

Der Widerstand gegen eine gesetzliche Quote in den Unternehmen und Wirtschaftsverbänden ist groß. Nutzt schon die Androhung dieser Ultima Ratio?

Sicher, so ist das ja auch gemeint. Wenn ich jetzt die Keule schwingen, werden die Herren Firmenchefs sich schon bewegen. Die 2001 eingeführten Selbstverpflichtungen in Deutschland blieben fruchtlos. Typischerweise sitzt in einem zehnköpfigen Aufsichtsrat gerade mal eine Frau. Ausscheidenden Herren sollen kompetente Frauen folgen. Natürlich gilt eine Quote nur vorübergehend – bis Gleichbehandlung herrscht. Eine Quote darf nicht dazu führen, dass sich nun Frauen an Stelle von Männern dort einnisten.

Dann wird die Quote – wie schon die Energiesparlampen – aus Brüssel diktiert?

Das ist ein sehr deutscher Einwand. Es geht hier nicht um ein lokales Problem, sondern um die Effektivität der europäischen Wirtschaft. Gerade in Deutschland mit seiner niedrigen Geburtenrate muss sich auch die Zahl der erwerbstätigen Frauen erhöhen.

Was ist mit den Vorstandsetagen?

Da halte ich mich raus. Mir geht es um die Aufsichtsräte, nicht um die Vorstände. Natürlich kann Deutschland auf einen Frauenanteil von 2,9 Prozent in den Vorständen kaum stolz sein. Auch das sollte sich ändern, allerdings ohne meine Intervention. Das kann ja der nationale Gesetzgeber regeln.

Eine Quote für ein paar hundert Top-Frauen hat allenfalls Symbolcharakter. Die Mütter unter ihnen (und auch die Väter) wünschen sich vor allem familiengerechtere Arbeitszeiten. Was bringt da eine Quote?

Natürlich, Männer sind auch Väter! Und an Aspekten wie Kinderbetreuung müssen die Mitgliedsländer unbedingt arbeiten. Ich kenne das, ich habe selbst drei Kinder, und in Luxemburg gab es damals keinerlei Ganztagschulen oder Krippenplätze. Die Quote für Aufsichtsräte hätte eine weitreichende Signalwirkung: Frauen sind in der Breite und an der Spitze gewünscht!

Sollten alle dem Quoten-Trendsetter Norwegen nacheifern?

Norwegen ist schon ein Vorbild. Es ist ja keine Mär, dass Frauen dort in den Aufsichtsräten hervorragende Arbeit leisten. Und wenn Sie mir jetzt mit dem Standardvorwurf der viel beschäftigten norwegischen „Goldröcke“ kommen, sage ich Ihnen: Bisher okkupieren überall immer dieselben Goldhosen die begehrten Aufsichtsratsposten. ■

INTERVIEW: ULRIKE PLEWNIA

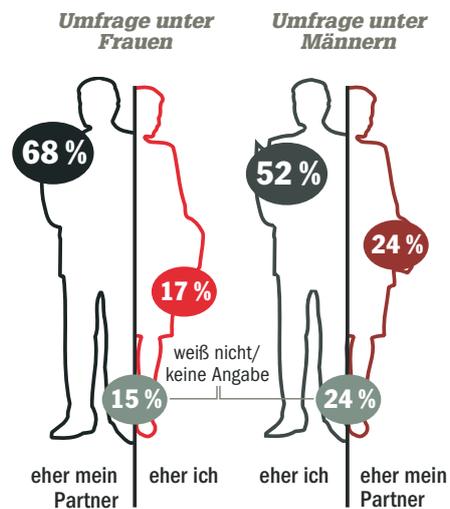
Wie halten sie es mit der Macht?

„Frauen an die Macht“, das ist heute keine feministische Vision mehr, sondern ein Impuls, der auch von Männern ausgeht. Telekom-Chef René Obermann will gleich drei Frauen in seinen Vorstand holen, um sich besondere Talente nicht entgehen zu lassen. Bis 2015 sollen 30 Prozent Frauen in Führungspositionen sein.

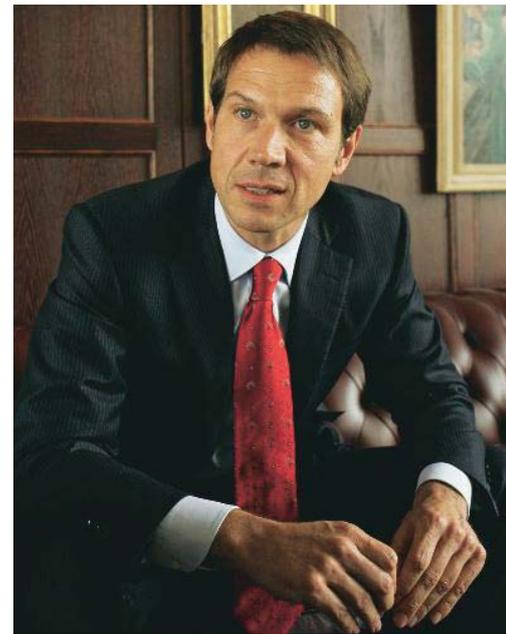
Dennoch wird oft die Frage gestellt, ob Frauen wirklich bereit seien, Macht zu übernehmen. Tamara Dietl, Coachingexpertin aus München: „In meiner Praxis höre ich von Frauen oft: Ich will die höhere Position, aber ich will sie nicht so ausfüllen, wie Männer es tun.“ Deren direkter Führungsstil und deren hierarchische Spiele würden von Frauen als albern empfunden. „Die männlichen Strukturen sind es, die Frauen abschrecken“, resümiert Dietl. „Der männliche Führungsstil neigt zum Denken in Rangordnungen als Kultur des Gegeneinanders. Männer sind, pointiert gesagt, immer im Krieg. Sie kämpfen.“

Ein anderer Punkt, der zuweilen gegen den Machtzuwachs von Frauen spreche,

»Entweder Sie oder Ihr Partner können beruflich durchstarten: Wer hätte bei gleichen Bedingungen den Vortritt?«



Fotos: Tim Wegner, Hans-Christian Plambeck/beide laif



»Es ist geradezu lächerlich, diesen großen Pool von Talenten nicht stärker zu fördern«

René Obermann
Telekom-Chef über Frauenförderung

so die Coachingexpertin, sei deren stärkere Ausrichtung auf eine Work-Life-Balance. Partnerschaft und Familie hintanzustellen, dazu seien nur wenige Frauen bereit – und das sei auch legitim: „In Büchern wie ‚Das dämliche Geschlecht‘ von Barbara Bierach wird den Frauen vorgeworfen, sie vergeudeten ihre Potenziale. Aber nur weil wir alle Freiheiten haben, sind wir nicht gezwungen, sie zu nutzen – auch wenn frauenbewegte Aktivistinnen das verurteilen.“

Die FOCUS-Umfrage jedenfalls ergab, dass Frauen überwiegend ihrem Partner den Vortritt lassen würden, wenn beide prinzipiell die Chance hätten, beruflich durchzustarten. Das könnte sich ändern, wenn neue Leitbilder zu einer gesellschaftlichen Mentalitätsverschiebung führen – und nicht zuletzt die Quote und damit mehr weibliche Präsenz in Chefetagen den Führungsstil verändern. „Ich war immer gegen eine Quote“, bekennt Tamara Dietl. „Doch sie ist der ökonomisch notwendige Weg von uns Frauen, Führungskräfte zu werden. Wir müssen nur die veralteten Rollenvorstellungen revidieren, wie man Führung definiert.“