

«Keine gute Frau will eine Quotenfrau sein»

Andrea Roch ist seit einem Jahr Präsidentin der Wirtschaftskammer Biel-Seeland. Sie ist überzeugt, dass die Chefetagen künftig weiblichen Zuwachs erhalten werden. Unternehmen müssten dafür Teilzeitstellen schaffen, Frauenquoten seien aber der falsche Weg.



Wo Frauen als Führungspersonen eine Selbstverständlichkeit sind: Andrea Roch in ihrer Firma Business4you. copyright: matthias käser/bieler tagblatt

Interview: Esthy Rüdiger

Frau Roch, seit einem Jahr präsidieren Sie die Wibs. Begegnete man Ihnen als weibliche Führungsperson und als junge Präsidentin jemals mit Skepsis?

Andrea Roch: Nein. Die Begegnungen waren durchwegs positiv. Biels Wirtschaft ist weiblichen Führungspersonen gegenüber sehr offen.

Trotzdem hat das Entrepreneurforum einen Frauenanteil von nur zehn Prozent. Warum?

Das spiegelt nun mal die aktuelle Wirtschaftssituation wider. Sieht man sich aber das Verhältnis an den heutigen wirtschaftlich ausgerichteten Hochschulen an, zeigt sich ein ganz anderes Bild. Und dieses wird sich in Zukunft auch in der Führung zeigen.

Es ist also nur eine Frage der Zeit, bis mehr Frauen in Führungspositionen sind?

Davon bin ich überzeugt.

In den Firmenkader gibt es heute dennoch nur wenig Frauen. Das zeigt doch, dass es für Frauen schwer ist, solche Stellen zu bekommen.

Ich kann darauf nur bedingt antworten – mit 28 Jahren wechselte ich in die Selbständigkeit. Dennoch: Ich selbst hatte niemals einen Nachteil, weil ich eine Frau bin. Im Gegenteil. Als Frau in der Wirtschaft fühle ich mich wohl, ich erachte es als charmant und angenehm. Bei meiner Firma Business4you sind wir drei Frauen in der Geschäftsleitung – von vier Personen. Bei uns werden gute Leute gefördert, unabhängig des Geschlechts. Ich glaube, dass die besten Teams gemischte Teams sind – in Bezug auf das Geschlecht und auf das Alter. Und wenn ich mich mit anderen Unternehmern austausche, höre ich dasselbe.

Was halten Sie von Frauenquoten?

Gar nichts. Keine gute Frau will eine Quotenfrau sein. Das schadet uns Frauen und hilft uns keineswegs.

Teilzeitstellen in Kaderpositionen wären für Frauen attraktiv – aber sie sind rar.

Die Entscheidung, eine Familie zu gründen, ist ein Entscheid in der Partnerschaft und darf nicht auf den Entscheid einer Frau reduziert werden. Wir als Unternehmen müssen diese Teilzeitstellen für Mann und Frau anbieten. Auf der anderen Seite habe ich als Arbeitgeber Erwartungen an die Flexibilität. Dies hat nichts mit Präsenz zu tun, sondern beispielsweise mit Erreichbarkeit.

Ist es überhaupt machbar, eine Kaderposition innezuhaben und weniger als 100 Prozent zu arbeiten?

Als Fachkader auf jeden Fall. Da braucht es Spezialisten und Expertenwissen, dies geht auch mit 40 Prozent. Um hingegen ein Team zu führen, braucht es mindestens ein 80 Prozent-Pensum.

In der Realität verdienen gleichwertig ausgebildete Frauen oftmals weniger als Männer.

Es ist untragbar, dass ein Mann für die gleiche Arbeit mehr verdient als eine Frau. In der Realität ist es aber schwierig zu beurteilen, ob tatsächlich beide gleich gut sind. In unserem Unternehmen wäre das aber ein absolutes No-Go – das gibt es schlicht nicht.

Und wie sieht die Lösung bei betroffenen Firmen aus?

Ein erster Schritt ist, offen über den Lohn zu sprechen. Es gibt sogar Unternehmen, bei denen jeder Angestellte sagt, was er verdienen will und begründen muss, weshalb er so viel wert ist. Es ist aber auch eine Generationenfrage: Die Generation Y geht mit diesem Thema viel unverkrampfter um als Menschen in meinem Alter und aufwärts. Wo ich arbeite, welche Arbeitskultur dort herrscht und die Sinnhaftigkeit der Arbeit zählen heute für die Jungen mehr. Die Generation meiner Eltern hat sich viel stärker über den Lohn definiert.

Gleichberechtigung ist bei Business4you verankert. Gibt es also Vaterschaftsurlaub?

Im Moment noch nicht. Wir arbeiten gerade an unserem ersten Personalreglement. Wir fühlten uns lange als Startup, wollten den Groove im Herzen beibehalten. Als wir immer grösser und mehr Mitarbeitende wurden, merkten wir, dass ein Reglement her muss. Im Zuge dessen kamen die jüngeren Mitarbeitenden und wollten unter anderem den Vaterschaftsurlaub diskutieren. Wir sind jetzt dran, Neuerungen einzuführen. So gibt es bereits keine Blockzeiten mehr, nur noch Teampräsenzzeiten.

Im Silicon Valley ist es selbverständlich, dass Frauen Führungspositionen inne haben und es firmeninterne Betreuungsmöglichkeiten gibt. Ist das auch hier denkbar?

Absolut. Ein Unterschied ist, dass wir sehr viele KMUs haben. Daher wäre es eher sinnvoll, wenn sich die Firmen zusammentun und wir gemeinsam eine solche Lösung suchen.

Gibt es also schon konkrete Pläne?

Derzeit haben wir es so gelöst, dass wir den Eltern im Unternehmen ermöglichen, Teilzeit zu arbeiten, auch in Führungspositionen. Entstände das Bedürfnis nach einer Betreuungsmöglichkeit, wären wir auf jeden Fall bereit, darüber zu diskutieren, um eine gute Lösung zu finden.

Sie führen eine eigene Firma, sind Präsidentin der Wibs, des Entrepreneurforums und bei diversen weiteren Projekten engagiert. Sie selbst sind kinderlos – wäre ihr Job überhaupt machbar mit Kindern?

Ich kenne Frauen und lese von Frauen, die das können. Deshalb glaube ich: Ja, man kann das. Das Thema Kinder habe ich an meine Schwester «outgesourced», sie

macht das wunderbar. Und ich habe Freude an ihren zwei Buben. Jeden Donnerstagnachmittag sind sie bei uns in der Firma, essen mit uns Zmittag, wissen, wer mit ihnen «töggelet» oder Fussball spielt. So kann ich auch teilhaben. Ich selbst habe den Entscheid nicht bewusst gefällt, es hat sich einfach nie ergeben.

Also muss man sich heute als Frau nicht mehr zwischen Karriere und Familie entscheiden?

Nein, das muss man nicht. Ich glaube aber, dass man nicht alles zur gleichen Zeit machen kann. Es ist nicht der Entscheid «entweder oder», sondern eine Frage der Planung und der Umsetzung. Man muss auch davon wegkommen, dass eine Frau den Entscheid fällen muss. Man soll sich gemeinsam entscheiden.

Sie sind fasziniert von Asien. In manchen Ländern Asiens herrscht eine Arbeitskultur sondergleichen – der Job definiert den Menschen. Definieren Sie sich durch ihre Arbeit?

Nein. Aber die Arbeit gibt mir sehr viel. Nicht die Arbeit als solches, sondern das Team. Das gibt mir Energie, ist für mich Lebensqualität. Ich erachte es als Glück, in einem Team zu arbeiten, wo man Regeln brechen darf.

Wenn Sie sich nicht über Ihre Arbeit definieren – worüber dann?

Diese Frage hat mir so noch nie jemand gestellt. (Überlegt) Ich definiere mich darüber, ein Mensch sein zu wollen, der ehrlich, respektvoll und voller Lebensfreude ist. Jemand, bei dem man sich freut, ihn zu sehen und mit dem man gerne Zeit verbringt. Das müssen nicht alle Leute so empfinden, aber diejenigen, die mir wichtig sind.

Über Andrea Roch

Am **24. Oktober 1974** in Biel geboren

Studierte **Betriebsökonomie**

Gründete im Oktober 2003 gemeinsam mit Patricia Bianco die **Marketing-Firma Business4you**, ist heute Inhaberin und Geschäftsführerin

Seit 2014 Präsidentin der Wirtschaftskammer Biel-Seeland

Gründete 2012 das **Entrepreneur Forum Seeland**, ist heute Co-Präsidentin

Wohnt in Pieterlen

Liebstes Reiseziel: **Asien**