

„Firmen kommen um gezielte Frauenförderung nicht herum“

Betriebe sind aber gegen gesetzliche Quote bei Besetzung von Top-Positionen

Von Alois Schießl

Passau. Allein schon wegen des demografischen Wandels halten es die ostbayerischen Unternehmen für notwendig, dass verstärkt Frauen in Führungspositionen kommen. Das ergab eine Umfrage der Passauer Neuen Presse unter rund drei Dutzend bedeutenden ostbayerischen Firmen. Die Mehrheit sieht eine gezielte Frauenförderung als notwendig an. Eine staatliche Quotenregelung bei der Besetzung von Top-Positionen wird aber abgelehnt. Dabei wird darauf hingewiesen, dass es viel zu wenige Frauen mit naturwissenschaftlicher Ausbildung gebe, die für manche Branchen für eine Führungsposition wichtig sei.

Dr. Monika Kopra-Schäfer hat es bereits an die Spitze geschafft. Sie ist zusammen mit Christian Schubert Geschäftsführerin beim Viechtacher Tubenunternehmen Linhardt (fast 1000 Mitarbeiter, über 110 Mio. Euro Umsatz). Mehr Frauen in den oberen Führungsebenen seien neben der Demografie auch wegen der Führungskultur notwendig. Frauen hätten auf den Führungsstil meist einen positiven Einfluss. „Aktuell gehören dem siebenköpfigen Linhardt-Führungsteam zwei Frauen an. Frauenförderung ist bei uns Chefsache. Wir sind weiblichen Bewerbungen gegenüber sehr offen.“

Voraussetzung, dass mehr Frauen Karriere machen könnten und wollten, sei eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Linhardt habe bereits Programme wie Kinderbetreuung, Teilzeitarbeit bzw. Flexibilitäts- oder Homeoffice-Lösungen geschaffen. Eine Frauenquote für Top-Positionen wäre laut Kopra-Schäfer nicht im Sinne der Frauen. „Wer will schon eine Quotenfrau sein.“ Zudem könnten „Quotenfrauen“ Akzeptanzprobleme bekommen.

Weil es sich die Unternehmen „nicht länger leisten können, das Potenzial von Frauen zu vernachlässigen“, müssten mehr Frauen ganz nach oben kommen, meint Senior-Manager

Christof Bachmair von Wacker (fünf Mrd. Euro Umsatz, 16 000 Mitarbeiter). Seit längerem beteiligt sich Wacker deshalb am Münchner Cross-Mentoring-Programm. Damit wolle der Konzern Frauen mit Potenzial für weiterführende Aufgaben qualifizieren.

Prof. Hans-Peter Scharl, Partner bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPWT Passau/Eggenfelden, betont: „Um auch künftig das notwendige Führungspersonal rekrutieren zu können, geht an einer gezielten Förderung von Frauen kein Weg vorbei.“ Unternehmen und Staat müssten Rahmenbedingungen schaffen, die auch Frauen mit Kindern Karrieremöglichkeiten eröffnen. Notwendig sei ein besseres Betreuungsangebot für Klein- und Kleinstkinder. Die skandinavischen Länder zeigten, dass dies möglich sei. Unter den fünf KPWT-Partnern sei eine Frau.

Dies ist Dr. Silvia Thole, die aus Bodenmais stammt und erst 34 Jahre alt ist. Sie moniert, in Deutschland fehle es an der Akzeptanz für Frauen, die Karriere



Dr.-Ing. Corina Serban (30) ist Chefin des Bereichs Schmelze und Labor bei der Zwiessel Kristallglas AG. „Um Karriere zu machen, muss man schon auf einen Teil seines Privatlebens verzichten“, meint sie. Außerdem brauche man einen verständnisvollen Partner. Wenn sie einmal eine Familie gründe, wünscht sie sich, dass dies mit ihrer Managementaufgabe vereinbar ist.

machen, und dafür nicht so oft zu Hause sind. „Da hat man schnell den Makel der Rabenmutter am Hals“, sagt sie.

Für notwendig hält sie es zudem, dass Frauen mit Führungspotenzial oder bereits in Führungsverantwortung, die nach einer Geburt eine längere Auszeit nehmen, eng an ihre Firma angebunden bleiben. Sie selber als Mutter einer zweijährigen Tochter habe das Problem Beruf-Familie so gelöst, dass ihr Mann (Lehrer an einer Privatschule) Elternzeit in Anspruch nehme.

„Frauen brauchen faire Chancen – nicht mehr und nicht weniger“, betont Dr. Tanja Haas-Lensing, Vertriebs- und Marketingchefin bei der Haas-Gruppe mit Sitz Falkenberg (4000 Mitarbeiter, 405 Mio. Euro Umsatz). Dass weniger Frauen in Führungspositionen tätig seien, liege nicht daran, dass Frauen nicht führen könnten. „Im Gegenteil. Dies beruht eher darauf, dass viele Frauen wegen der traditionellen Rollenverteilung in der Familie nicht Vollzeit arbeiten. Und Führungspositionen können – zumindest in unserer jetzigen Organisation – nicht oder nur schlecht in Teilzeit ausgeübt werden. Das gilt übrigens für Frauen wie für Männer“, so Haas-Lensing.

„Wenn, dann sollte mittelfristig daran gearbeitet werden, einen Teil an Führungspositionen in Teilzeit (allerdings nicht unter 30 Stunden) möglich zu machen.“

Da die aktuell bestehende Gesetzgebung in ausreichendem Maße Diskriminierungen in jeglicher Form ausschließt, ist laut Dr. Andreas Buske, Geschäftsführer der Zwiessel Kristallglas AG (über 800 Mitarbeiter, rund 80 Millionen Euro

Umsatz) eine Frauenquote nicht notwendig. Um qualifizierte Frauen im Unternehmen zu halten, biete sein Unternehmen flexible Arbeitszeitmodelle sowie Home-Offices und arbeite derzeit – in Kooperation mit anderen ansässigen Firmen – an einem Konzept zum Thema Kinderbetreuung. Dafür müsse aber auch an einer „veränderten Sichtweise gearbeitet werden, so dass Kinderhort und Ganztagsbetreuung gesellschaftlich akzeptiert werden.“

Will man in der Wirtschaft mehr Frauen im Management, muss man laut Dr. Armin Bender, Chef des msg-Standortes Passau, vor allem mehr Frauen für technische Berufe gewinnen. Doch wenn eine talentierte Frau die Familie der Karriere vorziehe, müsse das akzeptiert werden, weil eine intakte Familie ebenfalls ein wichtiges Gut sei. Heimarbeitsplätze könnten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöhen.

Karl Segl, Chef von 200 Mitarbeitern der Segl-Bauzentren u.a. in Vilshofen, ist zwar gegen eine Quotenregelung – „auf Führungspositionen gehören fähige Personen egal welchen Geschlechts“ – hält aber einen Mix aus Frauen und Männern für am besten. Frauen in Top-Positionen seien notwendig, weil sie oft „andere wichtige Gesichtspunkte beleuchten als Männer und weibliche Kundenwünsche besser verstehen.“ Unter seien vier Marktleitern sei eine Frau.

Und das ist Ina Sonderhoff (35), die die Verantwortung über einen Baumarkt in Regen trägt. Sie sagt, eine Führungsperson müsse generell zu mehr Arbeit bereit sein. Wichtig sei, dass der

Unternehmenschef Verständnis dafür zeige, wenn private Angelegenheiten gelöst werden müssten. Auch wenn im Vorstand des ZF-Konzerns nach Mitteilung von Pressesprecher Gernot Hein derzeit keine Frau vertreten ist, stecke das Unternehmen viel Energie in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – z. B. mit Kindergartenplätzen, einer Kinderkurzzeitbetreuung, Tele- und Teilzeitarbeitsplätzen oder Netzwerktreffen für Elternzeitler. Da die ZF künftig mehr Frauen in Führungspositionen haben will, setze man schon bei den Mädchen an und fördere deren Technikaffinität – etwa durch Teilnahme an den „Girls Days“ oder bei Jugendforscht.

Hans Lindner, Chef der Lindner-Gruppe, teilt mit, unter den zehn höchsten Führungskräften des Ausbalkonzerns (5500 Mitarbeiter, 850 Mio. Umsatz) seien zwei Frauen. Man fördere die Beschäftigung von Frauen durch eigene Krippenplätze, Schaffung von Heim-Arbeitsplätzen sowie Ermöglichung von Auszeiten.



Dr. Monika Kopra-Schäfer



Dr. Silvia Thole



Ina Sonderhoff



Dr. Tanja Haas-Lensing

BMW erweitert für 15 Mio. Euro Gießerei im Werk Landshut

Landshut. BMW investiert bis Sommer 2012 rund 15 Millionen Euro in einen Erweiterungsbauprojekt bestehender Leichtmetallgießerei, womit auch 20 neue Arbeitsplätze entstehen, teilte Standortleiter Murat Aksel mit. Leichtmetalle werde im Automobilbau immer wichtiger, deshalb solle die Fertigungskapazität auf aktuell rund 45 000 Tonnen im Jahr – hergestellt werden jährlich 2,7 Millionen Gusskomponenten aus Aluminium und Magnesium u.a. für Motoren, Ka-



Murat Aksel, Chef von BMW in Landshut, mit Leichtbauteilen.

rosserier und Achsen – auf 69 000 Tonnen erhöht werden. BMW beschäftigt im Werk Landshut aktuell 3000 Mitarbeiter. – si

Pfleiderer halbiert Vorstand

Neumarkt. Der angeschlagene Holzverarbeiter Pfeleiderer halbiert seinen Vorstand. Zwei der vier Mitglieder scheiden im Zuge der Restrukturierung der Firma aus, wie Pfeleiderer am Firmensitz in Neumarkt in der Oberpfalz mitteilte. Finanzvorstand Heiko Graeve und Pawel Wyrzykowski, der im Vorstand vor allem für das Auslands-Geschäft verantwortlich war, verlassen das Unternehmen mit sofortiger Wirkung. Ihre Aufgaben übernehmen Pfeleiderer-Chef Hans Overdiek und sein Vorstandskollege Hans-Joachim Ziems. – dpa

Beste Frischfleisch-Qualität!

Jetzt zugreifen!

Angebote gültig von Do., 20.10. bis Sa., 22.10.



Hähnchen, ganz Klasse A. 1,600-g-Pkg. **3,59*** (kg-Preis 2,56)
Rinder-rückensteak (z.B. kostet ein 300-g-Steak 5,70) kg-Preis **18,99***
Kasseler Lachsbraten Vom Schwein. 550-g-Pkg. **2,99*** (kg-Preis 5,44)

CRANE® Ski- und Snowboard-Helm 3 Jahre Garantie
 Größen: M/L (ca. 54-58 cm) **25,99***
 L/XL (ca. 58-62 cm)
CRANE® Ski- und Snowboard-Brille Für Kinder oder Erwachsene. **8,99***
CRANE® Skijacke je **24,99***
CRANE® Skihose je **19,99***
CRANE® Fleece-shirt, funktionell
 Damen: S (36/38)-L (44/46) je **5,99***
 Herren: M (48/50)-XL (56)
CRANE® Thermo-stiefel
 Damen: 37-41 je Paar **19,99***
 Herren: 42-45

Taschenschirm je **4,99*** (Ø ca. 95 cm (geöffnet))
BLUE MOTION® Winter-Accessoires je 3-tlg. Set **9,99***
BLUE MOTION® Steppmantel je **19,99***
 Größen: S (36/38)-L (44/46)
BLUE MOTION® Long-pullover je **12,99***
 Größen: S (36/38)-L (44/46)
Trendige Handtasche je **12,99***
BLUE MOTION® Stiefeletten Größen: 37-40 je Paar **15,99***
BLUE MOTION® Langarm-Basic-Shirts je 2 Stück **9,99***
 Größen: S (36/38)-L (44/46)

Weitere Aktionsartikel* finden Sie im ALDI SÜD Magazin und im Internet unter www.aldi-sued.de

Leuchstäbe LED **7,99***
Lichterkette LED **6,99***
Leuchtzweige **9,99***
ALDI SÜD
 je **6,99***

* Bitte beachten Sie, dass diese Aktionsartikel im Unterschied zu unserem ständig vorhandenen Sortiment nur in begrenzter Anzahl zur Verfügung stehen. Sie können daher schon am ersten Aktionstag ausverkauft sein.

ALDI informiert...

ab Do., 20.10.