

Frauen in Führung

SELBSTBEWUSST UND MUTIG

Im Bergischen Städtedreieck sind etwa 21 Prozent der Führungspositionen und davon lediglich zehn Prozent im Top-Management von Frauen besetzt, weniger als im Bundesdurchschnitt. Über Ursachen, Chancen und wie bergische Führungsfrauen die Situation erleben – eine Momentaufnahme.

„Eine Frauenquote bringt nichts, wenn es kaum Frauen gibt, die sich die Führung eines Unternehmens zutrauen“, sagt Felicia Ullrich, Geschäftsführerin des Solinger Unternehmens U-Form Testsysteme. „Mädchen müssen schon früher gefördert und in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden.“ Damit Frauen dem Druck im

beruflichen – größtenteils männlichen – Wettbewerb standhalten und eine Führungspersönlichkeit entwickeln könnten, müssten sie selbstbewusst erzogen werden, meint Ullrich. Mädchen sollte mit auf den Weg gegeben werden, dass ihr Geschlecht für ihre Berufswahl nicht entscheidend ist.

Dass das Geschlecht in der Berufswelt nach wie vor eine Rolle spielt, belegt die Schaffung einer Quotenregelung: Um bessere Rahmenbedingungen für die Gleichberechtigung von Frauen zu schaffen, ist die „Frauenquote“ – das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern – im Januar 2016 nach jahrelangen Debatten in Kraft getreten. Und polarisiert immer noch. Sie zielt darauf ab, den Anteil von Frauen in Führungspositionen endlich signifikant zu erhöhen. Zwar ist seit Einführung der festen Geschlechterquote von 30 Prozent der durchschnittliche Frauenanteil in Aufsichtsräten von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen von 22,1 Prozent auf 34 Prozent gestiegen. Der Frauenanteil in Vorständen ist jedoch immer noch sehr gering, nur knapp acht Prozent der Vorstandsposten wurden 2017 von Frauen besetzt, wie die Süddeutsche Zeitung im Januar 2018 berichtete. Alle weiteren Unternehmen sind dazu verpflichtet, sich ein persönliches Ziel zur Erhöhung des Frauenanteils in ihren Führungsebenen zu setzen. Doch ein Mindestziel ist dabei nicht vorgegeben – es kann auch bei Null liegen, wobei die Zielquote allerdings nicht unter den aktuellen Stand sinken darf. Zuletzt machten in diesem Frühjahr 53 deutsche börsennotierte Unternehmen durch einen Report der Albright-Stiftung Schlagzeilen damit, dass sie „0 Prozent Frauen“ in ihrem Vorstand anstrebten.

EU-Vergleich – Luft nach oben

Besonders der Blick ins europäische Ausland zeigt: Es ist hierzulande noch deutlich

Luft nach oben. Denn die Bundesrepublik Deutschland landet in einem EU-Vergleich von Eurostat nur im unteren Drittel (Quelle: Statista). Eurostat beziffert den Anteil der weiblichen Führungskräfte* für das Jahr 2017 auf 29,4 Prozent und verweist Deutschland auf Platz 20 von insgesamt 28 – und damit weit hinter die Spitzenreiter Lettland (46,3 Prozent), Polen und Slowenien. Das Statistische Bundesamt spricht von 29,2 Prozent Frauen in leitender Position im Jahr 2017 – das sei „damit niedriger als ihr Anteil an allen Erwerbstätigen (46,5 Prozent).“

Die Ursachen für die Unterrepräsentation von Frauen als Chefinnen sind vielfältig, einen der wichtigsten Gründe sehen bergische Führungsfrauen aber vor allem in der Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Vereinbarkeit von zwei Rollen

Felicia Ullrich ist Mutter von zwei Kindern und hat in ihren Schwangerschaften so lange wie möglich gearbeitet. Nicht, weil ihr Unternehmen es nicht anders zugelassen hätte, sondern weil sie es wollte. „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Frage der Organisation und ich sage nicht, dass es leicht ist. Jede Frau hadert mich sich und den zwei Rollen, denen sie gerecht werden muss. Ich will, dass junge Frauen wissen, dass es völlig normal ist zu hadern“, sagt die Geschäftsführerin. Vorurteile gegenüber Frauen, die gleichzeitig eine Führungsposition und Kinder haben, kennt sie auch. „Einige Menschen, auch andere Frauen, haben kein Verständnis dafür und lassen einen das auch spüren. Als Mutter sind Sie in den Augen anderer immer noch mehr für die Kinder verantwortlich als der Mann“, berichtet sie. Für Ullrich brechen nach 20 Jahren als Geschäftsführerin bald spannende Monate an, in denen sie sich Zeit für sich nimmt, um daraus neue Kraft zu schöpfen. Pläne für diese Sabbatical-Zeit gibt es schon: „Ich werde ein Buch schreiben und mit meiner Freundin um die Welt reisen. Danach nehme ich die Geschäftsführung wieder auf.“ Jetzt sei der richtige Zeitpunkt für Felicia Ullrich, ihrer Kreativität mehr Raum zu geben und sich, wenn auch nur mittelfristig, einem neuen Projekt zu widmen.

Problem Kinderbetreuung – Warum Frauen nicht arbeiten

Fatiha Essinnou gehört ebenfalls zu den 21 Prozent leitenden Frauen im Bergischen

Städtedreieck. Sie ist Inhaberin des Unternehmens ESS Metall-Halbzeug in Solingen. Und davon überzeugt, dass es mehr Frauen in Führung gäbe, wenn Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren wären. Die Mutter zweier Kinder hat selbst erlebt, wie schwierig es ist, eine angemessene Betreuung für den Nachwuchs zu finden. „Dass Kinder zu bekommen bedeutet, den eigenen Job an den Nagel zu hängen, habe ich selbst erfahren. Meine erste Tochter kam zur Welt, als ich noch angestellt war. Private Betreuung für Kinder bis drei Jahren konnte ich mir damals nicht leisten, die Großeltern waren selbst berufstätig“, erinnert sie sich. In letzter Konsequenz führten diese Umstände sie in die Arbeitslosigkeit – und das für über zwei Jahre. „Danach konnte ich zwar wieder in derselben Branche arbeiten, allerdings mit niedrigerem Gehalt und einer Position unter meiner alten“, sagt sie. „Meine zweite Tochter kam zur Welt, als ich bereits selbstständig war. Ich habe in einem Büro ein Bett aufgestellt und mich zwischendurch zurückgezogen. Natürlich ist das keine Lösung für alle Unternehmen, aber es zeigt, dass die Betreuung von Kindern der Grund ist, warum Mütter aus

der Arbeitswelt verschwinden“, sagt sie. Flexible Arbeitszeitmodelle und Möglichkeiten wie ein mobiles Büro in den eigenen vier Wänden seien essenziell, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. „Wo der gesetzliche Rahmen nicht ausreicht, um die Kinderbetreuung sicherzustellen, da sollten Verständnis und der Wille für eine Lösung der Geschäftsleitung vorhanden sein“, sagt Fatiha Essinnou.

Nina Postler spricht einen weiteren wesentlichen Faktor bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Unverzichtbar sei ihrer Meinung nach auch ein unterstützendes Umfeld. „Der Spagat zwischen Beruf und Familie kann nur gelingen, wenn man gut organisiert ist, sich regelmäßig mit den Kollegen abspricht und natürlich einen verlässlichen Partner hat“, sagt die Leiterin des Bereichs Geschäftskunden bei der Deutschen Bank in Remscheid und Solingen. Ihr Arbeitgeber hat in zahlreichen Regionen ein fortschrittliches und familienfreundliches Elternzeit-Rahmenwerk etabliert, das nicht mehr zwischen Vater und Mutter unterscheidet, sondern einen geschlechterneutralen Ansatz verfolgt.



In einer männerdominierten Branche hat sich Unternehmerin Fatiha Essinnou ihren Weg nach oben gebahnt.



Gründerin Miriam Noronha hat die Wuppertaler Gruppe der bundesweiten „Female Future Force“-Community ins Leben gerufen.



Kerstin Fröhlich schätzt die gegenseitige Unterstützung und den Know-how-Austausch in Netzwerken.

Unabhängig von Geschlechtvorgaben handhabt hier in der Region auch die Bergische Krankenkasse das Thema – und hat laut eigenen Angaben überdurchschnittlich viele Führungspositionen mit Frauen besetzt. „Wir richten uns nicht nach Quotenvorgaben, sondern nach der Leistung und dem Willen unserer Mitarbeiter“, sagt Sabine Stamm, als Vorständin der Krankenkasse selbst eine Frau in Führungsposition. „Das ist die Grundlage dafür, dass wir erfolgreich sind und jede zweite Führungsposition bei uns mit einer Frau besetzt ist. Mit Teilzeitmodellen, flexiblen Arbeitszeiten und einem Eltern-Kind-Büro schaffen wir dafür den Rahmen“, erklärt Stamm.

Stärke entwickeln – Mit Rollenklischees aufräumen

Dass es wenige weibliche Führungskräfte im Bergischen Städtedreieck gibt, liegt nach Meinung der hiesigen weiblichen Unternehmerinnen und Chefinnen aber nicht nur an einer schlechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie auch Felicia Ullrich, sieht Tanja Zimmermann Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie Genderklischees als mitursächlich. Die Geschäftsführerin der Zimmermann

KG, einer Firma für Sanitärinstallationen und Heizungstechnik aus Wuppertal, denkt mit Blick auf ihren beruflichen Werdegang oft an den Spruch „Frauen müssen beweisen, dass sie es können. Männer müssen erst beweisen, dass sie es nicht können“. „Da ist viel Wahres dran. Ich merke immer noch, dass mein Fachwissen

Frauen loben mehr in Führung, trauen sich, um Hilfe zu bitten und interessieren sich für die Menschen, mit denen sie zusammenarbeiten.

Felicia Ullrich

und meine Aussagen schneller angezweifelt werden. Im direkten Vergleich mit Männern wird bei mir weniger einfach so hingenommen oder akzeptiert“, berichtet sie. Immer wieder bemerke sie, dass sie als Frau auf kritische Nachfragen stoße, die männliche Kollegen in dieser Form nicht kennen. „Frauen sollen eine leitende Position anstreben, weil sie die Fähigkeit dazu haben“, sagt Zimmermann. „Gene-

rell glaube ich, dass wir eine glücklichere Gesellschaft wären, wenn wir alle das tun würden, was unserem Wesen entspricht, ohne dass uns irgendwelche Gender-typisierungen bewusst oder unbewusst davon abhalten. Wir brauchen starke Männer und starke Frauen, die Hand in Hand arbeiten.“

Inga Bauer hat als junge Frau nicht damit gerechnet, eines Tages das Familienunternehmen zu leiten. „Ich war ein schüchternes Kind und sollte auch zurückhaltend sein“, erinnert sich die Geschäftsführerin der Bauer und Böcker GmbH in Remscheid und außerdem auch Schirmfrau des bergischen Kompetenzzentrums für Frau und Beruf „Competentia“. „Die eigene Selbstwahrnehmung wird immens durch das Umfeld geprägt, und das wird sich nie ändern. Man muss selbst Stärke entwickeln, Farbe bekennen und die Grenzen überwinden, die einem gesetzt werden. Frauen müssen einfach mutiger sein“, sagt sie. Für Inga Bauer war es immer wesentlich, auf ihre Intuition und ihre eigenen Interessen zu hören. Schritt für Schritt hat sie das Unternehmen nach ihren Vorstellungen weiterentwickelt. Geholfen hat ihr dabei auch ihr Zweitwohnsitz in Berlin. „Das Bergische Städtedreieck ist in dem Rollenverständnis oft noch konservativ. In Metropolen wie Berlin ist das anders“, findet Bauer. „Es hilft, das Umfeld immer wieder zu wechseln, um inspiriert und mutig zu bleiben.“

Patricia Knauf-Varnhorst, selbstständige Steuerberaterin aus Wuppertal, sieht die Situation differenziert – und sowohl die Gesellschaft als auch Frauen in der Pflicht. „Die gesellschaftliche Akzeptanz, dass Frauen sich beruflich entwickeln und Führungsaufgaben wahrnehmen, ist deutlich stärker gegeben als früher“, sagt sie. „Ich finde grundsätzlich eine gesetzliche Förderung positiv, das Konzept einer Quote jedoch überholt.“ Knauf-Varnhorst stellt sich gemeinsam mit ihrem Mann der täglichen Herausforderung, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Sie bemerke nicht nur in ihrem Berufszweig, dass Frauen häufig noch der Mut fehle, sich eigenständig beruflich in Richtung Führung zu entfalten. Hier sei mehr Eigeninitiative erforderlich. Andererseits konzentriere sich die gesellschaftliche Diskussion so stark auf die Rolle der Frau, dass die des Vaters in vielen Fällen noch übersehen werde und Möglichkeiten wie Homeoffice oder flexible Arbeitszeiten je nach Arbeitgeber nur der Frau zugestanden werden.

„Wir müssen weg von diesem Rollenden, die Familie muss ganzheitlich gesehen und beruflich akzeptiert werden“, ist Knauf-Varnhorst überzeugt.

Vorurteilen begegnen – Durchsetzen mit Fachwissen

Fatiha Essinnou hat sich 2006 selbstständig und die Erfahrung gemacht, dass Frauen besonders in männlich dominierten Branchen Vorurteilen begegnen können. „Es ist schwierig, sich in einer Männerdomäne durchzusetzen“, weiß sie aus eigener Erfahrung. „Den Rat, ich müsse ‚saufen wie ein Loch, rauchen wie ein Schlot und aussehen wie ein Kerl‘ habe ich damals von einem Prokuristen bekommen.“ Ob man diese stereotype und antiquierte Sicht der Dinge allen Männern unterstellen könne, wagt sie aber zu bezweifeln. „Das ist oft auch eine Generationsfrage. Männerdomäne hin oder her, es geht doch in jeder Branche erst einmal um die Selbstbestimmung, den Willen und das Durchhaltevermögen, sich über oftmals nur theoretisch existierende Grenzen hinwegzusetzen“, sagt sie.

Kerstin Fröhlich soll in absehbarer Zukunft in die Geschäftsleitung des Wuppertaler Luft- und Klimatechnik-Unternehmens Laré einsteigen, und auch sie kennt vergleichbare Probleme. Auf Baustellen und in Fachgesprächen musste sie sich immer wieder neu durchsetzen. „Mit der Unterstützung der Geschäftsleitung und dank meines Fachwissens habe ich es aber geschafft.“ Das Vertrauen und die Anerkennung der älteren Kollegen habe



Unternehmerin Felicia Ullrich plädiert dafür, Mädchen selbstbewusster zu erziehen.

sie sich mit einer klaren Führung und echtem Interesse an den Mitarbeitern erlangt. Wie wichtig Authentizität ist, hat auch Felicia Ullrich erlebt, die 1998 die Geschäftsleitung des Familienunternehmens Druckerei Hermann Ullrich GmbH & Co. KG übernommen und 2007 zusammen mit ihrer Schwester das Zweitunter-

nehmen U-Form Testsysteme gegründet hat. „Wenn Ihre Mitarbeiter wissen, dass Sie kompetent und authentisch sind, hilft das. Frauen loben mehr in Führung, trauen sich, um Hilfe zu bitten und interessieren sich für die Menschen, mit denen sie zusammenarbeiten. Das zeichnet weiblich geführte Unternehmen aus“, meint Ullrich.



Lösungen für Menschen

WPK Beratung GmbH

Unternehmens- und Steuerberatung

w-pk.de



ANZEIGE



Inga Bauer hat auf ihre Intuition und ihre Interessen gehört, und führt das Familienunternehmen nach ihren eigenen Vorstellungen erfolgreich weiter.

Nina Postler setzt auf geballtes Fachwissen. „Ich mache immer wieder die Erfahrung, dass Kommunikation und der direkte, offene Dialog mit den Kolleginnen und Kollegen wesentliche Erfolgsfaktoren sind, und zwar unabhängig vom Geschlecht und Alter. Und natürlich muss man als junge Führungskraft kompetent und erfolgreich sein, dann bauen sich Vorbehalte schnell ab“, sagt sie.

Support durch Frauennetzwerke
Vorbehalte kennt Miriam Noronha auch. Sie ist Gründerin und musste sich als Unternehmensberaterin gegen Vorurteile durchsetzen. Weil ihr der Kontakt zu Frauen in Führung fehlte, rief sie den Wuppertaler Ableger der bundesweiten „Female Future Force“-Bewegung ins Leben. Unter dem Motto „verbinden, unterstützen und weiterbringen“ tauschen sich in der Facebook-Gruppe über 150 Frauen aus. Beziehungen werden aber nicht nur online, sondern auch offline bei monatlichen Netzwerktreffen aufgebaut. „Wir besprechen Themen, die für unsere Generation, aber nicht nur für diese, wichtig sind. Finanzen, Persönlichkeitsentwicklung und das Überwinden von Selbstzweifeln sind Themen, die oft auftauchen. Frauen brau-

chen in beruflicher Hinsicht Netzwerke, weil sie sich privat nicht so einfach über ihren Beruf austauschen können wie Männer. Das ist ein gesellschaftliches Problem“, sagt Miriam Noronha. Immer wieder taucht in ihrer Netzwerkgruppe die Frage nach dem Umgang mit sexistischen Kommentaren auf. „Das ist ein Problem, das brisant ist. Ich habe es selbst erlebt und bin damit leider nicht allein.“ In der Wuppertaler „Female Future Force“-Gruppe sind alle Frauen willkommen, die sich austauschen und beruflich weiterentwickeln wollen.

Die Beteiligung in Netzwerken und die Teilnahme am Cross-Mentoring-Projekt des Wuppertaler Kompetenzzentrums für Frau und Beruf haben auch Kerstin Fröhlich von Laré weitergeholfen: „Der Austausch mit Frauen in ähnlichen Situationen war bereichernd. Ich habe unterschiedliche Charaktere und Menschen kennengelernt, die oft die gleichen Probleme hatten.“ Bei Frauen seien dies häufig mangelndes Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen. „Zu den Wirtschafts-Juniorinnen zu gehören ist im gleichen Maße hilfreich, da ich hier Gleichgesinnte gefunden habe“, sagt die künftige Geschäftsführerin von Laré. Aus ihrer Sicht

sei eine gute Vernetzung für jede Frau wichtig, die eine Führungsposition anstrebt.

Starke Frauen für starke Frauen

Nina Postler bestärkt junge Frauen darin, offen für einen ständigen Austausch und eine stetige Weiterentwicklung zu bleiben. „Die Deutsche Bank bereitet junge Führungskräfte gezielt auf die neue Aufgabe vor, sei es mit Seminaren oder mit individuellem Coaching“, erklärt Postler. „Mein Engagement bei den Wirtschafts-Juniorinnen hat auch zu meiner Weiterentwicklung beigetragen. Dort stehe ich im permanenten Dialog mit den Mitgliedern und lerne ständig von deren individuellen Fähigkeiten und Talenten.“

Inga Bauer hat miterlebt, wie bereichernd Netzwerke und die richtigen Vorbilder sein können. „Wenn sich Frauen gegenseitig ermutigen, hat das große Kraft. Wer sich an starken Frauen orientiert, die wissen, was sie wollen, macht es richtig. Genau deswegen müssen die Lebensgeschichten von beruflich erfolgreichen Frauen bekannter werden“, sagt sie.

Flora Treiber / Csilla Letay

INFOS UND NETZWERKE FÜR FRAUEN

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck

www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Bergisches_Staedtedreieck

Die Links zu interessanten Netzwerken finden Sie in unserer Online-Ausgabe.

ERFAHREN SIE MEHR

Auch bei IHK-TV geht es in dieser Ausgabe um Frauen in Führungspositionen. Das Video finden Sie unter: www.bergische.ihk.de www.youtube.com/bergischeIHK www.facebook.com/bergischeIHK. Weitere spannende Zusatzinhalte in der Onlineversion der Bergischen Wirtschaft unter www.bergische-wirtschaft.net.



ergonomische Bürodrehstühle für bewegtes Sitzen ab € 69,90*

elektromotorisch höhenverstellbare Sitz-/Stehschreibtische ab € 399,-*

TOP KUNDEN BEWERTUNG

ERGONOMIE TOP

Für gesunde und motivierte Mitarbeiter

Einzigartiges und vielseitiges Sortiment
mit optimalen Lösungen für Ihre Büro- und Betriebseinrichtung

Klarer Preisvorteil
durch Industrie-Netto-Preise, mit bis zu 20% Projekt-Rabatt und extra 2% Online-Rabatt*

Service Pur
mit kostenlosem Liefer- und Aufstellservice durch qualitätsgeprüfte, eigene Aufbauteams

Online-Shop delta-v.de und Hauptkatalog
mit über 20.000 Artikeln und vielen attraktiven Sonderangeboten

DELTA-V
Büro- und Betriebseinrichtungen

DELTA-V GmbH • Büro- und Betriebseinrichtungen
Eichenhofer Weg 71 • 42279 Wuppertal
Tel. Fachberatung: 023 39/90 98 50 • Fax: 023 39/90 95 01
e-Mail: info@delta-v.de • **Online-Shop: delta-v.de**

Besuchen Sie uns in Wuppertal-Oberbarmen:
Montag bis Freitag: 9.00 – 18.00 Uhr
oder nach persönlicher Vereinbarung: Tel. 023 39/90 98 50

Adresse: Eichenhofer Weg 71, 42279 Wuppertal
Eine genaue Anfahrtsbeschreibung finden Sie unter delta-v.de

Showroom Erlebniswelt Büro und Betrieb
Entdecken Sie viele Einrichtungsideen auf mehr als 1.000 m²:

Nur für Industrie, Handel, Gewerbe und vergleichbare Institutionen bestimmt.

Mehr Frauen an die Spitze

JENSEITS DER QUOTE

Birgit Frese ist Diplom-Ökonomin und Projektverantwortliche im Kompetenzzentrum Frau und Beruf. Mit Mentoring-Projekten und Netzwerkveranstaltungen fördert sie die Führungskompetenz und Vernetzung von Frauen.

Frau Frese, was muss passieren, damit es bundesweit und regional im Bergischen Städtedreieck mehr Frauen in Führungspositionen gibt?

Die Führungskräfte in Unternehmen sollten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege leben und stärker und präsenter in ihrer Unternehmenskultur verankern. Ein großes Problem bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Präsenzkultur in vielen Unternehmen. Mobile Arbeit, zum Beispiel durch die Ermöglichung von Homeoffice, und flexible Arbeitszeiten sind für Frauen ein Anreiz, Führungsaufgaben zu übernehmen. Führung in Teilzeit ist bisher eine Ausnahme und oft schwierig durchzusetzen. Unternehmen können das ändern. Ein Problem für viele Frauen ist auch, dass sie nach Schwangerschaft und Elternzeit meist in Vollzeit in ihren Beruf zurückkehren sollen, um eine Führungsposition auszuüben. Das ist mit einer Familie oft schwierig zu vereinbaren. Unzureichend ist darüber hinaus das Betreuungssystem für Kinder. Einige Rahmenbedingungen, die für mehr Frauen in Führung notwendig sind, können Unternehmen nicht alleine lösen, sie sind auch eine politische Aufgabe.

Welche Möglichkeiten schaffen Sie und das Kompetenzzentrum für Frau und Beruf, um Frauen und ihre beruflichen Ziele zu unterstützen?

Wir organisieren zum vierten Mal das Cross-Mentoring-Projekt für weibliche Führungsnachwuchskräfte, das sich an bergische Unternehmen richtet. Frauen können ihre Entwicklungschancen ausbauen, indem sie für ein Jahr eine Mentorin zur Seite gestellt bekommen, die ihre

Stärken und ihr Selbstvertrauen fördert sowie eine individuelle Strategie entwickelt. Durch die professionelle Begleitung einer Mentorin können Frauen sich auf angestrebte Führungspositionen vorbereiten. Pro Jahr bilden wir zehn Tandems, die aus einer erfahrenen Mentorin und einer Mentee bestehen und die sich nach den persönlichen Voraussetzungen richten. Workshops sichern im Verlauf des Mentorings den Erfolg der Frauen und damit die Qualität des Projekts.

Ein großes Problem bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Präsenzkultur in vielen Unternehmen.

Birgit Frese

Die Vernetzung und der Austausch von Erfahrungen sind bei der Förderung von Frauen und Beruf also wesentlich?

Es ist wichtig, sich untereinander auszutauschen, besonders weil Frauen oft zurückhaltend sind. Neben unserem Mentoring-Projekt veranstalten wir Business-Snacks und Abendforen, mit denen wir regionale Initiativen anstoßen, damit die Region für weibliche Talente attraktiver wird. Für die wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit unserer Region ist es wichtig, dass diese weiblichen Talente genutzt werden. Obwohl der Anteil von weiblichen Absolventen an deutschen Hochschulen genauso hoch ist wie der von männlichen, liegt das Top- und Mittelmanagement im

Bergischen Städtedreieck nur mit knapp 21 Prozent in weiblicher Hand.

Wie unterscheidet sich weibliche von männlicher Unternehmensführung?

Frauen sind teamorientierter als Männer und besser in der Lage, sich zurückzunehmen, wenn es notwendig und sinnvoll ist. Gemischte Führungsteams, die aus Frauen und Männern bestehen, sind erfolgreicher als homogene Teams.

In dem Mentoring-Projekt lernen Frauen, sich als Führungskraft zu behaupten, sich mit Vorurteilen und Stereotypen auseinanderzusetzen und mit Selbstsicherheit eine Strategie für die eigene Karriere zu entwickeln.

Ist eine Frauenquote nötig? Wie denken Sie über das Thema Gender Pay Gap?

Das ist eine politische Frage, aber ohne die Quote tut sich zu wenig oder nichts. In anderen Ländern haben wir gesehen, dass die Quote durchaus Wirkung zeigt, und zwar schnell. Frauen in Führungspositionen zu bringen, ist nicht nur durch eine Frauenquote möglich, sondern auch durch ein öffentliches Bewusstsein für das Thema. Das machen wir unter anderem mit Wettbewerben wie „Frauen mit Profil“, an denen Unternehmerinnen und Führungsfrauen teilnehmen können.

Dass Frauen mit gleicher Eignung genauso viel verdienen wie ihre männlichen Kollegen, ist für mich selbstverständlich, aber das ist leider nicht die Realität. Frauen müssen bei ihren finanziellen Forderungen klarer und mutiger werden, sich mehr am Markt orientieren. Sie sollten den Wert ihrer Leistung richtig einschätzen.

Das Gespräch führte Flora Treiber.



Birgit Frese setzt sich mit einer Vielzahl von Projekten für Frauen in Führungspositionen ein und will die Voraussetzungen für sie weiter verbessern.