

## Nadja Eder, CEO bei SchuhEder Consulting – Frau des Monats Juli

**„Ich würde nie einer Frau den Job geben, nur weil sie eine Frau ist.“**

Nadja Eder vereint, was in der Industrie selten Hand in Hand geht: technisches Fachwissen und feines Gespür für Menschen. Als studierte Ingenieurin kennt sie die Anforderungen der Elektronik- und Technikbranche aus erster Hand – und bringt genau dieses Verständnis in ihre Arbeit als Personalberaterin ein. Das Besondere: Nadja hat nach ihrer Rückkehr aus China bei ihrer Mutter ein herkömmliches Bewerbungsverfahren durchlaufen und führt das Unternehmen inzwischen gemeinsam mit ihr: ein modernes, zukunftsorientiertes Bindeglied zwischen Industrie und Talent.

Doch sie geht noch einen Schritt weiter: Mit großem Engagement setzt sie sich für mehr Sichtbarkeit und Vernetzung von Frauen in technischen Berufen ein. Ihre Netzwerkveranstaltungen sind nicht nur Plattform, sondern echte Möglichkeitsräume für Austausch, Inspiration und gegenseitige Stärkung.

Im Interview spricht sie über technische Leidenschaft, unternehmerisches Erbe, den Fachkräftemangel – und warum Frauen in der Industrie keine Ausnahme, sondern Selbstverständlichkeit sein sollten.

1. Du hast Maschinenbau und Wirtschaftspsychologie studiert – zwei Welten, die oft getrennt gedacht werden. Wie prägt diese Kombination deine Sicht auf Führung, Personalentwicklung und Unternehmensstrategie?

Ich habe Maschinenbau studiert aufgrund einer Werksführung bei einem deutschen Autobauer. Mich haben die Roboter, die dort „gearbeitet“ haben total fasziniert. Sowas wollte ich auch konstruieren können!

Als Anfang 20-Jährige Frau war es natürlich nicht leicht, in einer solchen Männerdomäne Fuß zu fassen, es gab einfach noch kein Role Model als Orientierungshilfe und überhaupt kaum Frauen in den Seminaren. „Weiblichkeiten“ wie Make-up oder Nagellack z. B. waren ein No-Go – genauso farbige Hosenanzüge.

Auch die Betriebswirtschaft war beinahe vollständig in Männerhand.

Eine Situation mit einem Lieferanten, als ich verstanden habe, dass es manchmal weniger um das Produkt geht und vielmehr darum, wie miteinander kommuniziert wird, war ein Schlüsselerlebnis für mich. Das hat mein Verständnis für Führung und daraus folgend Personalentwicklung und natürlich Unternehmensstrategie nachhaltig verändert. Deshalb habe ich mich für ein weiteres Studium, nämlich Wirtschaftspsychologie, entschieden – mehr oder weniger im Einklang mit einer 35-Stunden-Woche.

2. Bevor du in den Familienbetrieb eingestiegen bist, warst du in der Automotive-Branche tätig und hast gut zweieinhalb Jahre in China gearbeitet. Was hast du da für deinen heutigen Berufsalltag mitgenommen – insbesondere im Umgang mit technischen Führungskräften?

Ich war sieben Jahre bei besagtem Autobauer und habe dort sehr viel lernen können. Gerade die Produktion war superspannend – die Technik, die dahintersteckt, ist für mich als Ingenieurin ganz besonders interessant gewesen. Diese Berufserfahrung hilft mir jetzt natürlich im Umgang mit Führungskräften in technischen Bereichen sehr, weil ich die Herausforderungen kenne und verstehe, aber auch weiß, was für Qualifikationen die Bewerber haben *sollten* und welche sie unbedingt haben *müssen*. Gelernt habe ich auch eine klare Kommunikation aufgrund ehrlichen Interesses und besonders eine Kommunikation „on point“ und dass man ruhig zugeben kann, wenn man mal etwas nicht weiß.

China hat mir gezeigt, wie sehr in Deutschland die Entwicklung in manchen Bereichen hinterher ist. Ist man in China ein „lawei“, ein Manager, dann erhält man dafür auch den entsprechenden Respekt, ohne dass man erst beweisen muss, dass man den Job wirklich draufhat, obwohl man eine Frau ist. Übrigens wird man in China tatsächlich erst Manager, wenn man sich als dessen würdig erwiesen hat – aber eben geschlechtsunabhängig. Frauen in technologischen Berufen sind dort nämlich ganz alltäglich und normal. In China habe ich z. B. den Launch eines E-Fahrzeugs verantwortet, eine superspannende Erfahrung.

3. Du führst das Unternehmen, das deine Mutter gegründet hat, jetzt zusammen mit deiner Mutter. Wie war der Übergang für dich – sowohl fachlich als auch emotional?

Ich habe festgestellt, dass Großkonzerne auf Dauer nichts für mich sind – für meine Ungeduld sind die Entscheidungswege dort zu lang. Ich bin jemand, der die Dinge gern voranbringt - möglichst zeitnah, wenn's geht (lacht). Nach meiner Rückkehr aus China habe ich mich erstmal ganz normal bei meiner Mutter beworben und bin dann in das Unternehmen mit eingestiegen. Sie wird noch nicht so schnell aufhören, das gibt mir den Raum, hinein zu wachsen, mein Netzwerk auszubauen und mir eine gute Basis zu erarbeiten, um irgendwann die Geschäfte allein zu führen. Meine Mutter hat ein Wahnsinnsvertrauen in mich und wir sagen uns offen die Meinung, beides erleichtert die Kommunikation und überhaupt die Arbeit ungemein. Wir arbeiten neben der Geschäftsführung beide auch als Beraterinnen, das ist einerseits einfach unsere Passion und andererseits bleiben wir so am Ball in unserem Geschäft. Meine beruflichen Erfahrungen mit Entwicklern und Ingenieuren bringen mir eine hervorragende Expertise, die natürlich gut ist fürs Geschäft.

4. Du sprichst von Beraterinnen, nicht von Vermittlerinnen. Warum?

Wir sehen uns weniger als klassische Arbeits-Vermittlerinnen und mehr als Karriereberaterinnen. Uns geht es nicht nur darum, *jemanden* in eine vakante Position zu bringen, sondern genau die *exakt passende Person* in die vakante Position zu vermitteln. Dazu gehört nicht nur das Wissen um verfügbare Stellen, sondern auch das individuelle Herausfiltern von Informationen auf Seite der Arbeitgeber, wie auf Seite der zukünftigen Arbeitnehmer. Wir lesen zwischen den Zeilen. Nur so kommen wirklich gute Matches zustande und genau das ist unser USP.

5. Wo erleben Frauen deiner Erfahrung nach noch strukturelle Hürden im Karriereweg – insbesondere in der Elektronik- und Maschinenbaubranche?

Das geht schon bei der Bewerbung los. Wenn ein Mann eine Stellenausschreibung sieht, die er interessant findet, bewirbt er sich, selbst wenn er nur vier von zehn geforderten Kenntnissen mitbringt, eine Frau bewirbt sich kaum bis gar nicht, auch wenn sie neun von zehn Anforderungen erfüllt.

Wir beraten und begleiten Menschen, die qualifiziert sind. Für Frauen heißt das, dass sie mehr Vertrauen in die Vermittlung haben sollten. Frauen sind dabei in der Regel viel ungeduldiger als Männer, manchmal muss man auch erstmal einen Job erarbeiten. Ein nach wie vor bestehendes Problem sind die Stereotypen, die hartnäckig in der Gesellschaft verwurzelt sind und die die Mädchen früh prägen. Wir müssen deshalb mehr weiblichen Nachwuchs in die Elektrotechnik bringen – von Kindheit an am besten. Da sind dann schon die Eltern und sonstige Vorbilder gefragt. Ich habe z.B. oft gehört: „Du siehst nicht aus wie ein Elektrotechnik-Ingenieur“ – es ist schwer, sich beim Aufwachsen von solchen Vorurteilen zu lösen.

6. Wie wichtig ist es für Unternehmen heute, gezielt weibliche Führungstalente zu fördern – und woran scheitert es oft in der Praxis?

Das ist mega-individuell. Es gibt einige aktuelle Themen, z. B. Digitalisierung oder moderne Führung – gerade bei Mittelständlern, für die Frauen prädestiniert wären bzw. sind. Ein großes Hindernis sind leider immer noch Standard-Themen, wie: Eine Frau um die 30 wird dann eh schwanger und fällt dann jahrelang aus. Außerdem gibt es immer noch zu wenig qualifizierte Frauen: Wenn nur 20 % Frauen ET studieren, können die logischerweise nicht 50 % der Führungspositionen übernehmen, da fehlen einfach noch 30 %. Und selbst dann bedeutet es ja nicht, dass diese 20 % auch für Führungspositionen geeignet sind.

Ich bin Teil eines Netzwerks, das sich besonders für die Integration und Gleichstellung von Frauen engagiert. Wir fördern dabei gezielt die Vernetzung von Frauen untereinander, damit sie sich gegenseitig unterstützen können. Ein Aspekt, den uns die Männer übrigens voraus haben und der uns Frauen oft aushebelt: fehlende Connections.

Trotzdem würde ich keiner Frau einen Job geben, wenn sie nicht gleich oder besser qualifiziert ist – also sie bevorzugen, nur weil sie eine Frau ist.

7. Du bist Unternehmerin, Netzwerkerin und Karrierebegleiterin – was sind aus deiner Sicht die drei zentralen Faktoren für nachhaltigen Karriereerfolg im technischen Umfeld?

- Erstens: authentisch sein, nicht überangepasst

Man kommt – besonders in einer Männerdomäne – nicht weiter, wenn man kein klares Standing hat und keine eigene Meinung vertritt. Die muss natürlich fundiert sein. Man muss schon wissen, wovon man spricht. Das bringt mich auch gleich zu Punkt zwei:

- Fehler eingestehen können

Jeder macht Fehler! Es ist absolut keine Schwäche, einen Fehler zuzugeben, im Gegenteil! Es zeigt, dass man lernbereit ist und eben kein Ego-Problem hat UND: Es erhöht letzten Endes die Glaubwürdigkeit.

- Drittens: Es muss die eigene Entscheidung sein, kein Hineindrängen durch das familiäre Umfeld.

Eine Karriere in einem technischen Umfeld anzustreben, obwohl man dafür kein Fable, kein Talent oder nicht mal echtes Interesse hat, ist genauso falsch, wie einen „typischen Frauenberuf“ wie Erzieherin oder Krankenschwester zu erlernen, nur weil man eine Frau ist.

8. Was beobachtest du aktuell beim Thema Führungskultur? Gibt es einen Wandel – gerade im industriellen Mittelstand?

Es gibt nach wie vor kein „One Size Fits All“ in der Führung. Der Führungsstil muss flexibel sein und sich an die Mitarbeitenden, das Unternehmen, die Unternehmensziele und -richtlinien und natürlich an die Marktlage anpassen. Dabei hat jede Führungskraft persönliche Stärken und Schwächen, somit ist Führung auch sehr individuell. Generell würde ich sagen, dass eine gute Führungskraft immer hinter ihren Mitarbeitenden steht und deren Stärken an die passenden Stellen im Unternehmen bringt. Eine offene Kommunikation, auch zuhören natürlich, hilft da schon viel. Zuhören können Frauen oft besser, übrigens.

Vielen Dank liebe Nadja für das tolle, informative Interview und weiterhin ganz viel Erfolg!