



# Frauen zeigen Profil

**Promoting Diversity**  
Einblicke in die Vielgestaltigkeit unserer Welt

[www.siemens.de](http://www.siemens.de)

**SIEMENS**

# Petra Löwe – Managerin der Vielfalt



Sie hat maßgeblich dazu beigetragen, das Thema Promoting Diversity – kurz ProDi – bei Siemens zur Chefsache zu etablieren. Geholfen hat ihr dabei sicher eine „gewisse Hartnäckigkeit“. Damals, als Petra Löwe mit dem Projekt begann, brauchte sie diese auch. ProDi ist heute sowohl im Unternehmen als auch außerhalb der Siemens AG ein Begriff. Das Unternehmen bietet eine Vielzahl an Maßnahmen und Programmen, von der Nachwuchsförderung bis hin zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie selbst ist Mutter zweier Kinder und gehört zum Oberen Führungskreis. Längere Zeit hatte sie je nach geschäftlichen Anforderungen unterschiedliche Teilzeitverträge. Heute arbeitet sie wieder Vollzeit und kann Beruf und Familie bestens in Einklang bringen.

**Das Projekt ProDi wurde im Jahr 2000 ins Leben gerufen. Wer oder was gaben den Ausschlag dafür und welches waren die damaligen Vorgaben, Ideale und Ziele der Initiative? Was war damals Ihre erste Amtshandlung?**

ProDi wurde damals von der Leitung Corporate Personal Germany initiiert, die wissen wollte, ob in der Frauenfrage bei Siemens tatsächlich Handlungsbedarf bestünde – und natürlich war es so. Das Programm ist ein maßgebliches Instrument, um den Anteil an weiblichen Mitarbeitern in unserem Unternehmen – vor allem in technischen Berufen – zu erhöhen, mehr Frauen auch in herausgehobenen Fach- und Führungspositionen zu etablieren sowie eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erreichen. Eine meiner ersten

Amtshandlungen war damals, die richtigen Kennzahlen zu finden, um die Ergebnisse von ProDi über die Jahre verfolgen zu können. Diese finden sich heute in einem „Werkzeugkasten“ für die Personalorganisation wieder.

**Wie hat ProDi sich im Laufe der Jahre entwickelt und welche Schlüsse konnten daraus gezogen werden? Welche Ideen und Visionen hatten Sie persönlich?**

Dank starker „Management Attention“ – und ohne die geht es nicht – wurde ProDi wirklich zum erklärten Unternehmensziel, und das weltweit. Für den Nachwuchs, Jungen wie Mädchen, bedeutet das, eine sehr frühe Förderung von Interesse an technischen Themen. Generell kann man sagen, dass wir heute unsere Aktivitäten im Bereich ProDi direkter und zielgerichteter steuern. Was meine Aktivitäten betrifft, so war ich als

Referentin bei den „Mädchen-Techniktage“ und bei der Planung der Girl’s Day-Aktivitäten aktiv, bis hin zur Unterstützung bei Recruiting-Workshops für Ingenieurinnen.

**Siemens zählt zu den Top-Arbeitgebern Deutschlands. Welchen Anteil haben die Aktivitäten von ProDi an dieser Auszeichnung?**

Wir bieten ein wirklich sehr breites Spektrum an Möglichkeiten zur Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf, von allen Varianten der qualifizierten Teilzeit, der Mitarbeit auf Wunsch während der Elternzeit bis hin zur Kinder-Ferienbetreuung. Auch ich konnte schon verschiedentlich von den angebotenen Maßnahmen profitieren. So habe ich die Kinderferienbetreuung für meinen Sohn während der Sommerferien genutzt und als gute Unterstützung erlebt.

**Wie wirkt sich das Programm im Verlauf seines Einsatzes bis heute auf den Frauenanteil in leitenden Positionen aus?**

Der Anteil an Frauen im übertariflichen Kreis ist in Deutschland in den letzten Jahren (2001 bis 2006) um rund 30 % gestiegen. Auch in den hochrangigen Managementfunktionen verzeichnen wir beim Frauenanteil bis heute Zuwachsraten, die sich langsam aber konstant nach oben bewegen.

**Was raten Sie weiblichen High-Potentials, die trotz Familie oder Kinderwunsch ihre Qualifikationen im Unternehmen einsetzen möchten?**

Ich empfehle Kontakt zu halten mit dem Unternehmen, auch während der Berufspausen – das ist wohl das Wichtigste. Dank ProDi wird das auch seitens des Unternehmens – natürlich nur auf Wunsch des Elternteils – aktiv gefördert. Wir haben hierzu einen Leitfaden entwickelt, mit dessen Hilfe Themen wie Arbeit oder Urlaubsvertretung während der Elternzeit, Arbeitszeitwünsche und Bedürfnisse auf beiden Seiten besser geregelt werden können. Familie und Beruf – beides zusammen ist möglich, man muss es nur wollen.



## Petra Löwe

Studium Sozialpädagogik mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung in München. Seit 1990 bei Siemens im Personalwesen (Recruiting, Aus- und Weiterbildung, Beratung, Training, Personalentwicklung, Projekt- und Führungserfahrung). 2003 Übernahme der Leitung der zentralen Fachabteilung Personalprozesse. Seit 2007 Senior Consultant bei Corporate Development Executive

**Welche Ihrer persönlichen Qualitäten halten Sie darüber hinaus als ausschlaggebend für Ihren Berufsweg?**

Standfestigkeit bei anfänglichen Schwierigkeiten – und den sehr präzisen Wunsch, meine „Berufung“ ausüben zu können und dabei mich selbst weiterzuentwickeln. Außerdem vertraue ich meiner Überzeugungskraft und meinen Fähigkeiten, ebenso wie dem Wunsch, diese in das Unternehmen einzubringen. Dazu zählt wohl auch ein gewisses Einfühlungsvermögen, das mich recht schnell und treffsicher in die Lage anderer Menschen versetzen lässt. Ich freue mich, wenn die Vielfalt im Team im gemeinsamen Erfolg gipfelt.

**Sie haben vor einiger Zeit in ein neues Aufgabengebiet innerhalb des Konzerns gewechselt. Was hat Sie rückblickend besonders motiviert während Ihres Einsatzes für ProDi und welche Erfahrungen nehmen Sie mit?**

Für mich war und ist es motivierend, Menschen persönlich zu begleiten, ihre Entwicklung zu unterstützen, Mut zu machen und ihnen zu helfen, ihre Potenziale freizusetzen. Das sind nicht nur positive, sondern auch beglückende Erfahrungen, die ich mitgenommen habe.