

QUOTE

Frauen an die Spitze

Familienministerin Kristina Schröder wünscht sich mehr Damen in Führungspositionen. Notfalls will sie das per Gesetz durchsetzen. Warum eigentlich?

■ VON CORINNE ULLRICH

Bundesfamilienministerin Kristina Schröder will sie, aber 77 Prozent der deutschen Topmanager halten sie für Unsinn: die Quote für Frauen in Führungspositionen. Aktuell arbeiten in Deutschland zirka 18 Millionen Frauen und 20 Millionen Männer. Die Zahl der berufstätigen Akademikerinnen stieg seit 1991 um mehr als 70 Prozent. 33 Prozent mehr Abiturientinnen als Abiturienten verlassen die Gymnasien, 56 Prozent aller Universitätsabgänger sind weiblich – oft machen sie die besseren Abschlüsse.

Trotzdem machen Frauen nur selten Karriere in der Wirtschaft. Sind im Mittelstand immerhin noch zehn Prozent der Führungspositionen mit einer Frau besetzt, liegt der Frauenanteil in den Vorständen der 160 wichtigsten börsennotierten Konzerne bei gerade einmal drei Prozent – ganze 21 Frauen stehen 686 Männern gegenüber. Das will Familienministerin Schröder jetzt ändern. Geht es nach ihr, sitzt in jedem fünften Chefessel künftig eine Frau. Wenn nötig, will die CDU-Politikerin das per Gesetz anordnen.



IMAGE: Karrierefrauen gelten oft als vermännlicht, kalt und berechnend. Viele müssen auf Familie verzichten.

Foto: beyond/plainpicture

In einigen deutschen Konzernen stößt Schröder auf offene Ohren. Bei der Deutschen Telekom etwa sollen bis 2015 30 Prozent aller Toppositionen mit Frauen besetzt sein. Postchef Frank Appel lehnt eine verbindliche Quote zwar offiziell ab, doch liegt der Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene seines Konzerns bei 16 Prozent, und knapp ein Drittel der direkt berichtenden Führungskräfte in seinem Vorstandsbereich sind weiblich. Nur im Konzernvorstand selbst geht es noch rein männlich zu.

Neu ist die Idee einer Quote nicht. Seit 1979 beschäftigt sie die Öffentlichkeit. Bei ihrer Parteigründung beschlossen die Grünen, mindestens die Hälfte aller Ämter weiblich

zu besetzen. Der Grundsatz gilt bis heute: Der sechsköpfige Bundesvorstand besteht je zur Hälfte aus Männern und Frauen, angeführt wird er derzeit von Claudia Roth. Mehr als 20 Jahre später ist die Politik immer noch deutlich weiter als die Wirtschaft. Bundeskanzlerin Angela Merkel führt nicht nur die Berliner Regierung, sondern auch die CDU. In NRW haben Hannelore Kraft (SPD) und Sylvia Löhrmann (Grüne) gerade eine neue Regierung gebildet. In Berlin werden fünf von 14 Bundesministerien von Frauen geführt (35 Prozent), 197 der insgesamt 622 Abgeordneten sind weiblich (knapp 32 Prozent). In der Landesregierung von Berlin ist die Verteilung sogar komplett paritätisch: vier Senatorinnen und vier Senatoren.

„Der leichte Boom an weiblichen Abgeordneten und Ministerinnen seit den Achtzigerjahren ist allein den parteiinternen Frauenquoten zu verdanken“, sagt Julia Paulus, wissenschaftliche Referentin für Frauen- und Geschlechtergeschichte an der Universität Münster. „Natürlich wäre es besser, Gleichheit ohne Quote zu erreichen. Aber das scheint eine Utopie zu sein. Wenn sich von allein nichts ändert, muss man eben zu solchen Maßnahmen greifen.“ Nicht alle finden das schlimm. Die konservativen Bayern wollen sich, neben den Hamburgern, in der Justizministerkonferenz für eine gesetzliche Frauenquote für Führungspositionen in der Wirtschaft starkmachen.

In der Studie „Women Matter“ zeigt die Unternehmensberatung McKinsey, dass Konzerne, die mehr als zwei Frauen in ihre Führung berufen, höhere Gewinne und Aktienkurssteigerungen erzielen als die Konkurrenz. Denn Vielfalt nutzt Unternehmen, während geschlechtliche Einfalt schadet. Allerdings: Nur wo sich mindestens drei Frauen im Vorstand befinden, steigen die Erträge nachweislich. Die Frauen müssen in der Lage sein, die dominierende Kultur in einer Gruppe zu beeinflussen. Das geht nur über Masse. Einzelkämpferinnen, so ein weiteres Ergebnis der McKinsey-Studie, kann nichts verändern.

Warum also sollte es so sein, dass das Schicksal, als Junge oder Mädchen geboren zu sein, darüber entscheidet, ob der eine später das Unternehmen führt und die andere seine Sekretärin ist? Könnte es nicht auch andersherum sein?

Die „gläserne Decke“, an die Frauen im Berufsleben irgendwann einmal stoßen, ist mittlerweile ein feststehender Ausdruck. Er bezeichnet das Phänomen, dass die meisten hochqualifizierten Frauen beim Aufstieg spätestens auf der Ebene des mittleren Managements „hängenbleiben“, obwohl sie die gleichen Leistungen bringen wie bevorzugte männliche Kollegen. Da diese Barriere unsichtbar ist, entstand der Ausdruck.

Bestsellerautor Reinhard K. Sprenger bringt es bissig auf den Punkt: „Im Business müssen Frauen die besseren Männer sein – und dann wirft man ihnen vor, dass sie vermännlichen. Ist sie schlagfertig, hat sie Haare auf den Zähnen; zeigt sie ihre Gefühle, ist sie eine Heulsuse; beherrscht sie sich, ist sie ein Eisberg; arbeitet sie lang und hart, ist sie mit ihrem Beruf verheiratet; hat sie Erfolg, ist sie ein Karriereweib. Logik ist bei ihr kühle Berechnung, Intelligenz ein Schönheitsmakel.“ Daneben stehen weiblicher Karriere zwei Steine im Weg: erstens Kinder, zweitens Männer. Nicht die Männer im Betrieb in diesem Fall, sondern der zu Hause.

Macht die Frau Karriere, heißt es für den Mann häufig zurückstecken. In vieler Hinsicht: Sie arbeitet, er sitzt daheim, sie arbeitet, er macht die Wohnung und das Essen, sie arbeitet, er versorgt die Kinder. Während 37 Prozent der Manager eine Hausfrau als Partnerin haben, steht nur einem Prozent der Managerinnen ein Hausmann zur Seite, ermittelte die Forscherin Sonja Bischoff, Betriebswirtschaftsprofessorin an der Universität Hamburg, in ihrer Studie „Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland“.

„Es ist deutlich eine positive Korrelation festzustellen zwischen beruflichem Aufstieg und privatem Misserfolg“, sagt **Business-Coach Christina Kuenzle**. „Karriere und Glück in der Liebe passen bei Frauen seltener zusammen. Fast alle meiner männlichen Klienten dagegen sind verheiratet, die meisten haben Kinder.“

Eine Quote für Frauen in Führungspositionen könnte das ändern, indem sie Selbstverständlichkeit schafft. Als einziges Instrument reicht sie jedoch nicht aus. „Die Quote ist das eine“, sagt Mechthilde Maier, die das Diversity Management bei der Deutschen Telekom leitet. „Das andere ist die Kultur, dass Frauen auch willkommen sind.“ Für die Wirtschaft gibt es daneben noch einen pragmatischen Grund, Frauenförderung systematisch zu betreiben. Den Unternehmen fehlen qualifizierte Fachkräfte, egal welchen Geschlechts.

Das Ausland ist weiter

Deutschland hat Nachholbedarf in Sachen Frauenförderung. In den USA werden Konzerne wie Pepsico, Kraft Foods, Yahoo, Xerox, DuPont oder Avon allesamt von Frauen geführt. Unternehmen drohen hohe Strafen, wenn ihnen Diskriminierung nachgewiesen wird. In Norwegen müssen Aufsichtsräte zu 40 Prozent mit Frauen besetzt sein. Als Sanktionen sind empfindliche Geldbußen bis hin zu Firmenschließungen vorgesehen.

In Frankreich hat das Parlament im Januar 2010 ein Gesetz verabschiedet, wonach bei börsennotierten Unternehmen binnen sechs Jahren 40 Prozent der Aufsichts- oder Verwaltungsratsmandate an Frauen gehen müssen.

In den Niederlanden steht eine 30-Prozent-Quote für Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand ebenfalls kurz bevor. In Großbritannien müssen Unternehmen, bei denen weniger als 30 Prozent der Führungskräfte weiblich sind, in ihren Jahresberichten aufzeigen, wie sie diesen Zustand ändern wollen. Bislang liegt der Anteil von Frauen, die im Vorstand oder Verwaltungsrat sitzen, bei 12,2 Prozent.

In Spanien sollen in acht Jahren mindestens 40 Prozent der Vorstandsmitglieder weiblich sein. Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern müssen Frauenförderung anbieten. Im Parlament beträgt der Frauenanteil derzeit 36 Prozent.

© Rheinischer Merkur Nr. 28, 15.07.2010



Artikel kommentieren



You recommend this. · [Admin Page](#) · **Error**

