

Kann's die Frauenquote richten?

Beim Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen sind sich alle einig – beim Weg allerdings nicht

Isabelle Kürschner



Isabelle Kürschner

1. Potentiale von Frauen nutzen

Frauen sind in den Führungszirkeln von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik unterrepräsentiert, darin sind sich alle einig. Geteilte Meinungen gibt es bei der Frage nach den Gründen und bei den Methoden, wie das Potential der Frauen auch in der Führung weiter genutzt werden kann. Während die Quote in der Politik bereits seit den 1980er Jahren als Mittel zur Steigerung des Frauenanteils genutzt wird, tut sich die Wirtschaft in Deutschland deutlich schwerer. Laut Führungskräftemonitor des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung in Berlin (DIW) sind die Vorstände der 200 umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland (außerhalb des Finanzsektors) nach wie vor nahezu ausschließlich von Männern besetzt. Von insgesamt 833 Vorstandsmitgliedern sind gerade einmal 21 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 2,5 Prozent. In den 100 größten Unternehmen sind Frauen sogar nur zu 0,9 Prozent in den Vorständen vertreten und haben nur vier der 441 Sitze inne. In den Vorständen der 50 größten Unternehmen ist schließlich nur noch eine Frau vertreten, Siemens Managerin Barbara Kux.

<http://tinyurl.com/67tfqlx>

Mit der Einführung einer Frauenquote bei der Deutschen Telekom und den Initiativen, Frauen in Aufsichtsräte und auf Vorstandspositionen zu bringen, hat die Diskussion eine neue Intensität angenommen. Die Süddeutsche Zeitung bezeichnet dies als

„ein Armutszeugnis für die Deutsche Wirtschaft. Fast neun Jahre ist es nun her, dass deren Spitzenverbände und die Bundesregierung vereinbart haben, die Karrierechancen von Frauen zu verbessern. Verändert hat sich seitdem wenig.“

Süddeutsche Zeitung 15.3.2010

Dabei ist die wirtschaftliche Notwendigkeit von Frauen in Führungspositionen mittlerweile breit anerkannt. Die Initiative FidAR (Frauen in die Aufsichtsräte), ins Leben gerufen von Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik und gefördert vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, will den Druck auf die Wirtschaft erhöhen und auf eine

nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten deutscher Kapitalgesellschaften hin wirken. Laut FidAR ist

„(d)ie ausgewogene Vertretung von Frauen in den Führungspositionen der Wirtschaft (...) nicht nur ein Gebot der Gleichstellung, sondern vielmehr ein Gebot guter Unternehmensführung. Wissenschaftliche Studien belegen, dass Diversität in den Aufsichtsgremien, d.h. insbesondere die sichtbare Präsenz einer kritischen Masse von Frauen, ein wichtiger Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg ist. Sie führt zu einer differenzierten Diskussion, einer risikobewussteren Entscheidungsfindung und einer besseren Unternehmenskontrolle.“

<http://www.fidar.de/Home.2.0.html>

Einen wichtigen Beitrag zur Diskussion leistet die Studie „Women Matter“ der Management-Beratung McKinsey & Company. Claudia Nemat, Director und Senior Partner bei McKinsey & Company hat die wissenschaftlichen Untersuchungen begleitet:

„Frauen den Weg ins Topmanagement zu ebnen ist keine nette Geste, sondern eine Strategie, die sich für Unternehmen knallhart und nachrechenbar auszahlt. Das belegen McKinsey Studien, in denen wir die finanzielle Performance von Unternehmen mit gleichförmigen und mit gemischten Führungsteams analysiert und verglichen haben. Gerade jetzt ist das aktuell: Mit einem höheren Frauenanteil auf Vorstandsebene, so eines der Ergebnisse, steigt die Chance, dass ein Unternehmen die Folgen der Wirtschaftskrise meistert.“

Handelsblatt, 18.6.2010

In der ZEIT werden noch weitere Aspekte aufgelistet:

„Immerhin sind rund zwei Drittel der Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge Frauen. Das heißt, die Gesellschaft investiert zwar massiv in die Ausbildung von Frauen, lässt aber dann das Potential verkümmern.“

DIE ZEIT 15.3.2010

„Das darf nicht so bleiben, denn es ist einer fortschrittlichen Gesellschaft unwürdig – und zudem volkswirtschaftlicher Unsinn, wie kaum jemand ernsthaft bestreiten kann. Weil ein generelles Interesse daran besteht, dass teuer ausgebildeten Akademikerinnen eine Karriere ermöglicht wird, die ihrem Potenzial entspricht. Weil Unternehmen mit weiblichen Vorständen bessere Zahlen schreiben. Weil wir es uns gar nicht länger leisten können, angesichts der demografischen Entwicklung und des Mangels an Führungskräften, der daraus resultiert, auf weibliche Bosse zu verzichten. Und schließlich, weil Deutschland mit seinen manifesten Herrenklub-Strukturen schon jetzt als hoffnungslos rückständig gilt im Vergleich zu zahlreichen EU-Ländern.“

DIE ZEIT 6.9.2010

2. Ohne Quote geht es nicht

Verfolgt man die Debatte in den Medien, soll sich dies nun entschieden ändern. Seit Anfang des Jahres 2010 wird in Wirtschaft und Politik immer wieder ein Instrument genannt, wenn es um die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen geht: Die Frauenquote. So schreibt der Rheinische Merkur:

„Neu ist die Idee einer Quote nicht. Seit 1979 beschäftigt sie die Öffentlichkeit. Bei ihrer Parteigründung beschlossen die Grünen, mindestens die Hälfte aller Ämter weiblich zu besetzen. (...) Mehr als 20 Jahre später ist die Politik immer noch deutlich weiter als die Wirtschaft.“

„Der leichte Boom an weiblichen Abgeordneten und Ministerinnen seit den Achtzigerjahren ist allein den parteiinternen Frauenquoten zu verdanken“, sagt Julia Paulus, wissenschaftliche Referentin für Frauen- und Geschlechterstudien an der Universität Münster. „Natürlich wäre es besser, Gleichheit ohne Quoten zu erreichen. Aber das scheint eine Utopie zu sein. Wenn sich von allein nichts ändert, muss man eben zu solchen Maßnahmen greifen.“

Rheinischer Merkur, 1.7.2010

In anderen Ländern sind diese Maßnahmen bereits verbindlich geregelt oder sie wurden auf den Weg gebracht. Die Süddeutsche Zeitung fasst zusammen:

„Als einziges Land weltweit schreibt Norwegen seinen börsennotierten und staatlichen Unternehmen vor, dass vier von zehn Aufsichtsräten Frauen sind. Auch die Niederlande und Spanien haben inzwischen ein solches Gesetz verabschiedet. Den Haag verlangt von Firmen mit mehr als 250 Mitarbeitern sogar, Aufsichtsrat und Vorstand mit 30 Prozent Frauen zu besetzen. Doch in beiden Ländern werden die Regeln erst 2016 wirksam sein. Auch in Frankreich, wo die Regierungspartei UMP mehr Frauen den Weg in Aufsichtsräte ebnen will, hat ein entsprechendes Gesetz inzwischen das Parlament passiert. Es sieht vor, dass große Unternehmen zunächst eine Quote von 20 Prozent im Aufsichtsrat erreichen müssen, sechs Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes müssen es 40 Prozent sein. Allerdings hat der Senat noch nicht darüber abgestimmt.

Norwegens Storting dagegen hat die Quote für Aufsichtsräte bereits 2003 beschlossen, damals lag der Frauenanteil bei knapp sieben Prozent. Seit 2006 ist das Gesetz in Kraft. Danach hatten Firmen zwei Jahre lang Zeit um ihre Aufsichtsgremien für Frauen zu öffnen, und seit Anfang 2008 haben sie keine Ausreden mehr. „Im April 2008 hatten alle 360 betroffenen Unternehmen die Quote erfüllt“, sagt Marit Hoel. Im Auftrag der Regierung begleitet ihre Organisation das Gesetz und trägt die Erfahrungen der Unternehmen zusammen.“

Süddeutsche Zeitung 16.3.2010

Wie DIE ZEIT berichtet hat die Quote nicht nur den Frauen selbst zu mehr Erfolg verholfen. Auch die Wirtschaft profitiert von der neuen Regelung.

„Seit die Quote gilt, ist Norwegens Wirtschaft im Jahresschnitt um fast zwei Prozent gewachsen. Kaum ein westliches Land hat die Weltrezession so gut überstanden. (...) Die Quote hat der Wirtschaft einen neuen, großen Talentepool erschlossen.“

DIE ZEIT 5.8.2010

Silvija Seres, Microsoft Managerin in Norwegen beschreibt ihre persönliche Erfahrung mit der Quote:

„Ich persönlich habe von der Quote sehr profitiert. (...) Wenn Unternehmen damals nicht nach Frauen für ihre Aufsichtsräte Ausschau gehalten hätten, wäre ich vielleicht nicht aufgefallen.“ Ohne die Hilfe der Politik, davon ist sie überzeugt, säße sie heute nicht in gut einem halben Dutzend Kontrollgremien. Aber das stört sie nicht. „Ich weiß ja, dass ich für jeden Posten qualifiziert bin.“

Ein Mehr an Frauen an der Spitze lockt nach ihren Worten auch neue Frauen an. Ließe sich nach anderen als den männlichen Regeln Karriere machen, würden weibliche Nachwuchskräfte die Mühen des Aufstiegs eher auf sich nehmen. Der Verdienst der Quote, so sagt es die Aufsichtsrätin Silvija Seres, sei, dass sie Vorbilder für Tausende junge Frauen schaffe.

DIE ZEIT 5.8.2010

Es waren jedoch nicht die Frauen allein, die Norwegen die Quote bescherten:

„Es war ein Mann, ausgerechnet, ein konservativerer dazu, der den Notwegerinnen die Quote brachte. Vor acht Jahren hatte Ansgar Gabrielsen, der damalige Industrie- und Handelsminis-

ter, die Nase voll von den Männerclubs in den Aufsichtsräten. An einem Tag im Februar 2002 marschierte er in die Räume der auflagenstärksten Tageszeitung und gab ein Interview: Mehr Frauen in die Räte! Notfalls per Gesetz!“

DIE ZEIT 5.8.2010

Auch in Deutschland hat sich ein Mann untrennbar mit der Frauenquote verbunden. Thomas Sattelberger, Personalchef der Deutschen Telekom, hat seine Motivation für die Einführung einer Frauenquote im eigenen Unternehmen ähnlich begründet wie der Norweger Gabrielsen.

„Ich sitze jetzt seit über 20 Jahren auf Positionen, auf denen ich Karriere-Politik mit gestalten kann und soll. Wer da glaubt, Karrieren würden ausschließlich nach Kompetenz und Potenzial entschieden, der irrt. Ich habe erlebt, wie externe Berater ins Unternehmen ‚reingeschossen‘ wurden, wie junge Assistenten, mit kaum Erfahrung, in breite operative Verantwortung reingehievt worden sind, wie Treue – nicht Leistung – mit beruflichem Aufstieg belohnt wurde, oder nach dem Motto ‚den platziere ich strategisch‘ befördert wurde. Kompetenz spielte dabei eher eine Nebenrolle. Wer sagt, Unternehmen wählen nur nach Qualifikation und Leistung aus, tut dies wider besseres Wissen oder ist naiv. Aber an Frauenförderung wird der Schwindel des Purismus exerziert. Das wollte ich ändern.“

Financial Times Deutschland, 18.6.2010

Auf Sattelbergers Initiative hat die Telekom sich als erstes börsennotiertes Großunternehmen in Deutschland dazu verpflichtet, eine Frauenquote einzuführen.

„Bis Ende 2015 sollen 30 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt sein. Das klingt gut. Doch dahinter verbirgt sich auch das Eingeständnis, dass die bisherige Frauenförderung nicht geklappt hat. „Unsere jahrelangen Maßnahmen zur Frauenförderung waren redlich und gut gemeint, der durchschlagende Erfolg blieb wie in allen großen Unternehmen leider aus“, erklärt Telekom Personalvorstand Thomas Sattelberger.“

Süddeutsche Zeitung 15.3.2010

Und er sagt weiter:

„Es geht nicht um politisch korrekte Alibiregelungen, sondern um spürbare und nachhaltige Umsetzung von Chancengleichheit für die besten Talente, egal welchen Geschlechts (...) Wenn es um die Besetzung von Aufsichtsräten ging, wurde oftmals gar nicht erst nach Frauen geguckt. (...) Noch immer verhindern Rollenklischees, verfestigte Verhaltensmuster und diffuse Ängste bei den Top Entscheidern, dass Frauen in die Spitzenjobs kommen.“

DIE ZEIT 15.3.2010

Diese Problematik beschreibt auch die Süddeutsche Zeitung:

„Wer oben sitzt, und das ist ja meist ein Mann, ist – vermutlich nicht ganz zu unrecht – davon überzeugt, dass er vieles richtig gemacht hat. Deshalb fördert er vor allem solche Leute, die ihm ähnlich sind. Es liegt in der Natur der Sache, dass sein Blick dabei eher auf Männer fällt als auf Frauen. Es sei denn, eine Quotenfrau zwingt ihn, sein Blickfeld zu öffnen.“

Süddeutsche Zeitung 16.6.2010

Die Soziologin und Arbeitsmarktexpertin Jutta Allmendinger weist ebenfalls auf die Vorzüge von Quotenfrauen hin:

„Quotenfrau zu sein heißt doch nicht, dass die Leistung nicht da ist. Im Gegenteil: Nur Frauen, die Leistung bringen, können zu Quotenfrauen werden. Und die Gesellschaft wird erst dann feststellen, wie gut Frauen sind, wenn sie in den entsprechenden Positionen sichtbar werden. Ich bin oft in meinem Leben Quotenfrau gewesen und ich kann ihnen verraten: Die Integrationsphase ist hart.“

Auch Claudia Nemat, die bereits erwähnte McKinsey Direktorin weiß, dass es für einzelne Frauen häufig sehr schwer ist.

„Es braucht eine kritische Masse, einen Anteil in der Führungsspitze. Und zwar von etwa 30 Prozent. Wer nur einzelne Frauen beruft, verändert die männlich geprägte Arbeitskultur nicht. Die Machtspielchen, das Imponiergehabe.“

DIE ZEIT 5.8.2010

Telekom Personalchef Sattelberger hat auch eine klare Vorstellung, wie diese kritische Masse zu erreichen ist. Er befürwortet verbindliche Regelungen.

„Die Politik hat hier eine Scham, der Wirtschaft Direktiven zu geben. An dieser Stelle wäre eine Emanzipation der Politik wünschenswert.“

Süddeutsche Zeitung 15.3.2010

Und Sattelberg sagt weiter:

„Wenn die Wirtschaft einer Selbstverpflichtung nicht nachkommt, halte ich Ordnungspolitik für angemessen. Das ist in anderen Feldern auch so.“

Financial Times Deutschland, 18.6.2010

3. Die Politik setzt auf Selbstverpflichtung

Die Politik hatte sich jedoch im Bezug auf die Frauenquote lange Zeit zurückhaltend gezeigt. So beschreibt die ZEIT, dass

„(n)ur durch den massiven Lobbydruck aus Frauen- und Wirtschaftsverbänden – allen voran FidAR – (...) die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen Einzug in den Koalitionsvertrag gefunden (hat). Bislang steht da aber nicht mehr als eine schwammige Erklärung. Die Regierung ist eigentlich gegen die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote für die Kontrollgremien in DAX-Konzernen. Schwarz-Gelb setzt lieber auf Selbstverpflichtungen und fürchtet, dass eine Quote als Brechstange wahrgenommen werden könnte.“

DIE ZEIT 15.3.2010

Im Koalitionsvertrag liest sich diese Passage wie folgt:

„Wir wollen bestehende Benachteiligungen in Arbeitswelt, Politik und Gesellschaft beseitigen. [...] Wir erarbeiten einen Rahmenplan zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Phasen des Lebensverlaufs. Die Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft wird einbezogen. [...]

Die Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes werden mit Nachdruck verfolgt. Wir werden prüfen, ob und inwieweit die Gesetze geändert und effektiver gestaltet werden müssen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst soll maßgeblich erhöht werden. Dazu wird ein Stufenplan, insbesondere zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten vorgelegt. Der Stufenplan setzt in einer ersten Stufe auf verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtungen.“

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP (S.72-73)

Bundesfamilienministerin Kristina Schröder lehnt eine gesetzliche Quote bisher ab:

„Weil eine Quote immer auch Kapitulation der Politik ist. Für mich bedeutet Wirtschaft in erster Linie freies Handeln ohne staatliche Vorschriften. Deswegen ist für mich eine Quote nur Ultima Ratio. Ich bin mir sogar sicher, dass wir keine Quote brauchen – erst recht nicht in Zeiten von steigendem Fachkräftemangel. Die Unternehmen setzen schon heute Headhunter darauf an, gezielt Frauen für die Top-Positionen zu suchen.“

Der Spiegel 45/2010

Bundesjustizministerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger stellt jedoch klar, dass es letztendlich nur mit Druck von Seiten der Politik funktionieren könnte:

„Ich bin keine Anhängerin der Quote und habe keinen Gesetzentwurf dafür in der Schublade, auch kein Arbeitspapier. Aus vielen Gesprächen gerade mit jungen Frauen weiß ich, dass das Thema Quote nicht positiv besetzt ist und diese Art von Regulierung kritisch gesehen wird. Aber um es deutlich zu sagen: Am Ende kann es sein, dass eine Regierung aus Union und FDP keinen anderen Weg sieht, als zum Instrument der Quote zu greifen.“

DIE ZEIT 5. 8.2010

4. Qualität statt Quote

Gesetzliche Regelungen und staatliche Eingriffe werden jedoch von anderer Seite vehement abgelehnt, u.a. auf Grund rechtlicher Bedenken. So sagt beispielsweise der hessische Justizminister Jörg-Uwe Hahn:

„(D)ie Forderung zu formulieren, eine gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote könne Abhilfe schaffen, ist falsch. Eine solche Frauenquote ist verfassungsrechtlich riskant, da sie einen Eingriff in die freie Entscheidungsmöglichkeit von Aktionären darstellt.“

<http://www.hessen.de>

Auch Christine Windbichler, Professorin für Gesellschaftsrecht an der Humboldt-Universität zu Berlin resümierte in einem Gutachten für den Bundestagsrechtsausschuss im Jahr 2008:

„Eine starre Frauenquote für die Besetzung von Aufsichtsräten ist verfassungsrechtlich problematisch und einfachgesetzlich sehr schwierig. Sie greift tief in die Rechte der Aktionäre und der wahlberechtigten Arbeitnehmer ein.“

<http://windbichler.rewi.hu-berlin.de/Frauenquote.pdf>

Neben den rechtlichen Bedenken werden auch gesellschaftliche zum Ausdruck gebracht. Die ZEIT schreibt:

„Eine gesetzlich festgeschriebene Frauenquote, befürchten die Gegner, sei nicht nur ein massives, politisches Eingreifen in die Wirtschaft, die Maßnahme könnte auch dazu führen, dass talentierte junge Männer nicht mehr zum Zuge kommen und stattdessen mittelmäßige Frauen auf Posten gehievt werden, denen sie nicht gewachsen sind.“

DIE ZEIT 15.3.2010

Qualität statt Quote ist das immer wiederkehrende Argument gegen die Frauenquote. So heißt es beispielsweise beim Gashersteller Linde:

„Bei uns zählt Qualifikation statt Quote.“

Und die Deutsche Bank bestätigt:

„Wir haben eine Leistungsorientierung im Haus. Wir glauben, dass Frauen diese Leistung auch ohne Quote bringen.“

Der Tagesspiegel 16.03.2010

Personalberater Johannes Graf von Schmettow gibt zu bedenken:

„Wenn wir eine Führungsposition besetzen sollen, hören wir von unseren Auftraggebern immer wieder: Wir hätten gerne eine Frau, aber wir wollen im Hinblick auf die fachlichen und persönlichen Kompetenzen keine Kompromisse machen. Das halte ich auch für die richtige Einstellung.“

Frankfurter Allgemeine Zeitung, 31.3.2010

Qualität statt Quote ist auch das Argument, das wiederholt gegen sogenannte Quotenfrauen vorgebracht wird.

„Frauenquoten produzieren Quotenfrauen – das sind Damen, die nur deshalb eine Position innehaben, weil sie das richtige Geschlecht besitzen. Männer, die besser geeignet wären, kommen wegen des falschen Geschlechts nicht zum Zuge. Entsprechend groß ist allseits die Verachtung von Quotenfrauen. Nicht zuletzt erfolgreiche Frauen sind vehement gegen Quotenregelungen, weil sie den schlechten Ruf der Quotenfrau fürchten.“

Handelsblatt, 15.3.2010

Davor fürchten sich gerade auch viele Frauen, so zum Beispiel die Bundesvorsitzende der jungen Unternehmer, Marie-Christine Ostermann:

„Ich glaube nicht, dass es über gesetzlichen Zwang geht. Und ich möchte auch nicht als Quotenfrau abgestempelt und auf mein Geschlecht reduziert werden.“

Handelsblatt 18.6.2010.

Gegner von Quotenregelungen halten diese also für nicht mit dem Leistungsgedanken vereinbar. So nennt der Soziologe Gerhard Amendt „(d)ie Außer-Kraftsetzung von Leistungskriterien im Gender Mainstreaming“ einen „Hebel für die regelmäßige Fortsetzung von Starthilfen – wie sie es nennen – für Frauen“.

Die Welt, 3.1.2010

Der Journalist Karl-Heinz Büschemann ist überzeugt, dass es „allein auf die Kompetenz der Frauen“ ankommen sollte und „nicht auf ihre Anzahl im Rat. Die Gremien brauchen mehr Qualität, keine Quote. (...) Schon heute gibt es nicht nur unfähige Männer, es gibt auch inkompetente Frauen in Unternehmen.“

Süddeutsche Zeitung 16.6.2010

Auch Wissenschaftler halten die Quote mitunter für einen „Irrweg“. Frauen wären sogar die Leidtragenden einer solchen Regelung, argumentiert der Wirtschaftswissenschaftler Hagen Linstädt, denn „sie stünden doch stets unter dem Generalverdacht, ihren Posten in erster Linie der Quote und nicht ihren Leistungen zu verdanken.“

Die Welt, 17.9.2009

Ebenso sieht es Denice Kroanau, Chief Diversity Officer bei Siemens: „Frauen machen bei uns Karriere weil sie gut sind, nicht, weil sie Frauen sind!“

Handelsblatt 18.6.2010.

Für Gerhard Amendt sind Hilfestellungen für Frauen sogar kontraproduktiv.

„Wenn Frauen heute durch die Bank als Opfer beschrieben werden, setzt das paradoxerweise die tradierte Versorgermentalität der Männer abermals in Bewegung. Eine Frau, die als Opfer auftritt, ruft einen Mann auf, ihr zur Hilfe zu eilen. Und das ist genau das, was Frauen nicht brauchen. Frauen müssen selbst sehen, wie sie zurechtkommen. Ich werde nie den Ruf vergessen, der beim Sinken im „Titanic“-Film durch das Schiff hallte: „Frauen und Kinder zuerst in die Boote“. Selbstverleugnung der Gesundheit und sogar des Lebens ist Bestandteil männlicher Mentalität.

Die Welt, 3.1.2010

Zum Teil sind die Widerstände sogar noch massiver. So sieht ein Redakteur der FAZ die verbindliche Einführung einer unternehmensinternen Frauenquote gar als Abschaffung des Leistungsprinzips, die

„unter dem Deckmantel einer nicht-bewiesenen betriebswirtschaftlichen Notwendigkeit die uralten Forderungen aus der Frauenbewegung umsetzt und zu Produktivitätsverschlechterungen unter anderem durch Demotivation und Dequalifikation führt“ und „im Zweifelsfall auch ungeeignete Frauen für viel Geld eingestellt“. In der „Adverse Selection“ sieht er „ein faszinierend-fatales Phänomen, bei dem als Negativauslese Personen mit wünschenswerten Eigenschaften verschwinden und Personen ausgesucht werden, die man eigentlich nicht möchte, was Marktmechanismen zerstört und eine Zentralsteuerung mit insgesamt niedrigem Leistungsniveau impliziert.“

Frankfurter Allgemeine Zeitung, 29.2.2010

5. Ausblick

Die Gründe für die anhaltend starke Unterrepräsentanz von Frauen sind sicherlich vielfältiger als sie hier dargestellt werden können. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) nennt in den Ergebnissen seiner Studie unter anderem die schlechten Vereinbarkeit von Karriere und familiären Verpflichtungen und die fehlenden weiblichen Vorbilder und Rollenmuster. Als weiterer Grund gilt, dass Männer einflussreiche Netzwerke in Vorständen und Aufsichtsräten bilden, in die Frauen als Außenseiterinnen kaum vordringen können. Frauen gelingt es gar nicht oder nur selten die gläserne Decke, die als unsichtbare Barriere ihren Aufstieg in Spitzenpositionen hemmt, zu durchbrechen. Häufig sehen sie sich auch Stereotypen und Vorurteilen gegenübergestellt, die auf die kulturell definierte Rolle von Frauen in der Gesellschaft zurückgehen. Eine stärkere Repräsentanz in den Spitzengremien könnte zu einem Umdenken führen. Doch diese wird sich wohl auch weiterhin nur langsam vollziehen. Mit der im Jahr 2001 geschlossenen Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft sollte durch eine freiwillige Selbstverpflichtung eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen erreicht werden. Dieser Anspruch muss in Bezug auf die Spitzengremien der Unternehmen als gescheitert angesehen werden. Es bleibt abzuwarten, ob die im Koalitionsvertrag von 2009 vereinbarten Vorhaben zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten zum Erfolg führen.

<http://tinyurl.com/67tfqlx>

Ob mit oder ohne Frauenquote, wird sich in nicht allzu fernen Zukunft zeigen.