

Der lange Marsch der Frauen an die Firmenspitzen

Nürnberger Unternehmen fördern weibliche Führungskräfte — Familie und Karriere sollen leichter miteinander vereinbar werden

VON HORST PETER WICKEL

Noch immer sind Frauen in Führungspositionen eher selten zu finden. In zahlreichen Unternehmen soll sich das ändern. Wir hörten uns bei Nürnberger Firmen um.

„Volle Konzentration auf die Erreichung gesteckter Ziele, keine Rücksicht auf Befindlichkeiten der Mitarbeiter, unerbittlich und konsequent – das sehen viele Männer als Stärken für ihren Aufstieg.“ An Deutlichkeit lässt es die Nürnberger Kommunikationsberaterin Friederike von der Marwitz nicht mangeln. Nach ihrer Auffassung können Frauen besser kommunizieren, haben andere Antennen, was ihnen für den Aufstieg wenig nutzt. Und deshalb fordert sie: „Frauen sollten sich nicht immer für alles verantwortlich fühlen, müssten lernen, mehr zu delegieren und auftretende Probleme nicht immer sofort als ihren Fehler anzusehen.“

Zwar streiten verantwortliche Frauen und Männer über die Gleichstellung der Geschlechter im Wirtschaftleben bereits seit Jahrzehnten, aber immer wieder belegen Studien und Untersuchungen aufs Neue, dass gleiche Bezahlung und gleiche Aufstiegschancen noch längst nicht Realität geworden sind.

Selbst wenn die Fortbildungsmöglichkeiten und Förderprogramme vorhanden sind, verändert sich die Situation nicht sofort. „Trotz allem haben wir in Führungspositionen sehr wenig Frauen, auch bei den höheren Qualifikationsabschlüssen liegt der Anteil beim männlichen Geschlecht deutlich höher“, stellt Claudia Sigl, Leiterin Personalbetreuung bei der Sparkasse Nürnberg, fest. Allerdings bemerkt sie bei Frauen durchaus den Trend, „in dem Streben nach Höherqualifizierung“ aufzuholen.

Bessere Noten

Ulrich Zeidner von der Nürnberger Versicherungsgruppe bestätigt: „Frauen haben momentan bei nahezu allen Aus- und Weiterbildungsabschlüssen die besseren Noten. Sie entwickeln sich dynamisch in Karrierepositionen der Führungs- und Fachlaufbahn.“

Bei der wbg Nürnberg hat die bessere Qualifikation inzwischen Auswirkungen auf die Führungsebene. Unternehmenssprecher Dieter Barth sagt: „Während es im Jahr 2000 nur eine einzige weibliche Führungskraft gab, sind inzwischen von 21 Führungskräften aller Ebenen neun weiblich. In der dritten Führungsebene, also bei Teamleitern, sind sogar sieben von 15 Führungskräften weiblich.“

Bei zahlreichen Unternehmen haben die Personalverantwortlichen inzwischen erkannt, dass bei den Mitarbeiterinnen noch erhebliche wirtschaftliche Potenziale verborgen sind. So erklärt Leoni-Sprecher Bernd Buhmann: „Aufgrund des Fachkräftemangels versuchen auch wir, schlummernde Potenziale zu wecken, insbesondere bei Frauen.“

Das Unternehmen nimmt nach seinen Angaben derzeit an einem speziellen Projekt „Frauen in Führungspositionen“ des Verbands der bayerischen



Viele Unternehmen in der Noris — im Bild der Business Tower der Nürnberger Versicherung — wollen mehr Frauen in Führungspositionen bringen. Derzeit sind die Chefesseln jedoch noch überwiegend von Männern besetzt. Foto: Hajo Dietz, Nürnberg Luftbild

Metall- und Elektroindustrie teil. Außerdem versuche das Unternehmen gezielt, Frauen mit Potenzial in einer Führungsposition zu aktivieren und zu motivieren.

Bei der Unternehmensberatung Rödl & Partner hatten sich in der Vergangenheit stets weniger weibliche als männliche Studienabsolventen beworben. Matthias Struwe, Pressesprecher der Kanzlei, erklärt: „Die hohe zeitliche Belastung und die intensive Reisetätigkeit im Rahmen der Beratung ließen sich bis vor wenigen Jahren nur schwer mit einem Familienleben vereinbaren.“

Viele hochqualifizierte Mitarbeiterinnen bei Rödl & Partner kamen deshalb nach dem Mutterschutz nicht mehr zurück. So setzte das Unternehmen vor Jahren ein umfangreiches Maßnahmenpaket zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere um. Inzwischen, so Struwe, seien unter den Füh-

rungskräften der Kanzlei sehr viele Frauen vertreten.

„Frauen machen nicht mehr oder weniger Fehler als Männer in der betrieblichen Kommunikation“, sagt Friederike von der Marwitz, „nur kommunizieren Frauen und Männer unterschiedlich.“ Nach ihrer Auffassung sind Frauen oft zu kooperativ, dabei müssten sie ihre Meinung konsequent und mit mehr Nachdruck vertreten.

Pflege Angehöriger

Personalbetreuerin Sigl von der Sparkasse beobachtet zudem den Trend, „dass die Frauen neben der Kindererziehung jetzt auch tendenziell immer mehr in der Verantwortung für die Pflege Angehöriger gefordert sind und damit deshalb nicht nach Führungspositionen streben.“ Frauen sehen nach ihrer persönlichen Meinung doch immer noch die Familienverantwortung, während sich Män-

ner weiterhin eher über ihren Beruf definieren.

Selbst wenn Frauen eine Führungsposition erreichen, muss sich das nicht finanziell auszahlen. So geht aus den jüngsten Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung in Berlin hervor, dass 2008 der Verdienstunterschied unter den in Vollzeit angestellten Führungskräften bei 28 Prozent lag. Die in der Privatwirtschaft angestellten weiblichen Führungskräfte verdienen je Monat durchschnittlich 3410 € brutto, die männlichen 4760 €.

Darüber hinaus erhalten Männer auch höhere jährliche Sondervergütungen wie Gewinnbeteiligungen, Boni und Prämien. Diese liegen im Durchschnitt mit 9870 € um 36 Prozent über jenen der Frauen (6360 €).

Aber zumindest diese Gehaltsunterschiede soll es in Nürnberger Großun-

ternehmen nicht geben. „Eine unterschiedliche Bezahlung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Geschlechtszugehörigkeit ist für uns undenkbar“, sagt Ulrich Zeidner von der Nürnberger Versicherungsgruppe.

Auch bei der Leoni AG, so Buhmann, „ist sichergestellt, dass Frauen und Männer für vergleichbare Tätigkeiten gleich vergütet werden.“ Diesen Grundsatz hat das Unternehmen in seiner Sozialcharta sogar weltweit verankert. Bei kommunalverbundenen Unternehmen wie der wbg Nürnberg GmbH gelten Tarifverträge, die eine unterschiedliche Vergütung von Männern und Frauen bei vergleichbaren Tätigkeiten ohnehin ausschließen.

Redaktion: Markus Hack
Telefon: (09 11) 2 16 25 07
Wolfgang Heilig-Achneck
Telefon: (09 11) 2 16 24 15

Zugkräftige Unternehmen

Nürnberg weist besonders hohen Pendlerüberschuss auf

VON W. HEILIG-ACHNECK

Schier endlose Blechlawinen, Staus auf den Haupteinfallstraßen, propenvolle Züge — einige hunderttausend Bürger führen im Großraum Nürnberg ein Leben als Pendler. Die Pkw- und Fahrgastzahlen werden genau erfasst und haben in den vergangenen Jahren meistens zugelegt. Dennoch ist auch die Untersuchung der Verkehrsströme nach der Beschäftigtenstatistik aufschlussreich.

Knapp 510 000 Arbeitnehmer waren im Bezirk der Arbeitsagentur Nürnberg — dazu gehören neben der Frankenmetropole auch Fürth, Erlangen, Schwabach sowie die Landkreise Fürth, Erlangen-Höchstadt und Nürnberger Land — im Sommer 2009 sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das waren knapp 26 000 mehr als zehn Jahre zuvor (plus 5,3 Prozent). Ausgehend von diesem Stand hat die Agentur die Pendlerbewegungen in den und innerhalb des Großraums ermittelt.

Drang in die Großstadt

Dabei sind gut 22 Prozent der hier Beschäftigten in benachbarten oder auch weiter entfernten Agenturbezirken ansässig: Die meisten davon kommen aus Forchheim, Neumarkt und Roth sowie Ansbach (oder deren jeweiliger Umgebung) zum Arbeiten in

den Großraum Nürnberg — und verschärfen dadurch auf dem hiesigen Arbeitsmarkt den Wettbewerb. Umgekehrt entsteht dadurch in den umliegenden Agenturbezirken (Bamberg, Ansbach, Weißenburg) ein Entlastungseffekt. Die Folge: Dort liegt die Erwerbslosenquote regelmäßig um rund zwei Prozentpunkte unter der im Agenturbezirk Nürnberg.

Überschuss wächst

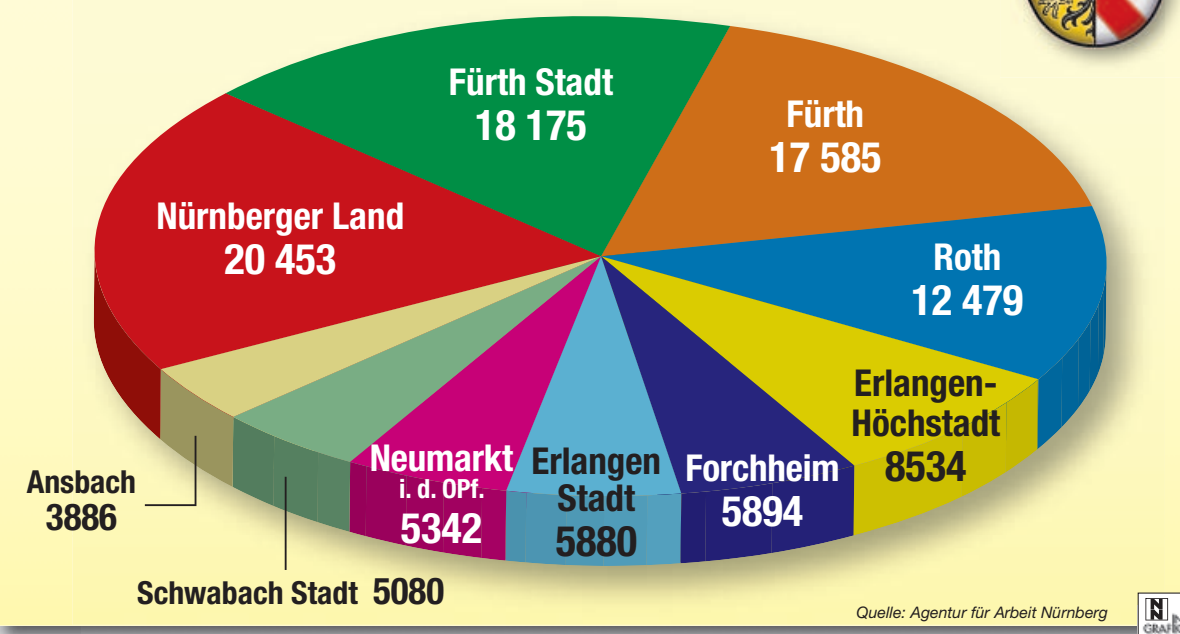
Allerdings steuern immerhin 43 000 Bürger aus Nürnberg, Fürth und Erlangen eine Arbeitsstelle außerhalb des Agenturbezirks Nürnberg an. Freilich nimmt sich die Zahl dieser Auspendler bescheiden aus im Vergleich zu den rund 120 000 Einpendlern. Der Überschuss hat in den vergangenen zehn Jahren weiter zugenommen, nämlich um 9300 (plus 13,8 Prozent) auf nun 76 800.

Am weitesten öffnet sich die Schere zwischen Ein- und Auspendlern in Nürnberg: Hier ist der Überschuss seit 1999 um 4100 auf nun 93 700 Erwerbstätige gestiegen. Die Stadt Erlangen weist einen noch stärker gewachsenen Einpendlerüberschuss von 40 800 Erwerbstätigen auf (plus 7500 seit 1999).

Mehr Aus- als Einpendler gibt es hingegen erwartungsgemäß in den Landkreisen Erlangen-Höchstadt und Fürth, aber auch in Schwabach. Neuerdings kommen auch weniger abhängige Beschäftigte in die Stadt Fürth als

Die zehn wichtigsten Gruppen von Einpendlern nach Nürnberg Stadt

Nach Landkreisen und kreisfreien Städten



Quelle: Agentur für Arbeit Nürnberg

von dort Arbeitsstellen in der Umgebung ansteuern — offenkundig eine Folge des dramatischen Verlusts an Arbeitsplätzen bei großen Firmen wie Grundig und Quelle. Hier registriert die Arbeitsagentur heute einen Auspendlerüberschuss von 2900 Personen.

Natürlich pendelt auch eine stattliche Zahl von Nürnberg zur Arbeit ins Umland. Von diesen insgesamt 47 520 Frauen und Männern steuern — nach der Erhebung der Arbeitsagentur — 8930 Arbeitsplätze in Fürth und 8520 in Erlangen an. 5110 pendeln ins Nürnberger Land, 3530 in den Kreis Erlan-

gen-Höchstadt und 1640 nach Schwabach. Dank der schnellen ICE-Verbindung nach München (oder über die Autobahn) gehen auch bereits 2440 Nürnbergerinnen und Nürnberger einer Berufstätigkeit in der Landeshauptstadt nach, ohne dort über eine feste Bleibe zu verfügen.