

„Frauen müssen sich trauen“

Frauen per Dekret oder auf freiwilliger Basis auf die Chefsessel? Erst zu Jahresbeginn ist die Forderung nach einer gesetzlich verbindlichen Quote gescheitert, jetzt sind „Flexi-Quote“ und Geldstrafen im Gespräch. Wir haben bei Firmen vor Ort nachgefragt.

VON DAGMAR MÖLLER-NOTH

30 Prozent Frauen will Arbeitsministerin Ursula von der Leyen bis zum Jahr 2018 in den Führungsetagen von Großunternehmen sehen und das gesetzlich festzurren. Die Dax-Unternehmen pochen jedoch auf Freiwilligkeit – ebenso wie Familienministerin Kristina Schröder (wir berichteten im Politikteil). Bei vielen Betrieben in der Region kommt das sicher gut an. Eine Verfechterin der „Zwangsquote“ ist dagegen die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises, Gaby Haas: „Ohne Druck ändert sich in den Führungsetagen gar nichts“ („Haas für Quote“).

„Das Bewusstsein in den Köpfen der Frauen muss sich ändern“, sagt Burkhard Kemmann von der Dürkheimer Unternehmensberatung B+B. Der Dienstleister unterstützt, seine Kunden unter anderem beim Personalmanagement. Der Gesellschafter Kemmann, der sich die Geschäftsführung mit einem männlichen Kollegen teilt, setzt mittelfristig bei der Unternehmensnachfolge auch auf weibliche Führung: „Ich baue eine Mitarbeiterin in unserem Haus als meine Nachfolgerin auf“, sagt er. Die Frau verfüge über die nötigen Fähigkeiten und habe den Mumm gehabt, sich auf die Stellenausschreibung zu bewerben. Wo es weiblichen Beschäftigten oft



Nicht Rock wie Hose: Frauen führen anders, aber noch zu selten, meint die Politik.

FOTO: DDP

„Selbstverpflichtung erzielt eventuell schneller und konsequenter Ergebnisse“

mangele. „Ich kann das auch“, sagen immer noch zu wenige. Deshalb setzt der Dienstleister bei seinen Kunden auf Programme zum „Kompetenzaufbau“ von Frauen auf Fach- und Führungsebenen: „Frauen müssen sich mehr trauen.“ Das denkt auch Andrea Reinhardt, Geschäftsführerin des Dürkheimer Betriebes Microtec: „Wir brauchen eine Kultur, die alle Talente fördert – unabhängig von Geschlecht oder anderen Faktoren“, meint Reinhardt, die auch ohne Quote in dem mittelständischen Dürkheimer Unternehmen Microtec als gleichberechtigte geschäftsführende Gesellschafterin das Sagen hat. Seit zehn Jahren ist sie im Team für das Tagesgeschäft zuständig. Reinhardt schwärmt von Norwegen: „Da gibt es mittlerweile eine 40-Prozent-Quote für börsennotierte Unternehmen und bei Nichterhalten droht der Ausschluss von der Börse.“ Der Fall sei allerdings noch nicht eingetreten, die Betriebe befürchten einen enormen Image-Verlust. Darüber sieht Reinhardt auch einen wirksamen Hebel: Die in der Gesetzesvorlage genannte Geldbuße hält sie für wirkungslos, „das ist den Unternehmen doch wurscht“. Microtec hat 20 Mitarbeiter an zwei Standorten, davon sind ein Viertel Frauen. Gleiche Chancen für Frauen und Männer seien aber nur ein Aspekt in die-

sem Zusammenhang. Und Zusammenarbeit im Team funktioniere nur, wenn alle den Vorteil direkt spürten. „Selbstverpflichtung wird eventuell schneller und konsequenter Ergebnisse erzielen“, meint Reinhardt.

Auf Entscheidungsautonomie der Unternehmen bei der Besetzung von Führungsaufgaben setzt auch das Dürkheimer Unternehmen Rhein-Plast. Die Leitung des mittelständischen Betriebes mit rund 100 Mitarbeitern liegt in männlichen Händen: bei Norbert Eismann und seinem Bruder Hans-Georg sowie Norberts Sohn Roger. Aber auch der jüngeren Tochter, studierte Diplomkauffrau, hätte Norbert Eismann eine solche Führungsaufgabe zugetraut: „Sie hat bei uns im Verkauf mitgearbeitet und das mit Erfolg.“ Direkt unter der Führungsebene hätten auch Frauen das Sagen, meint Eismann. Die Personalabteilung liege seit zehn Jahren in der Verantwortung einer Frau, die Personalchefin „habe eine gute Hand“. Frauen ticken in seinen Augen anders als Männer. Eismann schätzt beispielsweise die „weibliche Intuition“ bei der Besetzung von Stellen. B+B-Personalfachmann Kemmann drückt das so aus: „Frauen haben eine höhere Sensibilität“, ein wichtiger Baustein bei der Sozialkompetenz.

Sparkassendirektor Karl Mang glaubt, dass das Problem eher der Mangel an geeigneten Kandidatinnen ist als der einer fehlenden Quote. In der Sparkasse spielen die

Frauen eine bedeutende Rolle, zwar nicht in der Vorstandsriege – aber auf der Ebene der Abteilungsleiter beispielsweise bei Buchhaltung und Rechtsabteilung. Stark seien sie auch im Beratungsgeschäft des Institutes mit rund 670 Mitarbeitern (Stand 2010). Nur der Vorstand sei rein männlich. Dass Führungsfrauen noch unterrepräsentiert seien, liegt seiner Meinung nach auch am weiblichen Geschlecht selbst: „Bei vielen hat das Privatleben einen hohen Stellen-

wert.“ Die Gleichstellungsbeauftragte des Hauses wache aber darüber, dass bei Stellenbesetzungen die Qualifikation entscheide. Eine wichtige weibliche Stimme hat der Verwaltungsrat der Sparkasse Rhein-Haardt: die der Landrätin des Landkreises. Dass sich in Bälde auch etwas im vierköpfigen Vorstand etwas tue, sei gar nicht abwegig. „Wenn wir alten Kerle gehen“, bei Sparkasseninstituten in Mainz, Kusel und in Ludwigshafen säßen bereits Frauen im Vorstand.

Zur Sache: Gaby Haas für die Quote

„Quoten haben wir doch jetzt schon bei der Zusammensetzung vieler politischer Gremien!“ Für die Vertreterin von Fraueninteressen im Kreis, Gaby Haas, ist die von der Familienministerin Schröder favorisierte „freiwillige Selbstverpflichtung“ der Groß-Unternehmen ein zahnloser Papiertiger. Sanktionen bei der Nichtberücksichtigung von Frauen in Führungspositionen – wie etwa das vorgeschlagene Bußgeld von 25.000 Euro – hält sie nur für bedingt geeignet – aber besser als nichts.

Außerdem gebe es bereits viele Quotierungen: Oft werden diese einfach anders benannt, beispielsweise „Balance“ oder „Proporz“. Die Verunglimpfung von so genannten „Quotenfrauen“ diene den „Verweigerern“ hauptsächlich als „Totschlagargument“. So sieht Haas die von Ministerin Ursula von der Ley-

en vorgeschlagene Quote als wichtigen Hebel, Frauen erst einmal in Führungsebenen zu hieven: „Wir brauchen weibliche Vorbilder.“ Dann werde auch eine Quote mit der Zeit überflüssig.

Studien bewiesen schon heute, dass „gemischte Führungsteams“ eine bessere Arbeit leisteten. Auch im eigenen Haus, der Kreisverwaltung, sieht sie Nachholbedarf, auch wenn der Landkreis von einer Frau geführt wird: „Klar haben wir Frau Röhl an der Spitze, aber wir haben drei männliche Beigeordnete.“

Im Landkreis Bad Dürkheim gibt es bereits seit 1987 eine Gleichstellungsstelle, seit 1991 ist sie hauptamtlich mit Gaby Haas besetzt. Bei fast allen Verbandsgemeinden und Städten im Landkreis gibt es ebenfalls Gleichstellungsbeauftragte, meist ehren- beziehungsweise nebenamtlich. (dap)