

Frauenförderung jenseits der Quote

Eine Studie der Zeppelin Universität zu Frauen in Spitzenpositionen rückte Flensburg in kein gutes Licht. Auch eine Studie der Industrie und Handelskammer (IHK) zeigt: Nur etwa 25 Prozent der Führungspositionen sind von Frauen besetzt. Laut Dr. Fabian Geyer ist es dringend notwendig, dass die Debatte nicht mehr von Geschlechter-Stereotypen und Quotenforderungen beherrscht wird. Im Interview spricht der Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Flensburg-Schleswig-Eckernförde darüber, was Unternehmen und die Gesellschaft dafür tun können, offener für die Karriere-Entscheidungen von Frauen zu werden.

Herr Geyer, in den beiden Studien zu Frauen in Spitzenpositionen schneidet Flensburg nicht gut ab. Wie beurteilen Sie die Situation in den mittelständischen Unternehmen?

In den letzten Jahren ergibt sich für mich im Mittelstand ein anderes Bild, als öffentlich proklamiert wird. Wenn wir in den Wirtschaftsteil der Medien schauen, geht es eigentlich immer um Spitzenpositionen in Großkonzernen und ob Dax-Unternehmen ausreichend mit Frauen im Vorstand und Aufsichtsrat besetzt sind. Das kann aber nicht Grundlage für politische Entscheidungen sein. Auch ist zu unterscheiden zwischen Spitzen- und Führungspositionen, die für die Aufgaben eines Unternehmens häufig ebenso relevant sind. Ich persönlich kenne viele Frauen, die sich in jeder Form von verantwortlicher Position geschlechtsunabhängig behaupten und mutig ihren Weg gehen. Der Begriff Führungsposition beginnt und endet nicht in der Geschäftsführung, sondern das mittlere Management ist als Karriereweg ebenso erstrebenswert und spannend. Die oberste Position trifft vielleicht die maßgeblichen strategischen Entscheidungen, aber das operative Führen findet im Mittelstand und in den größeren Unternehmen in der Regel im mittleren Management statt, wo der Frauenanteil stetig steigt. Es ist respektlos zu behaupten, dass diese Personen damit nur in der „zweiten Reihe“ sind.

Würden Sie sagen, dass die Studien da zu wenig differenzieren?

Ja, das ist ein ganz klarer Kritikpunkt. Der Fokus liegt immer – und das sehen wir auch im internationalen Vergleich – auf sehr großen Einheiten, in denen es Männer übrigens auch schwer haben ganz nach oben zu kommen. Es mag für Frauen – noch – einen Nachteil bei der Karriereplanung geben, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Das ist aber schon deutlich entschärft worden,



Fabian Geyer ist Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Flensburg-Schleswig-Eckernförde.

FOTO: MICHAEL STAUDT

weil das Angebot für Betreuungsplätze wenn auch noch nicht optimal so doch viel größer ist als noch vor zehn oder 20 Jahren. Aber um mal ein Beispiel zu nennen: Wir haben zwei 24-Stunden-Kitas in Flensburg und in einer ist die Nachfrage nicht da. Wir haben nachgefragt, und es ist tatsächlich so, dass viele Frauen sagen: Ich möchte mein Kind gar nicht so lange abgeben. Und zur Wahrheit gehört auch: Frauen sehen sich häufig durch

Richtungen ausgeschlossen.

Dann muss man eigentlich schon in der Ausbildung Standards schaffen...

...richtig! Man sollte schon in der Grundschule oder besser im Kindergarten anfangen, im Umgang offen zu sein, sodass Mädchen von vornherein ein gleiches Tätigkeits- und später Berufsfeld wie die Jungs vorfinden. Da sind wir als Gesellschaft und Erziehungsverpflichtete noch stereotyp. Das ist nicht von den Arbeitgebern verursacht. Wir würden gerne viel mehr weibliche Spitzen- und Führungskräfte zum Beispiel in technischen und handwerklichen Berufen haben, in denen die Karriereaussichten hervorragend sind.

Es gibt aber auch Stimmen, die sagen, dass man ohne eine Quotenregelung in der Wirtschaft nicht weiterkomme. Wie sehen Sie das? Könnte das ein Instrument sein, um den Frauenanteil zu erhöhen?

Eine Quote im Mittelstand ist Unfug. Ich kann nicht mit politischen Parolen ohne die betrieblichen Realitäten zu kennen und zu beachten eine Diskussion führen, was wünschenswert wäre. Ich sehe auch den Bedarf einer Quote überhaupt nicht, sondern im Gegenteil, ich halte sie für schädlich, was die allermeisten Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft auch bestätigen. Und ich möchte einmal etwas in Richtung derjenigen sagen, die solche Forderungen aufstellen: Ein Arbeitsverhältnis im Mittelstand ist ein Geben und Nehmen. Ich muss auch als Arbeitnehmer Angebote unterbreiten, die für meinen Arbeitgeber attraktiv sind. Was nicht funktioniert, ist: Ich habe Ansprüche aus dem Gesetz, diese Ansprüche setze ich durch und der Arbeitgeber kann sehen, wie das umgesetzt wird. Das führt immer in den Konflikt und

sein, auf diese ernsthaft einzugehen. Dann weiß ich, woran ich als Arbeitnehmerin bin und ob der Arbeitgeber der richtige für mich ist. Entscheidend ist, den Arbeitgebern das Gefühl zu geben, sie sind Teil der Lösung und nicht des Problems. Wir sind aber insgesamt auf einem guten Weg...

...apropos guter Weg: Glauben Sie, dass sich das in den nächsten Jahren noch weiter verändern wird? Man sieht zum Beispiel in der Statistik, dass der Anteil der weiblichen Gründerinnen bereits deutlich gewachsen ist.

Ja, auf jeden Fall. Das ist eine Entwicklung, die ich sehr positiv sehe. Ich kann mir nicht vorstellen, dass man heute auf eine Unternehmerin herabschaut und sagt ‚na ja, die wird es eh‘ nicht schaffen‘. Im Gegenteil: Man freut sich, dass es Unternehmer/innen und Führungspersönlichkeiten gibt, die einfach Mut haben, und da spielt es nicht mehr die Rolle, ob es eine Frau oder ein Mann ist. Man guckt auf die Qualität, die Fähigkeiten und das Potenzial.

Interview: Annika Kühl



Eine Quote im Mittelstand ist Unfug.



Dr. Fabian Geyer
Arbeitgeberverband

andere Frauen Vorwürfen ausgesetzt, wenn sie ihr Kind länger betreuen lassen. Berufsplanung ist eben sehr individuell, und ein Studium bedeutet nicht gleich Eignung und Neigung zur verantwortlichen Führungskraft.

Also gibt es nicht nur Schwierigkeiten im beruflichen, sondern auch im gesellschaftlichen Umfeld?

Ja. Das hat viele Facetten. Und das Klischee, dass Frauen generell einen Nachteil bei der Karriereplanung haben oder Männer verhindern, dass Frauen in Führungspositionen kommen, ist meines Erachtens überholt. Aber um mal deutlich zu sagen, warum manche die Karriereplanung von Frauen als schwieriger ansehen – und das ist für mich im Mittelstand ein ganz wesentlicher Punkt: Die allermeisten Mädchen werden schon früh von bestimmten beruflichen

nicht zu einer gemeinsamen guten Lösung.

Da sind wir auch schon dabei, was Arbeitgeber tun können, um den Frauenanteil zu fördern.

Ich denke – und das meine ich als Appell an beide Parteien – sich rechtzeitig zusammzusetzen und über die Mög-

lichkeiten und Erwartungen offen zu sprechen. Ich sollte zum Beispiel während der Elternzeit von beiden Seiten regelmäßig den Kontakt suchen, um mich auch danach für eine Führungsposition zu empfehlen. Es ist wichtig, frühzeitig Vorstellungen zu äußern, und natürlich müssen Arbeitgeber heute bereit

Gemeinsam
an allem
gewachsen

Ihre Nospa für den Mittelstand.

Ob Zahlungsverkehr, Liquidität, Investitionen oder Vorsorge:

Wir sind Ihr regionaler Finanzpartner im Norden.

Daher setzen wir uns engagiert und kompetent für Ihr Unternehmen und die Menschen dahinter ein, um gemeinsam erfolgreich zu sein – bei Rücken- wie bei Gegenwind.

Wir sind für Sie da:
nospa.de/firmenkunden

Nord-Ostsee
Sparkasse

Firmenkunden

Die Heimat Ihrer Finanzen.