

Gemeinsame Lösungen finden

Berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen im Mühlenkreis



Nadine Hartmann

Telefon (0571) 509255-22
n.hartmann@minden-kurier.de

DIE GLEICHSTELLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN im Beruf ist per Gesetz festgelegt, doch die Realisierung benötigt Zeit. Der Gleichstellungsgedanke verankert sich nach und nach in den Köpfen von Führungspositionen und wird von Unternehmen im Mühlenkreis realisiert. Doch nicht nur in den Unternehmen muss ein Umdenken stattfinden – auch die Frauen selber sollen sich mehr zutrauen, Herausforderungen annehmen und für sich und ihre Bedürfnisse einstehen. Flexible Arbeitszeitmodelle, Frauenförderung und Bestrebungen der Unternehmen, Führungspositionen auch vermehrt mit Frauen zu besetzen, tragen bereits erste Früchte.

frage, dass sich in den Betrieben die Erkenntnis durchsetze, dass sich zukunftsweisende Arbeitgeber flexibler aufstellen sollten und unter anderem mehr Teilzeitangebote für ihre Mitarbeiter anbieten sollten. Andre Fechner, Rechtsanwalt und Geschäftsführer beim Arbeitgeberverband Minden-Lübbecke, berichtet, dass sich immer mehr Unternehmen vom Dogma entfernen würden, das insbesondere Führungspositionen ausschließlich durch Vollzeitstellen besetzt werden müssten. Vielmehr würden nun vermehrt auch in höheren Positionen Teilzeitmodelle angeboten werden, welche dann auch Frauen den Weg dorthin erleichtern würde. Dennoch gehe es nach wie vor auch um Kompetenzen, berichtet Fechner weiter. Unternehmen seien demnach bestrebt, die Stelle natürlich bestmöglich zu besetzen und orientieren sich nach fachlichen Qualifikationen. Dadurch, dass es nach wie vor noch viele „männerraffine“ Berufe und Studiengänge mit vermehrt männlichen Studenten gebe, ist es verständlich, dass



es in diesen Berufsfeldern auch mehr qualifizierte männliche Bewerber gebe.

Frauen in Führungspositionen

Jörg Deibert, Pressesprecher der IHK Ostwestfalen, berichtet auf Anfrage, dass bei Unternehmen hier vor Ort die positive Tendenz erkennbar sei. „Es gibt immer mehr gut ausgebildete Frauen, die eine Position als Führungskraft anstreben und auch Unternehmen sind durchaus gewillt, diese Positionen mit Frauen zu besetzen“, sagt Deibert. Auch Teilzeitangebote in leiten-

berichtet Tina Nolting, Pressesprecherin bei Wago in Minden. Das Unternehmen wurde kürzlich von einer Studie der „Brigitte Academy“, der Weiterbildungsplattform der Frauenzeitschrift, in die Top-Unternehmen im Bereich Frauenförderung gekürt. Besonders überzeugte das Unternehmen in den Kategorien „Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Flexibilität der Arbeit“, „Hilfe beim Berufseinstieg“, „Karriere im Top-Management“ sowie „Stellenwert der Frauenförderung im Unternehmen“. Verantwortliche für das Thema Frauenförderung bei Wago ist Julia Bunte: „Natürlich spielt gerade für Frauen das Thema Vereinbarung von Beruf und Familie eine zentrale Rolle. Hier decken wir von der Bezuschussung über Kita-Plätze bis hin zur Ferienbetreuung die verschiedensten Aspekte ab“. Solche Angebote würden den Mitarbeiterinnen den Rücken freihalten, daher würde Wago auch weiterhin auf die Förderung von Frauen, besonders in technischen Berufsbildern, setzen.

Positive Beispiele

Ein weiteres positives Beispiel liefert der Kreis Minden-Lübbecke als Arbeitgeber selber. Hier liegt der An-

teil der Frauen an der Beschäftigten bei etwa 60 Prozent, 53 Prozent davon seien in Teilzeit beschäftigt. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen liege bei etwa 40 Prozent und solle perspektivisch weiter gesteigert werden, berichtet Mirjana Lenz, Pressesprecherin des Kreises Minden-Lübbecke auf Anfrage. Fünf der beschäftigten Frauen in Führungspositionen würden hier in Teilzeit arbeiten. Auch der Frauenanteil in Fortbildungen sei entsprechend hoch und entspräche dem Anteil an der Gesamtmitarbeiterzahl. Zudem zeichne sich der Kreis als Arbeitgeber durch eine hohe Flexibilität aus, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Des Weiteren werde für Frauen allgemein fachübergreifende Fortbildungen angeboten; darüber hinaus gebe es welche für Männer sowie gemischtgeschlechtliche Fortbildungen unter Gender-Aspekten. Auch gebe es besondere Fördermaßnahmen für Frauen und Männer mit Familienpflichten, beispielsweise unterschiedliche Möglichkeiten der Teilzeitarbeit in Hause, Telearbeit sowie Informationen und Seminare für Bedienstete, die Angehörige pflegen.



JÖRG DEIBERT
PRESSESPRECHER DER
IHK OSTWESTFALEN



„DIE FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF NIMMT IN UNSERER GESELLSCHAFT EINEN IMMER HÖHEREN STELLENWERT EIN“.

Vereinbarkeit Beruf und Familie

Genau diese Förderungsangebote und Unterstützungen ermöglichen Frauen leichter den Zugang zu Führungspositionen und dem Verbleiben im Berufsleben. Jörg Deibert erklärt, dass die Tatsache, dass immer noch weniger Frauen als Männer in Führungspositionen arbeiten unter anderem damit, dass Frauen nach wie vor zwangsläufig, wenn sie eine Familie gründen, im Beruf pausieren müssen. Diese Pausen führten oft zu einer Art Zäsur, nach der viele Frauen wieder auf einem niedrigeren Berufslevel anfangen müssten. Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf können diese Dynamiken zwar nicht aushebeln, aber den Zugang zurück in den Beruf sowie zu leitenden Positionen erleichtern. Jörg Deibert merkt aber auch an, dass sich viele Frauen,

obwohl sich inzwischen beide Partner die Elternzeit teilen könnten, vermehrt dazu neigen würden, länger zuhause zu bleiben und die Priorität somit auf die Familie legen würden. Der Ball liege also nicht nur bei den Unternehmen, auch die Frauen selber müssen bestrebt sein, weiter aktiv am Berufsleben teilzunehmen und sich gegebenenfalls auch eine Position in leitender Funktion zuzutrauen.

Dies bestätigt auch Margitta Kruse, Geschäftsführerin bei KrusenCare, einem Alten- und Pflegeheim in Friedewalde: „Frauen sollten sich nicht klein machen, sie können ebenso wie Männer Führungspositionen kompetent übernehmen und Unternehmen erfolgreich leiten“. Doch auch sie kennt den Spagat zwischen Beruf und Familie und somit die Wichtigkeit der Vereinbarkeit beider Faktoren: „Eine leitende Position ist im-

mer eine Herausforderung, der man sich stellen muss. Viel erforderliche Fortbildung, der damit verbundene Zeitaufwand und das resultierende Fehlen im Unternehmen und familiären Umfeld sind ein großes Problem. Die Familie muss oft zu rückstecken und einen beschleicht das schlechte Gewissen, weder dem einen noch dem anderen gerecht zu werden“. Man müsse sich selber etwas zutrauen und einfach anpacken. Auch sie habe festgestellt, dass es Freude macht, sich neuen Herausforderungen zu stellen, sich fortzubilden und Verantwortung zu übernehmen.

Gleichstellung realisieren

Es spielen also unterschiedliche Aspekte zusammen im Kontext der Gleichstellung zwischen Mann und Frau im Beruf. Andre Fechner von Ar-

beitgeberverband sieht die Unternehmen hier in der Region jedoch auf einen guten Weg hinsichtlich der Entwicklung von Teilzeitangeboten und der Denkweise in Führungsebenen. „Die Unternehmen werden immer flexibler und arbeitnehmerfreundlicher“. Auch Jörg Deibert sieht eine positive Entwicklung: „Die grundsätzliche Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nimmt in unserer Gesellschaft einen immer höheren Stellenwert ein. Für uns als IHK bedeutet Vereinbarkeit eine Partnerschaft zwischen Betrieben und Mitarbeitern, beide Seiten zeigen dabei Verständnis für die Lage des anderen und kommen zu gemeinsamen Lösungen, von denen beide profitieren. Hierzu braucht es individuelle Lösungen wie flexible Arbeitszeitmodelle sowie gute Rahmenbedingungen. Das ist die Idealvorstellung, an der wir arbeiten“.



ANDRE FECHNER
GESCHÄFTSFÜHRER
ARBEITGEBERVERBAND MINDEN-LÜBBECKE

**„DIE UNTERNEHMEN WERDEN
IMMER FLEXIBLER UND
ARBEITNEHMERFREUNDLICHER“.**