



Mag. Regina Friedrich

Frauen im Management – bald eine Selbstverständlichkeit

Frau Mag. Regina Friedrich ist seit 1988 im Familienunternehmen FRIKUS tätig. Im Jahr 1999 hat sie die Geschäftsführung aller operativen Gesellschaften der FRIKUS-Gruppe für die Bereiche Rechnungswesen, Finanzen und Verwaltung übernommen. Sie ist Vorstand der Friedrich Holding AG und hat einen Sitz Beirat der Friedrich-Stiftung. Weiters ist Frau Mag. Friedrich seit dem Jahr 2005 Vizepräsidentin der Wirtschaftskammer Steiermark. Die Firma FRIKUS ist ein Spezialist für die Entwicklung und Umsetzung individueller Logistiklösungen. In diesem Dienstleistungsbereich wickelt die Firma FRIKUS mit ihrem eigenständigen Fuhrpark weltweite Logistikkonzepte für Unternehmen aus ganz Europa ab. Die FRIKUS-Gruppe hat mit ihren europäischen Niederlassungen in Summe über 600 Mitarbeiter, der Fuhrpark umfasst aktuell ca. 400 Fahrzeuge.

Sehr geehrte Frau Mag. Friedrich: Sie sind Geschäftsführerin eines äußerst erfolgreichen steirischen Leitbetriebs, welcher in den Bereichen Transport und Logistikdienstleistungen tätig ist. Wie sehen Sie die Situation bzw. die Entwicklung in dieser Branche im Hinblick auf Wettbewerb und internationale Vernetzung?

Die Entwicklung der Logistik als Dienstleistung und auch die des Transports ist generell gesehen großartig: Wir leben in einer arbeitsteiligen Wirtschaft, in der Transport ein wichtiges Element ist. Die Logistik in Form von Vor- und Nachläufen im Bereich Transport entwickelt sich permanent weiter und wird von den produzierenden Unternehmen zunehmend ausgelagert. Wir als steirisches Unternehmen, als österreichischer

Dienstleister, tun uns dabei leider viel schwerer mitzuhalten, weil wir einfach andere Rahmenbedingungen haben als unsere europäischen Mitbewerber. Wir haben wesentlich höhere Steuerleistungen, viel höhere Sozialleistungen als unsere neuen EU-Nachbarn. Deswegen sind wir als Dienstleister in Österreich, im Gegensatz zu unserer ausländischen Konkurrenz, sehr stark benachteiligt. Aber wir hoffen, dass es sich dabei um eine vorübergehende Sache handelt. Die Entwicklung am Markt ist so: Der Frachtraum wird langsam knapper, weil auch im Osten die Nachfrage steigt, weswegen sich auch die Preise wieder erholen müssten. Somit könnten auch wir als Österreicher im Transport wieder konkurrenzfähig werden. Wir haben jetzt ein bis zwei schlechtere Jahre hinter uns gebracht. Zum einen wegen

des extrem hohen Dieselpreises, der ein Drittel unserer Kosten ausmacht, und zum anderen mit den Personalkosten, welche ein weiteres Drittel unserer Gesamtkosten darstellen. In Summe sind diese Kosten einfach wesentlich höher als jene unserer ausländischen Mitbewerber. Darauf mussten wir zwangsläufig reagieren: Ein Teil unserer Flotte läuft von Niederlassungen in Slowenien und Ungarn aus. Gegründet wurden diese Niederlassungen ursprünglich, um die bestehenden Märkte dort zu bedienen – mittlerweile fahren wir von dort aber auch internationale Verkehre. Das ist einfach Teil der Internationalisierung. Der österreichische Markt ist lukrativ, aber der europäische Markt muss ebenfalls bedient werden, und das geht eben nur über internationale, europäische Vernetzungen.

Sie sind die einzige Frau in der Geschäftsführung von FRIKUS und zuständig für den Bereich Finanzen/Rechnungswesen/Controlling. Wie sehen Sie diese Situation für sich als Frau?

Wir sind ein Familienunternehmen, somit haben wir natürlich einen großen Vorteil. Wir kennen uns alle schon von Kindheit an und somit unsere Stärken und Schwächen. Darauf aufbauend wurden auch die jeweiligen Aufgabengebiete verteilt. Jeder hat das gemacht, was er besonders gut gekannt und gekonnt hat. Wer es nicht so leicht hatte, war die Generation vor mir. Mein Vater hat immer den Makel gehabt, dass er „nur“ zwei Mädchen hatte. In unserer Branche war es einfach üblich, dass der Sohn das Unternehmen weiterführt. Für meinen Vater war es aber immer klar, dass auch ich diese Arbeit machen könnte und deswegen war auch meine Ausbildung so weit vorgegeben: „Du machst irgendwas mit Wirtschaft und du wirst dann auch in die Firma kommen und das, was du gut kannst, wirst du machen“. Das war die Vorgabe. Die Logistik- und Transportbranche ist bekanntermaßen ein sehr hartes und raues Pflaster.

Als Finanzchef(in) Ihres Unternehmens treffen Sie in Verhandlungen auf die verschiedensten Partner. Welche Rolle spielt dabei die Tatsache, eine Frau zu sein?

Ich fühle mich als weibliche Finanzchefin, und ich muss ganz ehrlich sagen: Bei den Verhandlungen ist es kein Nachteil, eine Frau zu sein. Die Männer sind immer sehr höflich und die Härte in der Verhandlung offenbart sich auf eine andere Weise. Vielleicht ist man einer Frau gegenüber ein wenig kompromissbereiter. Das sehe ich durchaus als Vorteil. Ich habe nie das Gefühl, dass es dabei um Machtdemonstrationen geht, meine Verhand-

lungen laufen immer sachlich und in vielerlei Hinsicht sehr charmant ab.

Lassen Sie sich die Türe aufhalten?

[Lacht] Gerne. Ich lasse mir auch gerne in den Mantel helfen. Es passiert nicht so häufig, aber das sind alles Dinge, die mir sehr gefallen. Ich lasse mir überhaupt gerne helfen, also warum nicht auch dabei. Das erleichtert viele Dinge. Auch ich helfe gerne.

Sie sind neben Ihrer Tätigkeit als Geschäftsführerin von FRIKUS auch Vizepräsidentin der steirischen Wirtschaftskammer. Da haben Sie natürlich breiten Einblick in die Situation der Frauen im Management, auch was die zukünftigen Entwicklungen angeht. Wird sich an der Rolle der Frauen etwas ändern?



Diesbezüglich wird etwas zu erwarten sein. Die Frauen entwickeln sich rapide weiter und trauen sich auch vielmehr zu. Ein Drittel der steirischen Unternehmer sind schon Frauen. Dem muss man natürlich auch Rechnung tragen, indem man sagt: Frauen haben natürlich andere Probleme, weil die Familie nach wie vor eine Sache der Frau ist. Wenn man den Frauen jetzt Unterstützung geben will, muss das derart sein, dass es auch gesellschaftlich anerkannt wird. Es kann nicht sein, dass man als „Rabemutter“ tituiert wird, wenn man sich beruflich stärker engagiert. Das gilt aber in beide Richtungen: Frauen also, die „nur“ bei den Kindern zuhause bleiben, müssen ganz gleichgestellt werden mit jenen, die sich beruflich engagieren. Es sind die einen nicht besser als die an-

deren. Ganz klar ist, dass Unternehmerinnen ihr Leben natürlich ein bisschen anders organisieren müssen, da sie im Beruf sehr viel Verantwortung zu tragen haben und dadurch mehr Unterstützung im privaten Bereich brauchen. Meiner Wahrnehmung nach werden verstärkt Schritte in diese Richtung gesetzt, und es wird hier mehr Unterstützung gewährt – die Betriebshilfe ist hier ein Beispiel.

Da liegt gleich die Frage nahe zu Ihrem eigenen Verhältnis zwischen Karriere und Privatleben?

Für mich hat sich beides immer gut miteinander vereinbaren lassen. Bei mir hat es sich so ergeben, dass ich noch studiert habe, als ich Mutter wurde. Ich habe somit auch einen langsameren

Start ins Berufsleben gehabt. Jeder muss einmal lernen. Man hat in den ersten Jahren nicht soviel Verantwortung, dafür hatte ich mehr Zeit für mein Kind und glücklicherweise in meiner Mutter eine großartige Unterstützung. Später, als die Verantwortung gewachsen ist, hat mich mein Sohn dann nicht mehr permanent,

sondern qualitativ anders gebraucht.

Es gibt in Österreich einige Programme im Bereich Frauenförderung. Wo sehen sie uns da im europäischen Vergleich?

In Österreich ist man in allem ein bisschen konservativer als in vielen unserer Nachbarländer. Frankreich beispielsweise hat eine ganz andere Familienpolitik und es herrscht ein ganz anderes Selbstverständnis arbeitenden Müttern gegenüber als in Österreich. Da haben wir sicherlich noch Nachholbedarf. Dieses konservative Denken hat natürlich auch Vorteile, da der Familienbegriff noch sehr ursprünglich ist und nicht zerrissen und modernisiert wird. Aber es hat auch den Nachteil,

dass man teilweise noch immer wie gegen Windmühlen ankämpfen muss. Ich glaube, wir sind auf dem richtigen Weg und es wird vor allem auch die Gesellschaftspolitik etwas dazu beitragen müssen, dass wir hier ein anderes Selbstverständnis bekommen.

Gerade jetzt, wenn die geburten-schwachen Jahrgänge kommen, brauchen wir die weiblichen Arbeitskräfte. Die Top-Positionen werden genauso für Frauen zur Verfügung stehen müssen, weil wir die besten Köpfe für die besten Jobs brauchen. Und es ist nicht gesagt, dass das immer Männer sind. Wie stehen Sie zu Maßnahmen wie der Quotenregelung?

Gerade die Quotenregelung ist etwas, wo ich mir sage, da tun wir vielleicht den Frauen nicht wirklich etwas Gutes. So etwas hat immer den Beigeschmack, die ist ja nicht kraft ihrer Qualifikation in einer Position, sondern weil sie eine Frau ist. Und genau das wollen die Frauen eigentlich überhaupt nicht. Meines Erachtens nach haben sie das auch gar nicht notwendig, sondern es soll nur einfach ein Selbstverständnis werden, dass man sagt: Der beste Kopf für diesen Job. Das ist wichtig. Ob es jetzt eine Frau oder ein Mann ist, diese Entscheidung wird immer persönlich getroffen. Also wenn ich heutzutage eine Frau oder einen Mann aufnehme, dann habe ich natürlich auch einen persönlichen Bezug dazu. Es hat das eine wie das andere viele Vor- und Nachteile. Die Frauen kriegen die Kinder. Bei einer Schwangerschaft kann ich mich darauf einstellen, in dieser Zeit einen Ersatz einzuschulen und aufzubauen, das ist kein einfacher Prozess, der von heute auf morgen geht, aber über mehrere Monate planbar. Männer wiederum wollen sich permanent oder viel schneller weiterentwickeln als Frauen. Sie können von heute auf morgen auch aufhören, karrierebedingt, weil sie etwas anderes und besseres in Aussicht haben. Frauen sind da ein bisschen beständiger. Es gilt also immer das eine gegen das andere abzuwägen. Grundsätzlich sollte es aber so sein, dass man eine Position genau mit jener Person besetzt, egal ob Mann oder Frau, welche dafür besonders geeignet und qualifiziert ist.

Wie hoch ist die Frauenquote in Ihrer Firma?

Das ist unterschiedlich. Bei den Fahrern ist sie sehr gering. Das bringt einfach der Job mit sich, dass man lange unterwegs ist und viele Tage nicht zuhause ist. Das ist für eine Frau keine wirklich gute Voraussetzung, weil kaum ein Spielraum für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben ist. Aber im Büro haben wir einen Frauenanteil von 60–65 %. Nicht nur in der klassischen Büroarbeit, sondern auch in der Disposition oder als Assistentin der Geschäftsführung. Wir haben in allen Bereichen Frauen, die sehr, sehr gut sind. Natürlich haben wir auch Modelle für Frauen, die nach der Karenz zurückkommen, Stichwort Halbtagsarbeit. Diese Frauen müssen dann natürlich ein bisschen tiefer einsteigen, denn wenn man nur einen halben Tag im Haus ist, kann man nicht so einfach eine Führungsposition innehaben. Aber die Entscheidung obliegt jedem selbst.

Es gibt auch eine Menge von Maßnahmen, die man jetzt setzt, um Frauen zu ermuntern, in gehobene Managementpositionen zu kommen. Welche finden Sie sinnvoll und was unterstützen Sie auch von Seiten der Wirtschaftskammer?

Ich bin überzeugt, dass man den Mädchen zu allererst einmal die Technik-Angst nehmen muss. Man muss ihnen das Selbstbewusstsein geben, dass Technik nicht nur mit körperlicher Arbeit zu tun hat, sondern dass hier sehr viel geistige Fähigkeiten drinnen sind, zu denen Mädchen genauso in der Lage sind wie Burschen. Wenn sich ein Mädchen dazu entschließt, Technische Mathematik oder Technische Chemie zu studieren, dann wird sie schon groß angesehen, als wäre sie eine Nobelpreisträgerin. Ich sage mir: Wenn sie talentiert ist, dann soll sie das machen. Das sollte ein wenig selbstverständlicher werden. Die Mädchen sollten schon in der Schule und auch im Elternhaus vorbereitet werden, dass Technik etwas sehr Spannendes ist. Etwas, das man durchaus lernen und mit dem man sich auseinandersetzen kann – ohne Angst. Das Computerzeitalter zeigt uns ja, dass die Mädchen mit dem PC genauso gut um-

gehen wie die Burschen, weil sie einfach selbstverständlich damit aufgewachsen sind. So sollte dies auch bei technischen Berufen sein und ich glaube, dies wäre ein wirklicher Fortschritt auch in der Bildungslandschaft. Aber es ist natürlich nach wie vor so, dass die Generation von Müttern ja die Kinder erzieht, die noch mit diesen Ängsten aufgewachsen ist. Ich glaube schon, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Es gibt viele Informationsveranstaltungen. Es werden die Mädchen aufgeklärt, dass technische Berufe viel mehr Chancen bringen und dass dies nicht etwas ist, wo man überdurchschnittlich gut sein muss. Information ist an dieser Stelle sehr viel wert. Ich glaube auch, dass Männer jetzt nicht mehr das Gefühl vermitteln, „Ich bin Techniker, und ich bin viel besser“. Die Situation bessert sich auch dadurch, dass Frauen nun richtig anerkannt werden, weil die Männer sehen, dass Frauen mit derselben Ausbildung das Gleiche können.

Wie wichtig sehen Sie Netzwerke im Management? Gibt es spezielle Manager- und Managerinnen-Netzwerke?

Kontakte sind im Management zweifelsfrei unheimlich wichtig. Nicht in Form von „Freunderlwirtschaft“, sondern um miteinander zu arbeiten und Erfahrungen auszutauschen. Dabei ist es ganz egal, ob dies jetzt Frauen- oder Männernetzwerke sind. Frauennetzwerke haben natürlich den Vorteil, dass sich Frauen ein wenig anders untereinander austauschen. Sie diskutieren auch darüber: „Wo gibt es ein gutes Ferienlager für mein Kind, wo es auch noch eine Sprache dazulernt?“ Oder andere, oftmals trivial klingende Dinge, die Teil eines Frauenlebens sind. Diese Dinge werden in Männernetzwerken sicher nicht in diesem Ausmaß besprochen – da geht's wohl eher um Berufszusammenhänge.

Haben Sie ein persönliches Erfolgsrezept oder so etwas wie ein Motto, welches Sie weitergeben möchten?

Motto habe ich keines. Aber im Zuge der Entwicklung und wenn man älter wird sagt man sich: es muss nicht alles und um jeden Preis sein. Ich setze mir jetzt nicht Ziele, die ich mit Akribie

verfolge, sondern ich versuche einfach mein Leben in einer Bandbreite derart zu gestalten, dass es mir dabei gut geht. Dass ist etwas, was ich den Leuten immer gerne mitgebe. Es ist nicht immer der Top-Job, der die Befriedigung gibt, sondern man kann sich auch aus ganz anderen Dingen gut fühlen und sich selbst annehmen. Die Dinge, die man so vehement anstrebt, die sind es im Endeffekt gar nicht. Das Beste im Leben ist mir immer „passiert“. Man muss Chancen schon wahrnehmen und sich auch oft einmal entscheiden. Entscheiden ist auch etwas sehr Wichtiges im Leben. Dass man sagt: „Ein bisschen schwanger gibt es nicht im Leben.“ Aber ich habe immer die Wahl, mich selbst zu entscheiden. Für mich habe ich immer Entscheidungen getroffen, bei denen ich das Gefühl hatte, es geht mir gut dabei.

*Sehr geehrte Frau Mag. Friedrich,
vielen Dank für das Gespräch!*

Das Gespräch führten Siegfried Vössner und Gerald Lichtenegger.



Dr. Kalaitzis & Partner Austria

Unternehmensberatung

www.kalaitzis.at

Praterstrasse 38, 1020 WIEN

Telefon: +43 1 8020179

Email: Leonhard.Ferner@kalaitzis.at

Impressum

Medieninhaber (Verleger):

Österreichischer Verband der
Wirtschaftsingenieure

Schriftleitung:

Prof. Dr. Siegfried Vössner
E-Mail: voessner@tugraz.at

Redaktion/Layout:

Mag. (FH) Ursula Zmölnig
Mobil: 0676/72 94 653
E-Mail: ursula.zmoelnig@chello.at

Redaktionsteam:

Chefin vom Dienst & Marketingleiterin:
Mag. (FH) Ursula Zmölnig

Redakteure:

Dipl.-Ing. Gerald Lichtenegger,
gerald.lichtenegger@tugraz.at
Mag. DI Gerald Gruber
E-Mail: gerald.gruber@tugraz.at
Dipl.-Ing. Markus Kohlbacher
E-Mail: markus.kohlbacher@tugraz.at
Dipl.-Ing. Hannes Fuchs
E-Mail: hannes.fuchs@tugraz.at
Dipl.-Ing. Hannes Oberschmid
E-Mail: hannes.oberschmid@tugraz.at

Anzeigenleitung/Anzeigenkontakt:

P2 Marketing

Mag. (FH) Ursula Zmölnig
Mobil: 0676/72 94 653
St.-Peter-Hauptstraße 119/1, 8042 Graz
Tel. +43/676/72 94 653
E-Mail: ursula.zmoelnig@chello.at
www.p2marketing.at

Satz, Druck:

Medienfabrik Graz / Steierm. Landesdruckerei
GmbH, 8010 Graz, Hofgasse 15
Tel. 0316/80 95-0, Fax 0316/80 95-48
ISDN: 0316/851720 oder 829350
www.mfg.at
Auflage: 2.000 Stk.

WING-Sekretariat:

Kopernikusgasse 24/3, 8010 Graz,
Tel. (0316) 873-7795
WING-Homepage: www.wing-online.at

Erscheinungsweise:

4x jährlich, jeweils April, Juli, Oktober sowie
Dezember.
Nachdruck oder Textauszug nach Rücksprache mit
der Schriftleitung des „WING business“.
Erscheint in wissenschaftlicher Zusammenarbeit mit
den einschlägigen Instituten an den Universitäten
und Fachhochschulen Österreichs. Wirtschafts-
ingenieure sind wirtschaftswissenschaftlich gebildete
Diplomingenieure mit Studienabschluss an einer
Technischen Universität, an einer technischen
Fakultät einer Universität oder einer technischen
Fachhochschule.
ISSN 0256-7830