

Fremdkörper: Frauen, die dank der Quote in die erste Reihe vorrücken könnten, wollen diese Tatsache schnellstmöglich vergessen machen

Das QUOTEN-Dilemma

Klar, dass ein heißes Eisen wie die Frauenquote nicht nur Freunde hat. Doch sogar bei Firmen, die diese freiwillig eingeführt haben, scheint sie zum Schimpfwort geworden zu sein. Wie kann das sein? Text: Nicole Ehlert

Endlich oben! Stolz, selbstbewusst und optimistisch: So stellt man sich die Frauen vor, die es bis in die Führungsetage eines Unternehmens geschafft haben. Und welche dieser Frauen würde wohl nicht gern von ihrem ermutigenden Aufstieg erzählen? Irrtum! Neuerdings hält ein großer Teil der Spitzenfrauen mit der eigenen Erfolgsgeschichte lieber hinterm Berg: nämlich diejenigen, die den Karrierekick einer Quotenregelung verdanken. Ihre Arbeitgeber haben sich freiwillig zur schrittweisen Erhöhung des Frauenanteils in Chefetagen beziehungsweise Aufsichtsgremien bereit erklärt. Davon gibt es inzwischen einige: Neben den DAX-30-Unternehmen haben sich auf Initiative der Bundesregierung mehr als hundert weitere Unternehmen in einer ge-

meinsamen Erklärung auf einen verbindlichen Frauenanteil in Führungspositionen verpflichtet. „Flexi-Quote“ nennt sich dieser Kompromiss – ein Gesetzentwurf zur Einführung einer einheitlichen Pflichtquote ist in diesem Frühjahr im Bundestag gescheitert. Während Familienministerin Kristina Schröder diese steigende Bereitschaft zur Selbstverpflichtung als großen Erfolg feiert, scheuen die Quoten-Profitierinnen die Öffentlichkeit. „Ich bin eine Quotenfrau, und das ist gut so!“ – nach solch beherzten Outings kann man lange suchen. Grünen-Politikerin und Bundestags-Vizepräsidentin Katrin Göring-Eckardt ist eine der wenigen Ausnahmen. Sie steht dazu, dank einer parteiinternen Frauenquote „die Möglichkeit bekommen zu haben, hohe Positionen zu erreichen“. Seit Jahren kämpft Bündnis 90/Die Grünen für eine bundesweit verpflichtende Regelung, „damit Frauen überhaupt erst mal eine Chance haben, ihre Kompetenzen einzubringen. Derzeit leisten wir uns eine unglaubliche Poten-

zialverschwendung“, argumentiert Katrin Göring-Eckardt gegenüber emotion.

Wesentlich verkrampfter geht die freie Wirtschaft mit dem Thema um. Der Autobauer Daimler – vom Familienministerium als einer der frauenfreundlichsten Konzerne ausgezeichnet – und der Chemiekonzern Lanxess sind nur zwei Beispiele für viele Unternehmen, die keine Quoten-Chefin für ein emotion-Interview vermitteln können (oder wollen). Als unmöglich betrachtet es auch der Verband der Unternehmerinnen (VdU), eine Frau zu finden, die unter dem Fokus „Quote“ über ihren Aufstieg berichtet. Selbst der einst so stolze Pionier Telekom möchte inzwischen kaum noch zum Thema Frauenquote Stellung nehmen. Dabei hatte der Konzern 2010 den üblichen „Wir brau- >>

chen mehr Frauen in Führungspositionen“ - Lippenbekenntnissen Taten folgen lassen und sich als erstes Dax-30-Unternehmen dazu verpflichtet, bis 2015 seinen Frauenanteil in Führungspositionen auf 30 Prozent zu erhöhen. Dieses beispielhafte Vorgehen hatte durchaus geholfen, das Image des krisengeschüttelten Konzerns aufzupolieren. Heute ist mit dem 30-Prozent-Ziel offenbar kaum noch Werbung zu machen. Dabei war nie so klar wie heute: Ohne jegliche (Selbst-)Verpflichtung wird der Anteil von Frauen in Führungspositionen wohl kaum auf ein gerechtes Maß ansteigen. Das Thema ist in der Öffentlichkeit präsenter denn je, nicht zuletzt durch den Verein ProQuote Medien e.V., der eine 30-Prozent-Quote für journalistische Führungspositionen fordert. Laut einer aktuellen N24-Emnid-Umfrage glaubt mehr als jede zweite Frau, dass Quoten zu einer beruflichen Besserstellung von Männern und Frauen führen. Doch dort, wo Veränderung in Richtung Gleichstellung stattfindet, geht man in die Defensive. Was ist da bloß passiert?

Irgendwie scheint die Miesmacherei typisch deutsch. „Von Norwegen, das schon 2003 eine Quote für die Aufsichtsräte eingeführt hat, können wir lernen, dass weder die Unternehmen noch die Wirtschaft noch die Familien zusammenbrechen“, sagt Katrin Göring-Eckardt. Auch die Professorin und Unternehmerin Ulrike Detmers findet, dass unsere Nachbarländer, in denen es bereits Quoten gibt oder in denen darüber diskutiert wird, entspannter damit umgehen. Doch worüber sie sich richtig ärgert: „Die Quote hat ein falsches Image. Ihr wird unterstellt, sie ver helfe Unfähigen zu Leitungspositionen.“ Das Klischee, Männer hätten von Natur aus Führungspotenzial, Frauen dagegen nicht, ist laut Ulrike Detmers noch

fest verankert. Tatsächlich argumentieren karrierebewusste Frauen, die mit der Quote hadern, sie wollten allein für ihre Leistung befördert werden. Was erklärt, dass die Diversity-Chefin von Daimler Ursula Schwarzenbart von eigenen Mitarbeiterinnen Widerstände erfährt, als der Konzern 2006 eine Selbstverpflichtung zur Förderung von Frauen in Führungspositionen mit klaren Zielen einführte. „Die Sorge, als Nur-Quotenfrau abgestempelt zu werden, ist da“, stellt sie auch heute noch fest, ohne an der Sinnhaftigkeit der Regelung zu zweifeln. „Selbst wenn's Gerede gibt, sollten Frauen da drüberstehen

„Der Quote wird unterstellt, sie ver helfe unfähigen Frauen zu Chefpositionen“

und einfach einen guten Job machen“, rät sie pragmatisch. Doch das ist leichter gesagt als getan. Christiane Hipp, Professorin an der TU Cottbus und Mitglied im Aufsichtsrat der CeWe Color, kann die Zurückhaltung von Quotenfrauen gut verstehen. Der Grund sitzt ihrer Meinung nach tiefer. Viele Chefinnen würden sich schon ohne Quote mit ihrer Rolle schwertun, weil Frauen in Spitzenpositionen eben nicht der gesellschaftlichen Norm entsprechen, meint sie und sagt: „Frauen ist es aber sehr wichtig, Erwartungen zu erfüllen.“ Das Hauptargument, bei einer Quotenbeförderung zähle weniger die

Leistung als das Geschlecht, trifft messerscharf den weiblichen Hang zu übertriebener Selbstkritik. Berichten nicht Psychologen und Coaches immer wieder, dass Frauen sich fragen, ob sie gut genug für einen Job sind, wenn sie „nur“ 98 Prozent der Erwartungen erfüllen? Männer dagegen fühlen sich ab 50 Prozent für die Position geboren. Und kommt womöglich diese Diskrepanz zwischen männlicher und weiblicher Selbsteinschätzung manch ehrgeizigem Mann gelegen? Professorin Detmers ist überzeugt, dass viele Männer die Quote allein aus Angst vor weiblicher Konkurrenz ablehnten. Das falsche Image der Quote – für sie nichts anderes als Teil des „Wettkampfes um die guten Positionen“.

In einer aufsehenerregenden Rede vor dem VdU entlarvte Thomas Sattelberger, bis Mai 2012 Personalvorstand der Deutschen Telekom AG, das Argument, es gäbe nicht genug qualifizierte Frauen für eine Quote, als scheinheilig. Aus seiner 20-jährigen Erfahrung wisse er, „dass die Bestenauswahl nicht selten ein Mythos ist“. Der Begriff diene lediglich dazu, zu vertuschen, dass Besetzungen in Wahrheit „mindestens so stark von sozialer Erwünschtheit, sozialer Akzeptanz und Affinität getrieben“ seien wie von „Performance“. Und dann der entscheidende Satz: „Ich habe noch nie von einem Mann gehört, der gesagt hat: ‚Ich bin ein guter Vitamin-B-Mann.‘“ Die passende Antwort darauf kann doch eigentlich nur sein: „Ich bin eine Quotenfrau – und das ist gut so!“ Stolz, selbstbewusst und optimistisch. ☺

Es ist erwiesen: Die Quote wirkt. Warum tun wir Frauen uns trotzdem immer noch so schwer damit? Diskutieren Sie mit auf www.facebook.de/emotionmagazin

Vortragsreihe

Frauen vor!

In den MINT-Branchen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) locken beste Karrierechancen. Lassen Sie sich überzeugen – beim nächsten emotion-Abend in Berlin Fotos: Frank Krems



1. Ließen sich inspirieren: Studentinnen, (Post-)Doktorandinnen und Professionals 2. Hochklassige Referenten stehen den Zuhörerinnen und dem emotion-Moderationsteam Rede und Antwort – links im Bild emotion-Geschäftsführerin Anke Rippert

Unter dem Motto „Mehr Frauen in die MINT-Branchen“ veranstaltet emotion zum fünften Mal ein Event auf höchstem Niveau: zusammen mit Berlin Partner am 21. November im GLS Sprachenzentrum, Kastanienallee 82, Berlin (Prenzlauer Berg). Einlass ab 18 Uhr, Beginn 18.30 Uhr. Vertreterinnen renommierter Unternehmen präsentieren ihr Karriereangebot; emotion-Coach Lutz Herkenrath erklärt in seinem Vortrag „Besser durchsetzen!“, wie Frauen besonders in Männerdomänen souveräner ihr Ziel erreichen. Seine These: „Frauen sind viel zu selbstkritisch!“ Tickets: 6 Euro inklusive Sektempfang, Getränken und Fingerfood, Anmeldung unter www.emotion.de/mint

UNSERE KOOPERATIONSPARTNER:

BERLIN PARTNER ist die Gesellschaft für Wirtschafts- und Technologieförderung in Berlin und die zentrale Anlaufstelle für alle Unternehmen und Investoren. Eine wichtige Aufgabe ist es, Unternehmen dabei zu unterstützen, Fachkräfte zu sichern und sie gezielt mit den zahlreichen Hochschulen und Forschungsinstituten zu vernetzen. Berlin Partner legt ein besonderes Augenmerk darauf, Studentinnen und weibliche Fachkräfte für Karrieren in MINT-Berufen am Technologiestandort Berlin zu begeistern. www.berlin-partner.de

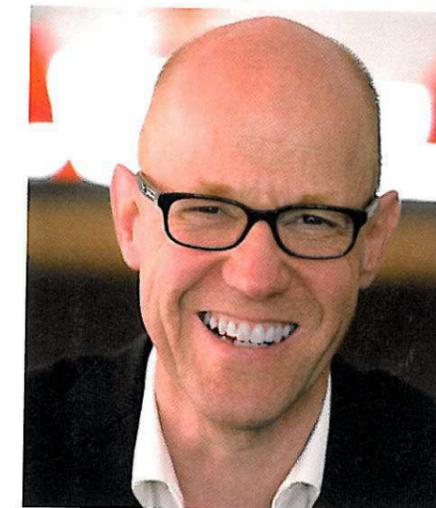
VATTENFALL ist ein Energieversorgungsunternehmen, das zu 100 Prozent dem schwedischen Staat gehört und in verschiedenen Ländern Europas tätig ist. Die Vision ist es, in der Entwicklung einer nachhaltigen Energieversorgung führend zu sein. „Mit der Unterzeichnung der ‚Charta der Vielfalt‘ folgen wir den Prinzipien für mehr Vielfalt im Unternehmen. Vor allem wollen wir mehr Frauen für technische Berufe und die Energiebranche begeistern“, sagt Felicitas von Kyaw, Corporate Vice President Organisational Development & Change. www.vattenfall.de

Ein Dankeschön an unsere Partner:



LUTZ HERKENRATH

Experte für Energie und Emotionen



2-Tages-Seminar in Frankfurt

Böse MÄDCHEN

kommen in die Chefetage
Strategien für mehr Durchsetzungsstärke

Das Thema dieses Workshops, der sich ausschließlich an Frauen richtet, ist die Stärkung der persönlichen Durchsetzungskraft, der Kontakt mit der eigenen Aggression und die innere Erlaubnis, diese Fähigkeit auch einzusetzen. Genießen Sie einen erfrischenden Einblick in die ungeschriebenen Regeln männlichen Dominanzverhaltens und lernen Sie mit Lutz Herkenrath lebendig zu streiten.

Am 28. & 29.09. 2013 in Frankfurt

654 Euro inkl. MwSt.

Das Seminar zum Vortrag **Besser durchsetzen** aus der Reihe **emotion** vortrage 2013
Powered by **emotion**

Anmeldung und Info unter

kontakt@lutzherkenrath.de
www.lutzherkenrath.de
Telefon: 040 - 28 46 76 779