

Frauen haben seltener Führungspositionen als Männer. Grund ist ihr Geschlecht. So eine Studie des VAA, des Führungskräfteverbandes der chemischen Industrie. Das Ergebnis: Trotz vergleichbaren Alters und Qualifikation sind nur 26 Prozent der befragten Frauen, aber 36 Prozent der Männer als leitende Angestellte in ihren Unternehmen tätig. Besonders deutlich ist der Unterschied bei Bereichsleitung, Geschäftsführung oder Vorstand: Nur vier Prozent der Frauen sind in höheren Funktionen. Der Anteil der Männer ist mit neun Prozent mehr als doppelt so hoch. Warum ist das so?



Die Wirtschaft" sprach mit Ulrike Lüneburg über Gleichstellung in Industrieunternehmen. Sie ist Director Human Resources Germany der Siegwirk Druckfarben AG & Co. KGaA. Sie ist Mitglied der IHK-Vollversammlung und alternierende Vorsitzende des Berufsbildungsausschusses der IHK Bonn/Rhein-Sieg.

„Fairness entsteht, wenn beide Eltern in Teilzeit arbeiten“

Von Männern heißt es, dass sie sagen, was sie wollen. Frauen hingegen würden warten, bis sie gefragt werden. Trifft das noch zu?

Auch wenn Änderungen in den letzten Jahren wahrnehmbar sind, so ist das tendenziell noch so. In Bewerbungsgesprächen sagen die Männer oft sofort, dass das genannte Gehalt ihnen nicht reicht. Oder sie bewerben sich selbstbewusst auf Positionen, für die sie nicht qualifiziert sind. Da tun Frauen sich schwerer. Sie legen oft eine Körpersprache an den Tag, die in einem männlich dominierten Umfeld falsch verstanden

wird. Über die Qualifikation sagt das unterschiedliche Auftreten zunächst wenig aus.

Wie reagiert denn das männlich dominierte Umfeld auf fordernde Frauen?

Wenn Frauen sehr fordernd auftreten, wird das noch häufig anders bewertet als bei Männern. Frauen müssen eher mit negativen Reaktionen rechnen. Denn die Entscheider sind ja noch nach alten Rollenmustern sozialisiert. Dieses Umfeld belohnt eher sanft auf-



tretende Frauen. Ich nehme allerdings einen Wandel wahr. Frauen treten stärker für sich ein und verschaffen sich Gehör und das ist gut so.

Sollten Frauen nach den Regeln der Männer auftreten?

Ich glaube nicht, dass sie sich den Regeln der Männer unterwerfen oder diese nachahmen müssen. Besser wäre es, gemeinsame Regeln zu finden. Daran müssen wir als Unternehmen, aber auch Eltern und unsere gesamte Gesellschaft arbeiten.

In der Gesellschaft hat sich bereits viel gewandelt. Männer und Frauen teilen sich die Zeit in

der Familie ganz anders auf als vor zwanzig Jahren. Wie haben sich die Ansprüche der Mitarbeiter an Familienfreundlichkeit geändert?

Schön, dass Sie nach den Mitarbeitern fragen und nicht nach den Frauen. Denn wenn man nur nach Frauen fragt, fängt die Benachteiligung schon an. Die Ansprüche haben sich massiv geändert. Es geht um ein ganzes Paket: Gleitzeitmodelle, Home-Office, Kinderbetreuung. Entscheidend ist jedoch die Flexibilität eines Unternehmens. Wie reagiert es im Notfall, wenn ein Kind krank oder ein Angehöriger pflegebedürftig ist?

Diese Komplexität verstärkt sich durch die ver-



Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus

Ein Baby stellt nicht nur den kompletten Haushalt, sondern auch die Finanzen auf den Kopf. Wo vorher möglicherweise zwei Einkommen waren, ist es nach der Geburt nur noch eines. Um den Einkommensverlust abzufedern, richtete der Bund das Elterngeld ein. Es steht Eltern 14 Monate zu, wenn beide das Kind betreuen. Die Eltern können die Monate frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen.

Das ElterngeldPlus fördert die Berufstätigkeit in Teilzeit. Mütter und Väter bekommen doppelt so lange Elterngeld, erhalten allerdings nur die Hälfte des Betrages. Eltern, die beide arbeiten und beide das Kind betreuen, erhalten einen Partnerschaftsbonus: Sie bekommen vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate, wenn sie in dieser Zeit gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten. Ein Arrangement, das besonders bei Vätern sehr beliebt ist.

Das Elterngeld liegt bei mindestens 300 Euro (150 Euro bei ElterngeldPlus)

und höchstens 1800 Euro (900 Euro bei ElterngeldPlus) im Monat. Es richtet sich nach dem Nettoeinkommen, das der betreuende Elternteil bezog. (www.bmfsfj.de)

Für Selbstständige ist die Berechnung des Elterngeldes etwas schwieriger. Die Höhe des Elterngeldes hängt vom Einkommen im sogenannten Bemessungszeitraum ab. Es gilt das letzte Wirtschaftsjahr, in der Regel das Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes. Es zählen also nicht die letzten zwölf Monate vor der Geburt. Noch komplizierter wird es, wenn das Einkommen aus selbstständiger und nicht-selbstständiger Tätigkeit kommt, also bei Mischeinkünften.

Die Elterngeldstellen beraten zu allen Fragen rund um Elterngeld und Elternzeit. Kontakte gibt es beim Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes NRW. (www.mkffi.nrw)



änderten Konstellationen innerhalb der Familien. Früher gab es einen Hauptverdiener. Mittlerweile haben wir bei unseren Mitarbeitern Paare mit gleichem Ausbildungs- und Verdienstniveau. Das wirkt sich für uns als internationales Unternehmen z.B. bei Entsendungen aus. Wenn früher jemand fürs Ausland gesucht wurde, war klar, dass man über einen Mann redet. Seine Frau und die Kinder gingen mit. Heute wollen beide ihre Karrieren vorantreiben. Das macht die Sache für uns als Unternehmen aber auch für das Paar komplexer.

Empfinden Mitarbeiter die bisherigen Ansätze bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ausreichend?

Eher nicht. Zum einen sind gesetzliche Instrumente noch nicht ausreichend bekannt und wohl auch nicht immer attraktiv genug. Wir haben noch nicht viele Anfragen von Mitarbeitern, die Angehörige pflegen. Solange solche Dinge exotisch wirken, werden sie kaum wahrgenommen. Zum anderen ist manches, was politisch diskutiert wird, ein bisschen weltfremd. Wer z.B. drei Jahre ausscheidet und dann ins Unternehmen zurückkehrt, kann nicht unbedingt auf seinen alten Arbeitsplatz zurück. Denn die Welt dreht sich weiter. Frauen nehmen nach einer mehrjährigen Auszeit häufig wahr, dass die Kollegen sich weiterentwickelt haben, sie aber nicht. Ich präferiere deshalb Modelle, in denen beide Partner zurückstecken. Fairness entsteht, wenn beide in Teilzeit arbeiten.

Das setzt viel Partnerschaft voraus.

Es gibt immer Positionen, in denen jemand zu 100 Prozent im Unternehmen sein muss. Doch ich denke, dass wir viel mehr Gestaltungsmöglichkeiten anbieten, als wahrgenommen werden. Bevor Paare sich für die Rolle als Eltern entscheiden, sollten sie diskutieren, welches Arbeitszeitmodell für beide lebenswert ist.

Welche Rolle spielt das Werteverständnis von Menschen aus dem Ausland beim aktuellen Wertewandel?

Wir legen im Unternehmen immer mehr Wert darauf, divers zu sein. Nicht nur im klassischen Verständnis von Alter, Geschlecht, Religion oder Inklusion. Das sind nur wenige Faktoren von vielen, denn Menschen haben so viele Unterschiedlichkeiten. Diese Unterschiedlichkeiten wahrzunehmen, ist Wertschätzung. So wie ein Kopftuch nur eine von vielen Facetten einer Religion ist. Eine Frau, die ein Kopftuch trägt, kann sehr zurückhaltend sein. Es kann aber auch sein, dass sie hier den Laden rockt.

Ursula Katthöfer
freie Journalistin, Bonn

IHK-Serviceangebote

1. Unternehmerinnentag in der IHK-Bonn

Die IHK Bonn/Rhein-Sieg lädt gemeinsam mit dem BeraterinnenNetzwerk Bonn/Rhein-Sieg zum 1. Unternehmerinnentag ein. Den Impulsvortrag „Strategisches Networking“ hält Alexandra Gauß, Grünen-Politikerin und Bürgermeisterin aus Windeck. Anschließend erzählt Sabine Neusser, Inhaberin von Bodendesign-Pagenkemper, unter dem Titel „Eine Frau, hundert Jobs“ aus ihrem Leben als Unternehmerin. Bei einem abschließenden Imbiss wird „Von Frau zu Frau“ genetzwerkt. Die Veranstaltung findet am 27. September 2019 zwischen 10 und 13 Uhr in den Räumen der IHK Bonn/Rhein-Sieg statt. Sie ist kostenfrei.



Anmeldung unter www.ihk-bonn.de | Webcode @6492240

Gründerinnentag hat bereits Tradition

Gleich im Anschluss an den 1. Unternehmerinnentag findet am 27. September 2019 ab 14 Uhr der inzwischen traditionelle Gründerinnentag statt. Frauen, die erfolgreich ihre eigene Existenz gegründet haben, berichten von Erfolgserlebnissen und Stolpersteinen. An zahlreichen Thementischen erhalten Besucherinnen Auskunft zu Businessplan, Fördermitteln, Altersvorsorge, Finanzierung und Steuern.

www.ihk-bonn.de | Webcode: @6491655

Spezielle Beratung für Unternehmerinnen

Gründung, Nachfolge, Förderung, Wachstum – die IHK Bonn/Rhein-Sieg bietet Frauen spezielle Beratung an. Darin wird z.B. darauf eingegangen, dass Frauen ihre Investitionsentscheidungen anders treffen als Männer. Auch die Existenzgründung findet häufiger im Nebenerwerb statt als bei männlichen Gründern. Ferner bietet die IHK zahlreiche Netzwerke an, bei denen Unternehmerinnen sich untereinander sowie mit Unternehmern vernetzen können, darunter:

- Netzwerk 40plus
- CSR-Kompetenzzentrum Rheinland
- Wirtschaftsuni Bonn/Rhein-Sieg
- Netzwerk Familienbewusste Unternehmen Bonn/Rhein-Sieg
- REGINEE – REGionales Netzwerk für EnergieEffizienz
- Industrie- und Handelsclub (IHC)

Zugang zu allen Netzwerken über www.ihk-bonn.de | Webcode @3122



Ansprechpartnerinnen:

Regina Rosenstock

E-Mail: rosenstock@bonn.ihk.de

Tel.: 0228 2284-181

Gerlinde Waering

E-Mail: waering@bonn.ihk.de

Tel.: 0228 2284-188

