeiten, wenn benötigt*

• *Homeoffice, wenn es die Aufgabe ermöglicht*

• *„leichterer“ Wiedereinstieg nach der Elternzeit*

• *unbezahlter Urlaub/Freitage (z. B. während der Ferien, in Kindergarten/Schule)*

► **Wagen Sie einen Blick in die Zukunft. Wie muss sich die Berufswelt in den nächsten Jahren konkret verändern, um Frauen bessere Karrierechancen zu ermöglichen?**

► *Frauen haben alle Ausbildungsmöglichkeiten und nutzen diese auch mit sehr guten Erfolgen. In der Schule und im Studium spielt das Geschlecht eine eher untergeordnete Rolle. Erst im Berufsleben, d. h. ab den Bewerbungsgesprächen, wird „man“ mit dem „Unterschied“ konfrontiert. Durch den kommenden Fachkräftemangel werden Unternehmen verstärkt auf Frauen angewiesen sein und dieses Potenzial auch nützen.*

*Die Unternehmen werden gezielt um „gute“ Mitarbeiterinnen werben. Dadurch haben gute Bewerberinnen „freie“ Wahl, d. h. es werden eher Firmen interessant werden, die spezielle Frauenprogramme (z. B. Unterstützung im Networking, Patenschaft bereits im Studium) als auch speziell auf Frauen abgestimmte Karrierepläne, anbieten.*

**GRAMMER AG**

Georg-Grammer-Str. 2

92224 Amberg

[www.grammer.com](http://www.grammer.com)

Tel.: 09621 66-0

[info@grammer.com](mailto:info@grammer.com)

