

## Frauen schlägt Skepsis entgegen

Weibliche Führungskräfte sind in der IT-Branche selten

**Weibliche Führungskräfte sind selten in der Informationstechnologie. Bei der Vermittlung der Software-Themen kommen ihre kommunikativen Fähigkeiten zur Geltung, wie das Beispiel von Dragica Saur zeigt.**

**Freiberg.** Der Weg in die IT-Welt hat sich für Dragica Saur eher zufällig ergeben. Heute ist sie bei der Freiburger Prozess- und IT-Beratung Mieschke Hofmann und Partner (MHP) tätig, wo sie vor allem Unternehmen der Automobilbranche berät. Nach ihrem Studium der Betriebswirtschaftslehre war sie ab 1992 bei ihrem ersten Arbeitgeber, einem großen Handelsunternehmen, im Controlling beschäftigt und musste umfangreiche Datenmengen analysieren.

„Damals habe ich mich zum ersten Mal intensiv mit IT befasst und damit angefangen, Lösungen zu programmieren, die uns bei der Arbeit unterstützten sollten“, so die Prozess- und IT-Beraterin. Was zunächst als Notwendigkeit begann, entwickelte sich schnell zu einem ausgeprägten Interesse. „Fasziniert hat mich, mithilfe von Programmen in einem riesigen Datenwust einen roten Faden zu finden und so Antworten auf wichtige betriebswirtschaftliche Fragen zu geben. Außerdem ist die Entwicklung in der IT-Welt enorm schnell und es gibt ständig Neues zu entdecken.“

### Die Männer sind immer in der Mehrzahl

Als IT-Spezialistin bewegt sich die heute 41-Jährige in einer Welt, die nach wie vor von Männern dominiert wird. „Bei Geschäftsterminen sind die männlichen Ansprechpartner immer wieder in der Mehrzahl.“ Aktuelle Zahlen der Bundesagentur für Arbeit untermauern diesen Eindruck. So lag der Frauenanteil in der IT-Branche im vergangenen Jahr bei 18,7 Prozent – Tendenz fal-



Muss noch innere Hürden bei Kunden überwinden: IT-Expertin Dragica Saur. Foto: Privat

lend. „Weibliche Führungskräfte sind noch seltener“, sagt Dragica Saur.

Sie selbst hat dieses Ziel schon lange erreicht. Nachdem sie bei dem Handelsunternehmen eine IT-Lösung des Softwarehauses SAP für den Bereich Controlling eingeführt hatte, wechselte Dragica Saur 1997 zu MHP. Dort ist sie heute für ein 16-köpfiges Team verantwortlich. Auf ihrem Weg nach oben musste die Beraterin immer wieder Überzeugungsarbeit auf Kundenseite leisten. „Früher hatte ich häufiger den Eindruck, dass männliche Kollegen schon einmal skeptisch waren, wenn eine Frau zum Termin kam.“

Überzeugt hat Dragica Saur zum einen mit Fachkompetenz, zum anderen aber auch mit einer hohen Kommunikationsfähigkeit. Nach Ansicht der berufserfahrenen IT-Beraterin bringen viele Frauen diese Eigenschaft mit, die vor allem bei der Zusammenarbeit mit Kunden wertvoll ist. „Frauen haben ihren männlichen Kollegen hier häufig etwas voraus. Daher fällt es ihnen

leichter, dem Kunden komplexe Zusammenhänge zu erklären. Ich erlebe außerdem bei Terminen immer wieder, dass Beraterinnen anders an Probleme herangehen, auf einen Blick die Zusammenhänge erfassen und dann eine Brücke zwischen dem fachlichen Wissen des Kunden und der IT-Welt bauen können“, so Dragica Saur.

Damit sich Frauen in der männlich geprägten IT-Welt durchsetzen und erfolgreich die Karriereleiter erklimmen, sind nach der Erfahrung der MHP-Beraterin vor allem drei Dinge wichtig: Erstens sollten sich Frauen – wie Männer auch – neben einem breiten allgemeinen IT-Know-how ein tiefes Spezialwissen in einem Bereich aufbauen und kontinuierlich pflegen. Zweitens gilt es, zielstrebig den eigenen Weg zu verfolgen, auch wenn es mal nicht so läuft, wie erhofft. Hilfreich ist drittens, selbstbewusst aufzutreten und auszublenden, dass „frau“ sich in einem durch Männer geprägten Umfeld bewegt und selbstbewusst aufzutreten.

Gerade bei einer Beratung ist zudem eine hohe Flexibilität ein wichtiger Aspekt. Schließlich sind Termine bei Kunden in der ganzen Bundesrepublik und im Ausland die Regel. Schwierig wird es für viele Frauen dann, wenn sie Familie und Beruf miteinander vereinbaren wollen. Dragica Saur, die selbst Mutter einer Tochter ist: „Das bedeutet aber noch lange nicht das Ende der Karriere. Denn es gibt Möglichkeiten, sich gemeinsam mit dem Arbeitgeber auf die Situation einzustellen. Bei MHP haben wir zum Beispiel flexible Arbeitszeiten und können auch schon einmal von Zuhause aus arbeiten. Außerdem lässt es sich einrichten, dass Mütter vor allem in Projekten aktiv sind, die keine so große Reisebereitschaft erfordern.“

bz