DIVERSITY

„Wo eine Frau war, muss auch wieder eine Frau hin“

Von Ruth Kuntz-Brunner | 24. Januar 2014 | Ausgabe 4

In der vergangenen Woche stellte das DIW sein Managerinnenbarometer vor (VDI nachrichten berichteten). Barbara Schwarze ist Professorin an der Hochschule Osnabrück für Gender und Diversity Studies. Sie fordert, dass ausgeschiedene Vorstandsfrauen wieder durch Frauen ersetzt werden und plädiert für eine Frauenquote in Aufsichtsräten.

Barbara Schwarze ist Professorin an der Hochschule Osnabrück und Expertin in Fragen Gender und Diversity.

Quelle: initiativeD21

VDI nachrichten: Das Managerinnen-Barometer 2014 des DIW zeigt, dass der Frauenanteil in Spitzenpositionen nur moderat steigt. Überrascht Sie dieses bescheidene Ergebnis?


Barbara Schwarze
Sie haben auch KMU einbezogen und entdeckt, dass Kleinunternehmen den höchsten Frauenanteil an der Spitze von 12,6 % haben, mittlere Unternehmen von 10,3 % und große von 6,3 %. Wie erklären Sie die Unterschiede?


Laut DIW haben skandinavische und lettische Unternehmen die meisten Frauen in Spitzenpositionen, ob mit Quote für Vorstände, wie in Norwegen, oder ohne, wie in Finnland.

Quoten machen auf jeden Fall Sinn und beschleunigen ein Wachstum des Frauenanteils. Gleichzeitig bedarf es aber auch insgesamt einer frauen- und familienfreundlichen Kultur.

Die DIW-Studie bescheinigt Aufsichtsrätinnen, dass sie eine frauenfreundlichere Kultur durchsetzen möchten. Gilt das auch für Frauen in Vorständen?

Fragen der obersten Ebene sind häufiger, als Arbeitnehmervertreterinnen in Aufsichtsräten. Allein das erklärt schon ihr "soziales" Engagement. Vorstände sind für die Strategien und finanziellen Erfolg zuständig, sodass eine frauenfreundliche Strategie auch den Shareholdern gerecht werden muss. Das erfordert einen entsprechenden Stil.

Wenn Frauen in Vorständen ähnlich agieren müssen wie Männer, wieso sank dann der Aktienkurs norwegischer Firmen, als die Frauenquote für Vorstände eingeführt wurde?


Und wie erklären Sie, dass der Frauenanteil stark von der Branche abhängig ist?

Spannend ist, dass einige technische Branchen in ihren Spitzenpositionen offener für Frauen sind als Versicherungen und Banken, die auf unteren Ebenen die meisten Frauen beschäftigen. In der Finanzbranche bleiben Frauen von Topkarrieren weitgehend ausgeschlossen. Industrieunternehmen haben andere Branchenstrukturen und agieren möglicherweise etwas pragmatischer.

Würden mehr Frauen an die Spitze gelangen, wenn ihre Karrieren durchgängig gefördert werden, wie das DIW vorschlägt?


Der Frauenanteil in den Vorständen der 30 Dax-Unternehmen jedenfalls ist im letzten Jahr leicht auf 6 % gesunken. Warum?

Die Große Koalition will 2016 eine Frauenquote in Aufsichtsräten von 30 % einführen. Ist das der richtige Weg?


Es ist also in prosperierenden Zeiten einfacher, mehr Frauen an die Spitze zu bringen?

Nur teilweise. Wenn Unternehmen richtig rechnen, betrachten sie nicht nur die Belastungen durch die Familienförderung, sondern auch, dass sie damit hoch motiviertes Personal an sich binden. Andere Länder haben höhere Anteile von Führungskräften in Teilzeit. Auch das ist ein Weg.

RUTH KUNTZ-BRUNNER