

Gender (not in) Balance

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN



Foto: iStockphoto

Frauen in Führungspositionen – in Deutschland eine Rarität. Je höher die Luft, desto dünner der Anteil an Managerinnen. Gender not in Balance. Eine Quotenregel soll es nun richten – aber ist das die Lösung? manager-Seminare hat sich in Unternehmen umgehört, hat Headhunter und Managerinnen befragt, um zu erfahren: Was erschwert Frauen den Aufstieg? Wo und warum bleibt ihre Karriere oft hängen? Und was tun einzelne Unternehmen bereits, um Frauen mehr in Führung zu bringen?

Preview: ► Festes Gesetz versus freiwillige Flexi-Quote: Was die strenge Quote in Norwegen gebracht hat ► Nur jeder fünfte Middle Manager ist eine Frau: Wie Frauen in Ausbildung und Unternehmen repräsentiert sind ► Äpfel, Birnen und Mandarinen: Warum der Quotengipfel kein großer Wurf war ► Karriereknick vor der Familienpause: Wie Frauen schon zu Beginn ihrer Laufbahn überholt werden ► Gläserne Decke und Karriere beim Pinkeln: Weshalb so wenig Frauen bis ganz nach oben durchstoßen ► Telekom und BASF: Was die beiden Konzerne zur Frauenförderung tun ► Die Zukunft ist männlich und weiblich: Warum es ohne Frauen in Führungspositionen nicht geht

■ Als Susanne Schorsch vor zehn Jahren zum Chemiekonzern BASF kam, hatte sie Lust auf Führung. Gestalten können, unternehmerisch handeln, das lockte die Betriebswirtschaftlerin. „Ein Unternehmen wie BASF war da genau richtig“, sagt Schorsch, „hier kann ich Erfahrungen in vielen unterschiedlichen Geschäftsbereichen sammeln, die ich für gute Führung brauche.“ Heute ist die 36-Jährige Vice-President für Strategisches Management und Chefin von gut hundert Mitarbeitern. Sie verantwortet ein dreistelliges Millionen-Geschäft und hat das nächste Ziel vor Augen: die Geschäftsverantwortung erweitern, in einer neuen Position Neues lernen.

Susanne Schorsch gehört zu jenen hervorragend qualifizierten Frauen, die in den Unternehmenssetagen nach oben drängen. Die sich nicht mehr abhängen lassen möchten von männlichen Kollegen. Doch der Weg

in die Chefetagen ist 2011 in Deutschland immer noch ein harter Ritt. Frauen wie Susanne Schorsch sind eine Minderheit. Damit es nicht so bleibt, tritt nun die Politik auf Gas. Sichtbar zuletzt am 17. Oktober 2011, als Spitzenvertreter der Regierung mit Bossen der DAX-30-Unternehmen in Berlin zusammenkamen, um das Thema „Frauen in Führungspositionen“ voranzutreiben.

Norwegen in Deutschland: Die Frauenquote ist auch bei uns Thema

Hintergrund ist eine Initiative, die Arbeitsministerin Ursula von der Leyen und Familienministerin Kristina Schröder Anfang des Jahres 2011 gestartet haben. Sie wollen die Konzerne auf eine Frauenquote festnageln – allerdings mit unterschiedlichen Konzepten. Während von der Leyen die Unternehmen über eine gesetzliche Quotenregelung für Aufsichtsräte und Vorstandsetagen zum Handeln zwingen will, wird derzeit der Weg von Schröder Probe gelaufen. Die Familienministerin möchte die Unternehmen mit einer „Flexi-Quote“ sanft unter Druck setzen. Ihre Idee: Die Wirtschaftslenker legen selber fest, bis wann sie welche Frauenquote auf Führungspositionen erreicht haben wollen – verfehlen sie ihre eigenen Ziele, drohen Sanktionen. Am 17. Oktober kam es zur Präsentation der individuellen Unternehmensziele in puncto Frauenquote.

Erste Schritte, Frauen besser in Stellung zu bringen, sind also getan. Ob es die richtigen sind, ist eine andere Frage. Fest steht: Die Frauenquote für Führungspositionen

liegt im Trend. Bereits fünf Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben eine gesetzliche Quote eingeführt, vier davon 2011. Vorbild ist Norwegen. Als erstes Land der Welt verpflichtete es 2003 seine börsennotierten Unternehmen dazu, ab 2006 mindestens 40 Prozent ihrer Sitze im Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat mit Frauen zu besetzen. Das Modell machte weltweit Furore. Heute sind 42 Prozent der norwegischen Aufsichtsräte weiblich – in den Konzernen. Nicht börsennotierte Unternehmen sind von der Quote befreit, in ihren Aufsichtsräten ist der Frauenanteil halb so hoch. Ohne Druck, so scheint es, läuft nichts.

Status quo: Frauen sind gut ausgebildet – aber schlecht repräsentiert

Zwar machen Frauen in Deutschland inzwischen häufiger denn je einen Universitätsabschluss, und der Anteil von Bewerberinnen für Management-Studiengänge (MBA) ist nach der jüngsten Untersuchung des Netzwerks QS TopMBA in den vergangenen fünf Jahren weltweit von 35 auf 48 Prozent gestiegen, in Deutschland sogar auf mehr als die Hälfte. „Doch das sind bloß Fortschritte, aber keine Trendwende“, resümiert das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin. Auch dass laut DIW-Führungskräfte-Monitor 2010 (zur Studie vgl. Kasten, S. 76) ein knappes Drittel der Führungskräfte in der Privatwirtschaft weiblich ist und viele von ihnen in Konzernen arbeiten, ist laut DIW kein Grund zur Euphorie. ►