

Wandel statt Quote

Die Bilanz ist ernüchternd: Trotz unzähliger Initiativen ist die Förderung von Frauen in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft nur schleppend vorangekommen – obwohl viele Studien zum Schluss kommen, dass geschlechtergemischte Teams die besten Resultate erzielen.

Der Anteil von Managerinnen beträgt in Deutschland ca. 22,5 Prozent. Zum Vergleich: In Norwegen sind es 42 Prozent, in Italien 36 Prozent und in Hongkong 33. Betrachtet man indes die Zahlen genau, so stößt man auf regionale Unterschiede: Während der Anteil der weiblichen Führungskräfte in Nordrhein-Westfalen bei gerade 18 Prozent liegt, beträgt er in Sachsen 26 Prozent. Auch die anderen neuen Länder weisen signifikant höhere Anteile aus.

Zudem belegen die Daten des Statistischen Bundesamtes, dass jede zweite Frau in den Neuen Ländern mit einem Kind unter 15 Jahren auf einer Vollzeitstelle arbeitet, während es in den westlichen Bundesländern nur jede fünfte ist. Denn immer noch, fast 30 Jahre nach der Wiedervereinigung, ist das Netz an Einrichtungen für Kinderbetreuung in den neuen Ländern dichter als im Rest der Republik, ein wesentlicher Punkt. Die nur schwer zu bewerkstelligende Vereinbarung von Familie und Karriere ist einer der Gründe, warum Frauen aussteigen. Der andere ist ein betriebsinterner.

Nach einer Studie der Unternehmensberatung Bain beginnen 43 Prozent der Berufsanfängerinnen ihre Karriere mit dem Vorsatz, den Aufstieg in das Top-Management zu schaffen. Nach fünf

Jahren aber sind es gerade noch 16 Prozent, die daran festhalten. Der Anteil der männlichen Einsteiger mit dem gleichen Ziel ist mit einem Drittel deutlich geringer, bleibt aber auch nach fünf Jahren praktisch unverändert. Der Grund: Die Beurteilung von Leistung erfolgt in der Regel durch von Männern geschaffene Parameter. Selbstverständlich gibt es viele Frauen, die unter diesen Bedingungen bestehen. Doch geht dann oft das verloren, was den Vorteil geschlechtergemischter Teams ausmacht: nämlich unterschiedliche, sich ergänzende Sicht- und Herangehensweisen. Auch eine Quote hilft nicht, denn quantitative Maßnahmen lösen nicht strukturelle Probleme.

Dabei würden ein paar Schritte schon helfen: Zu oft wird Wert auf Präsenz gelegt. Doch der Flexibilität gehört die Zukunft – im Home-Office, im Job-Sharing, in flexibler Teilzeit. Mittel, die jungen Müttern Möglichkeiten gäben, sie an Führungsaufgaben heranzuführen. Ein anderes Modell ist die Vertrauensarbeitszeit: freie Gestaltung bei vollkommener Transparenz sowie ehrliche Mitarbeiterbefragungen.

Doch über allem muss eines stehen: das klare Ziel der Unternehmensleitung, den Schatz der komplementären Potentiale der Geschlechter zu heben. ■



Dr. Eckart Eller
Vorsitzender des Vorstands
EL-NET GROUP
Mitglied im
Bundswirtschaftssenat

www.elnet.group