

Managerkreis-Report | Hamburg | 3. September 2014

Frauen in Führung! Barrieren, Brücken und die Quote

Podiumsdiskussion mit Jana Schiedek, Senatorin für Justiz und Gleichstellung der Freien und Hansestadt Hamburg, Dr. Ulla Kopp, Geschäftsführerin Hamburg Messe und Congress GmbH und Bettina Poullain, Vorstand für das Ressort Finanzen und Risiko, Hamburger Sparkasse AG. Moderiert von Susanne Stichler, Journalistin.

Wie weit ist man nach fast 40 Jahren Gleichstellungspolitik gekommen und was muss unternommen werden, um Gleichstellung für alle attraktiv zu machen?

„Schon sehr lange haben Frauen gleichen Zugang zu Bildungseinrichtungen, stellen dort mittlerweile mehr als die Hälfte der Absolvierenden und dies sogar häufig erfolgreicher als Männer. Dennoch machen sie seltener Karriere, stellen nur etwa 11% der Aufsichtsräte in DAX-Unternehmen und verdienen durchschnittlich 20% weniger“, brachte es Günter Elste, Sprecher des Managerkreises Nord-Ost der Friedrich-Ebert-



Stiftung, zum Auftakt der Veranstaltung auf den Punkt. Die von der Großen Koalition geplante Quote von 30% bis 2016 sei vor diesem Hintergrund zu sehen. Mit den Diskutantinnen begrüßte er Frauen, die sich durchgekämpft haben und zeigen, was Frauen in Spitzenpositionen in Verwaltung und Unternehmen erfolgreich leisten.

„Die Guten brauchen doch gar keine Quote“ eröffnete Susanne Stichler das Podium mit einer gängigen Behauptung, die Jana Schiedek gerne aufnahm. „Ich bin gerne Quotenfrau und habe überhaupt keine Probleme damit, als solche bezeichnet zu werden“. Nur warum nie über „Quotenmänner“ diskutiert würde, verwunderte sie stark. Genau genommen seien ja bei einer Quote beide Seiten „Quotenmänner“ oder

„Bei einer Quote muss man auch vom Quotenmann sprechen“

„Quotenfrauen“. Die Diskussion über Qualifikation nur mit Frauen zu verknüpfen, sei fatal. Sie sei unabhängig von einer Quote die entscheidende Frage für beide Geschlechter.

Der Wunsch, etwas zu gestalten, war der persönliche Antrieb aller drei Podiumsgäste. Auch fühlten sie sich durch die zum Teil herablassende Art ihrer männlichen Kollegen angespornt. So zum Beispiel durch das häufig beobachtete Verhalten bei ihren

männlichen Kollegen, Verantwortung zu übernehmen und erst hinterher zu fragen, was sie nun eigentlich zu tun hätten.

Die sehr starke Homogenität von Führungsgremien neige dazu, sich selbst zu reproduzieren und Neulinge immer wie Fremdkörper wirken zu lassen, so Dr. Ulla Kopp. „Chefposten werden nicht am schwarzen Brett, sondern auf den Golfplatz vergeben“, kritisierte eine Stimme aus dem Publikum das intransparente Vergabeverfahren von Aufsichtsratsposten. „Dabei haben wir sensationell gut geeignete Frauen, die müssen



nach vorne treten“, kontrastierte Bettina Poullain, und verwies auf Umfragen, wonach sich 70% der Deutschen mehr Frauen in Führungspositionen wünschen.

Ihre eigene Erfolgsstrategie sei das Kommunikationsverhalten. Sie habe oft beobachtet, dass zunächst

Missverständnisse im Raum stehen und ihre männlichen Kollegen ein außerordentliches Sendebedürfnis an den Tag legen. Durch konsequentes Zuhören sei über längere Zeit aber eine Kommunikationsatmosphäre entstanden, die nun der gesamte Vorstand als einen großen Fortschritt empfinde. Das eigentliche Geheimnis von erfolgreicher Gleichstellung sei, dass Unternehmen lernen müssten, wie viel produktiver sie mit gemischten Teams und einem guten Diversity Management sein könnten.

„Gemischte Teams und gutes Diversity Management sind der Schlüssel zum Erfolg“

Eine Quote erzeuge Widerstand und laufe erheblich Gefahr, an den Realitäten, die Bettina Poullain in Ihrem Unternehmen beobachtet, zu scheitern. Dass der aktuelle Gesetzesentwurf der Großen Koalition keine starre Quote vorsehe, sei daher als sehr positiv zu bewerten. Entscheidend sei ein langsamer Wandel durch Überzeugung und Veränderung der Atmosphäre in Leitungsgremien. Dr. Ulla Kopp, selber Befürworterin einer Quote, ergänzte die Bedeutung gemischter Karrierenetzwerke, an die reine Frauennetzwerke nicht heran kämen.

In einem waren sich alle einig: Das Warten auf die nächste junge Generation kann keine Lösung sein. Die qualifizierten Frauen gibt es bereits heute. Deshalb lässt die Entscheidung des Hamburger Senats, die Senator_innenposten zu 50% mit Männern und Frauen zu besetzen, darauf hoffen, dass sich Unternehmen und andere Einrichtungen ein Beispiel nehmen.