

MEINE MEINUNG

Was ist los mit den Topmanagerinnen in Deutschland?

Von den ca. 200 DAX-Vorständen ist Karin Dorrepaal die einzige Frau. Auch in den 50 Eurostoxx-Unternehmen findet sich keine einzige deutsche Frau, aber immerhin vier niederländische und acht französische Frauen. Unser Bundespräsident Prof. Dr. Horst Köhler hat zu Recht bei seiner Antrittsrede im Juli 2004 vom Entwicklungsland Deutschland gesprochen. Gender Diversity Studien sind immer wichtiger geworden, denn "You get what you measure". In den aktuellen Studien über Frauen in höheren Entscheidungsgremien, wie z.B. der DIW Studie von 2004, liegt Deutschland mit 10% gegenüber 22% in Lettland weit hinten. Italien ist mit 4% Schlusslicht. Es werden immer noch keine Konsequenzen aus der Tatsache gezogen, dass die Marktkapitalisierung von Unternehmen höher ist, wenn mehr Frauen in Vorständen sitzen. Die Weltbankstudie stellt jährlich fest, dass nachhaltig arbeitende Unternehmen erfolgreicher sind - und gerade dort arbeiten mehr Frauen in Entscheidungspositionen. Nicht überall in Europa sind die Erfahrungen zur Erreichung der Chancengleichheit so deprimierend wie in Deutschland, wie die fehlgeschlagene Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von 2001 zeigt. Z.B. sind in der EU nordeuropäische weibliche Erwerbsquoten sehr hoch (65-90%), über die Hälfte der Studierenden sind weiblich (mit Ausnahme: Deutschland, Niederlande, Österreich). Aber nach wie vor existiert eine ungleiche Bezahlung - auch im Management, sogar bei gleichen Aufgaben. Trotz des gesetzlich verankerten Verbotes von Diskriminierung sind unterschiedliche Beschäftigungschancen beim Einstieg zu verzeichnen, bei gleicher Qualifikation kommen Männer im Beruf weiter voran, und Frauen werden nach wie vor seltener ins Ausland gesendet. In den letzten 20 Jahren hat sich in Deutschland wenig bewegt. Deshalb ist es wichtig, Erwartungen an Unternehmen, Politik und Gesellschaft für eine Chancengleichheit von Frauen und Männer im Management klar zu formulieren und nachhaltig umzusetzen - wie es uns einige Länder vormachen: In Unternehmen sollten die klassischen Instrumente wie Netzwerke, Coaching-Programme, Mentoring, frauenspezifische Führungstrainings angeboten und genutzt werden. Die Förderung von karriereorientierten Frauen muss bewusst in die Unternehmensstrategie aufgenommen werden. Der Business Case Gender Diversity überzeugt - es kostet zu viel, Frauen nach der Schwangerschaft zu verlieren (ca. 150.000 €). Der Austausch mit anderen Unternehmen ist wertvoll, wie es z.B. EWMD mit ihren Corporate Members oder das Projekt www.genderdax.de bietet.

Auch die Politik kann verlässliche Rahmenbedingungen für die Familie schaffen, was nicht heißt, dass der Staat gleich alle Kinderbetreuungsplätze anbieten muss. Eine Dienstleistungsförderung des Staates würde es auch tun, so dass sich mehr private Initiativen gründen könnten. Das geht in den Niederlanden und in Schweden viel einfacher. Auch ließe sich in der Steuer- und Sozialgesetzgebung einiges ändern, z.B. durch steuerliche Abzugsfähigkeiten von Kinderbetreuungsausgaben. Aber auch an uns selbst - Frauen wie Männer - sollten wir Erwartungen einfordern. Die Stärken der unterschiedlichen Führungsstile sollten beidseitig genutzt werden, oder dass Kinder nicht allein Frauensache sind, sondern Elternsache. Warum haben in Schweden 81% der Managerinnen Kinder und in Deutschland nur 39%? Mixed Leadership sollte selbstverständlich werden - und ist der einzige Weg für mehr Chancengleichheit - dies setzt jedoch einen Bewusstseinswandel bei den Männern voraus.

Gabriele A. Hantschel

Engagement Manager Microsoft Deutschland GmbH

EWMD International Past President, EWMD (European Women's Management Development Network) www.ewmd.org