

„Glocke“-Diskussionsrunde zum Thema Frauenquote



Ja oder Nein zur Frauenquote per Gesetz? Auf Einladung der „Glocke“ diskutierten (v. l.) Nicole Reis-Mertens, Geschäftsführer der mittelständischen Firma ReisVerpackungen, Dr.-Ing. Andrea Kaimann, Gender-Professorin an der FH Bielefeld/Gütersloh und Dr. Ulrike Detmers, Unternehmerin (Mestemacher), Wirtschaftsprofessorin und Frauenrechtlerin.

Zahlen & Fakten

- Frauen machen gut 50 % der Bevölkerung Deutschlands aus, also auch mehr als 50 % des vorhandenen Talents, das genutzt werden kann.
- Laut EU sind in Deutschland 15,6 % der Aufsichtsratsposten mit Frauen besetzt. In den mächtigeren Vorständen sind es nur 4,2 %. Laut Statistik des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) liegt der Frauenanteil in den Spitzenpositionen in den 200 umsatzstärksten Firmen lediglich bei 3,2 %, in den 100 größten nur bei 2,2 %.
- Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern ist in keinem anderen europäischen Land so groß wie in Deutschland – sagt die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Das DIW setzt den Gehaltsunterschied im Schnitt bei einem Fünftel oder gut 1000 Euro pro Monat an.
- Der Mittelstand hat 30 % Frauen in der Unternehmensführung.
- In den 80 deutschen Industrie- und Handelskammern, die 3,6 Millionen große und kleine Firmen vertreten, gibt es nur 2 Geschäftsführerinnen.
- Namhafte Unternehmen wollen per freiwilliger Selbstverpflichtung den Frauenanteil in ihren Spitzenpositionen erhöhen:
  - Telekom bis 2015 auf 30 %
  - BMW, Mercedes und Bosch auf 15 bis 22 %.

Zur Person

□ **Prof. Dr. Ulrike Detmers** studierte in Bielefeld Wirtschaftswissenschaften, Geschichte und Pädagogik. Seit 1994 ist sie dort Professorin am Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit, Spezialgebiet Personalwesen und Betriebsorganisation. Sie ist Mitglied der Geschäftsführung und Gesellschafterin der Mestemacher-Gruppe in Gütersloh, Initiatorin und Jury-Vorsitzende zur Vergabe des Mestemacher-Preises an die „Managerin des Jahres“ sowie Initiatorin der Aktion „Vater des Jahres“. Ulrike Detmers ist verheiratet und Mutter zweier erwachsener Kinder.

□ **Prof. Dr. Andrea Kaimann** studierte in Paderborn Wirtschaftswissenschaften und Wirtschaftsingenieurwesen, Fachrichtung Fertigungstechnik. Seit 2007 ist sie bei Pro Wirtschaft GT für den Aufbau und die Koordination der Schnittstelle Wirtschaft-Hochschule zuständig gewesen. Im Rahmen der Aktion „Pro Mint“ warb sie um Schülerinnen für eine duale Ausbildung und ein ingenieurs- oder naturwissenschaftliches Studium. Seit August 2012 ist sie Professorin am Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Mathematik an der FH Bielefeld/Gütersloh. Die Stelle wird als „Gender-Professor“ für zwei Jahre zur Hälfte aus dem NRW-Strukturfonds finanziert. Andrea Kaimann ist verheiratet und Mutter von drei Kindern.

□ **Nicole Reis-Mertens** studierte in Münster Betriebswirtschaft. Als Diplomkauffrau stieg sie 1999 in der Geschäftsführung des Familienunternehmens Reis-Verpackungen ein. Sie ist verheiratet und Mutter eines Sohnes.

Stichwort

Frauenquote

□ **CDU:** Die Partei hat per Frauenquorum ein Drittel ihrer Ämter und Mandate mit Frauen besetzt. Bundeskanzlerin Merkel und Familienministerin Schröder lehnen einen gesetzlichen Frauenquote für Unternehmen ab. Arbeitsministerin von der Leyen will dagegen die 30-Prozent-Quote fest verankern.

□ **CSU:** Seit 2010 gibt es in der Partei die 40-Prozent-Frauenquote in Führungsämtern. Kreis- und Ortsebene sind davon ausgenommen.

□ **SPD:** Hat 4 Prozent Frauen in Ämtern und Mandaten. Will gesetzlich festgelegt die gleiche Quote für Unternehmen.

□ **FDP:** Sie lehnt eine gesetzliche Frauenquote als Eingriff in die private Vertragsfreiheit ab und setzt auf freiwillige Selbstverpflichtung.

□ **Grüne:** Haben paritätische Besetzung in den Parteigremien. Wollen bis 2017 40-Prozent-Frauenquote in der Wirtschaft.

□ **Linke:** Will stufenweise Einführung der paritätischen Besetzung in den Unternehmen.

„Nur ein Gesetz schafft Leitbilder“

Gütersloh (gl). „Geschäft!“ hat EU-Kommissarin Viviane Reding im November getwittert, als sie nach langem Streit einen Gesetzentwurf für eine Frauenquote in Europas 5000 börsennotierten Unternehmen durchgesetzt hatte. Bis 2020 sollen deren Aufsichtsratsposten zu 40 Prozent mit Frauen besetzt werden. Eine Vorgabe, die für viel Diskussion sorgt.

„Glocke“-Redakteurin Doris Pieper sprach mit Professorin Dr. Ulrike Detmers (Firma Mestemacher), Professorin Dr. Andrea Kaimann (Fachhochschule Bielefeld/Gütersloh) und Nicole Reis-Mertens (Reis Verpackungen), über das Thema Quote.

„Die Glocke“: Sie haben Familie und sind beruflich sehr erfolgreich. Wie haben Sie das ganz ohne Frauenquote geschafft?

**Kaimann:** Ich hatte immer eine super Unterstützung vom Eltern-

haus und habe später ein begleitendes Netzwerk genutzt: Au-pair, Ganztagskindergarten, Randstunde.

**Detmers:** Es war gut, dass ich meine Kinder schon während des Studiums bekommen habe. Da war ich flexibel als später im Job. Zudem war mein Mann ein großer Förderer meiner Eigenständigkeit. Das Familienmanagement hat meine Mutter mit übernommen.

**Reis-Mertens:** Als Selbstständige bin ich im Vorteil: Im ersten Jahr habe ich meinen Sohn mit ins Büro genommen. Danach kamen Tagesmutter und Ganztagskindergarten. Und, ganz wichtig: Beide Omas und Opas helfen mit.

„Die Glocke“: Wenn das so gut funktioniert, wofür braucht frau

dann für ihre berufliche Karriere eine Quote qua Gesetz?

**Detmers:** Weil nur sie die notwendigen Leitbilder schafft. Seit 20 Jahren wird ergebnislos über eine freiwillige Selbstkontrolle der Unternehmen in Sachen Quote diskutiert. Deshalb bin ich eine Verfechterin des norwegischen Modells. Dort wurde 2003 eine Zwangsquote von 40 Prozent für Frauen in Kontrollgremien aller börsenorientierten Unternehmen sowie für Firmen mit staatlicher oder kommunaler Beteiligung eingeführt. Das Ergebnis: Die Wirtschaft hat davon profitiert.

„Die Glocke“: Was Quoten-Gegner mit Blick auf den Mittelstand und dem Hinweis auf ein angebliches Absinken des Qualifi-

kationsniveaus bestreiten.

**Detmers:** Um den Mittelstand geht es doch gar nicht. Und radikale Ablehnungen sind seltener geworden, weil die Quote a) der anhaltenden Verknappung männlicher Talente entgegenwirkt, b) das ideale Aufstiegsmedium für Frauen mit Top-Qualifikationen ist und c) sich endlich eine politische Mehrheit dafür abzeichnet. Ich bin sicher: Spätestens wenn Rot-Grün regiert, bekommen auch wir die Quote.

„Die Glocke“: EU-Kommissarin Reding geht es um Spitzenpositionen in Konzernen. In Deutschland betrifft das vielleicht 300 Frauen. Lohnt sich dafür überhaupt ein Gesetz? Wo bleibt der Nutzen für die Mehrheit?

**Kaimann:** Frauen in Führungspositionen können für ein Umdenken sorgen, andere Rahmenbedingungen und genderorientierte Unternehmenskultur schaffen. Das ist entscheidend.



Noch immer sind Frauen in führenden Wirtschaftspositionen unterrepräsentiert. Bilder: dpa/Steinecke



**Dr. Andrea Kaimann** kämpft gegen die Negativ-Belegung des Begriffs Quotenfrau. „Ich möchte eingestellt werden wegen meiner Fähigkeiten und nicht wegen der Quote.“



**Dr. Ulrike Detmers,** Professorin am Fachbereich Wirtschaft der Universität Bielefeld, ist bekennende Frauenrechtlerin. Sie initiierte das Projekt „Managerin des Jahres“.



**Nicole Reis-Mertens** hat sich selbst die Rahmenbedingungen geschaffen, um Karriere und Familie zu vereinbaren. Die Quote qua Gesetz könnte vielen Frauen dabei helfen.

Es geht um Macht

„Die Glocke“: Aber wie soll eine Frauenquote in Bereichen wie Ingenieurwesen und Naturwissenschaften eingehalten werden, wenn es dafür gar nicht genug weibliche Spitzenkräfte gibt?

**Kaimann:** Das ist ein Problem. Eine zwanghafte Quote ist daher für mich auch überall dort sinnlos, wo es nicht genügend qualifizierte Frauen gibt. Da muss erst einmal im Vorfeld in Schulen und Unis an einem Mehr an Kandidatinnen gearbeitet werden.

**Reis-Mertens:** Eine Quote pauschal über alles zu ziehen, ist abzulehnen, nicht zuletzt, weil das einen Eingriff in die Unternehmensfreiheit darstellt. Dessen personalpolitische Entscheidungen sind wichtige strategische Punkte im Kampf gegen den immer stärker werdenden Wettbewerb.

**Detmers:** Widerspruch! Schauen Sie sich mal die Vorstände in technikdominierten Unternehmen wie BMW an. Da sitzen nicht nur Kaufleute, sondern auch Ingenieure. Alles Männer. Den Job könnten Frauen genauso gut machen. Außerdem: Männer-Monokulturen sind schädlich für die Wirtschaft. Denen geht es immer um Macht und um die Angst vor dem Machtverlust.

„Die Glocke“: Frauen nicht?

**Detmers:** Wäre die Situation umgekehrt, würden wir Frauen uns vermutlich auch gegen eine Männerquote wehren.

**Kaimann:** Über die spricht aber keiner, weil Männer gar kein Interesse daran haben, in frauendo-

minierten Bereichen wie Erziehungs- oder Pflegeberufen mehr Eingang zu finden. Die sind nämlich finanziell unattraktiv.

„Die Glocke“: Was kann frau gegen den Negativgeschmack des Begriffs Quotenfrau tun?

**Detmers:** Leistung bringen. **Kaimann:** Fachlich versiert überzeugen. Ich war die Erste, die an der Uni Paderborn im Ingenieurwesen promoviert hat, und habe noch eine Qualifikation oben draufgesetzt. Danach lief es.

„Die Glocke“: Sind Frauen eigentlich die besseren Chefs?

**Detmers:** Nein, das ist eine Frage der Kompetenz und Persönlichkeit, nicht des Geschlechts.

**Reis-Mertens:** Frauen sind ja nicht grundsätzlich besser. Und es stimmt auch nicht, dass sie durch ihre Weiblichkeit die Schärfe in Geschäftsangelegenheiten herausnehmen.

**Kaimann:** Es gibt Frauen mit männlichen Komponenten und umgekehrt. Firmen sollten von den Unterschieden profitieren.

**Detmers:** Deshalb bin ich für Genderkultur. Gemischte Teams funktionieren am besten. Aber: Männer sind auf dem Weg nach oben oft mutiger als Frauen. Sie bewerben sich auf Chef-Posten, ohne dass sie das wirklich könnten. Das hängt mit der Sozialisation des Mannes zusammen. Er musste immer schon etwas erreichen, um die Familie zu ernähren. Die Frauen haben sich zu lange in die Wohligkeit ihres Heims zurückgezogen.

Zitate

□ „Die Europäische Union setzt sich seit 50 Jahren für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein, aber in einem Bereich sind noch keine Fortschritte erkennbar – und zwar in den Leitungsorganen der Unternehmen. In Ländern wie Belgien, Frankreich und Italien wurden kürzlich entsprechende Regelungen eingeführt, die erste Erfolge zeigen. Diese Beispiele machen deutlich, dass zeitlich befristete gesetzgeberische Maßnahmen einen Unterschied bewirken können.“



**Viviane Reding,** EU-Kommissarin.

□ „Es ist ganz klar: So lange ich Ministerin bin, wird es keine starke Quote geben.“

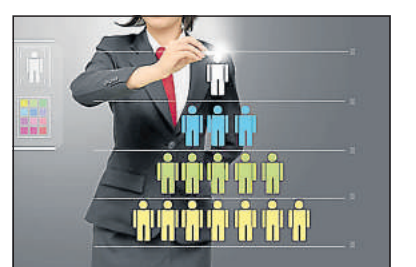
**Kristina Schröder,** CDU, Bundesfamilienministerin, zu der von Viviane Reding geforderten Frauenquote.

□ „Die bisherigen Selbstverpflichtungen der Unternehmen sind krachend gescheitert.“

**Ursula von der Leyen,** CDU, Bundesarbeitsministerin, die für eine 30-Prozent-Quote plädiert.

□ „Natürlich ist die Quote ein Vehikel, aber wir brauchen sie zumindest für einige Jahre, um genügend Frauen in Spitzenpositionen zu bekommen, damit sie von dort aus die Unternehmenskultur verändern können.“

**Prof. Dr. Ulrike Detmers.**



An der Spitze deutscher Firmen wird es eng für Frauen.

Nicht nur Altersarmut zwingt Frauen zum Vordenken

„Die Glocke“: Also haben Frauen zu wenig Selbstbewusstsein oder sind sie nur zu bequem?

**Kaimann:** Sie sind vorsichtiger, zurückhaltender und sie nutzen karrierefördernde Netzwerke noch nicht so, wie Männer es tun.

**Detmers:** Wobei viele Männer diese Netzwerke im Gegensatz zu Frauen dringend brauchen, um überhaupt erfolgreich zu sein. Ihre Leistung allein würde nämlich nicht genügen. Was weibliche Führungskräfte betrifft: Für sie gibt es zum Beispiel mit „Generation CEO“ internationale Busi-

ness-Netzwerke, die sie sehr erfolgreich auf dem Weg ins Top-Management begleiten. Die EU verfügt mittlerweile über eine Datenbank mit 8000 qualifizierten Spitzenfrauen.

**Kaimann:** Womit sich ja wohl nicht nur die 300 vakanten Spitzenpositionen in Deutschland müheles besetzen ließen.

„Die Glocke“: Wie hat Ihre Arbeit Sie persönlich verändert?

**Detmers:** Die Disziplinierung nimmt zu. Man lernt, verschiedene Rollen in Einklang zu bringen. Man ist Elternteil, Unternehme-

rin, Gesellschafterin, Professorin. Da ist alles zielorientiert. Es gibt kein Rumgelabere mehr.

**Kaimann:** Man entwickelt zahlreiche Kompetenzen, die man auf andere Bereiche übertragen kann.

**Reis-Mertens:** Man arbeitet strukturiert, erlebt sich als kompetent.

„Die Glocke“: Mit Frauen wie Ihnen als Vorbildern wird es die nächste Mädchen-Generation bei der Verwirklichung beruflicher Karriere da leichter haben?

**Reis-Mertens:** Ich kann nur hoffen, dass sie begreifen, wie

wichtig es ist, für die eigenen beruflichen Perspektiven zu kämpfen. Es kann nämlich ziemlich schwierig werden für eine Frau, wenn der Märchenprinz nicht kommt oder nicht lange bleibt. Und auch wenn ich Kinder habe, gilt: Ich bin nicht nur Mutter.

**Detmers:** Mit Blick auf Themen wie Altersarmut oder Scheidungsraten müssen wir Frauen noch viel mehr vordenken. Wir können und dürfen uns nicht mehr auf den Mann als Versorger verlassen.

**Kaimann:** Mich macht nach-

denklich, dass immer noch viele Frauen die Richtigkeit solchen Handelns bezweifeln und sich fragen, ob der Preis fürs Arbeiten nicht zu hoch sei.

**Reis-Mertens:** Aber Familie allein ist auch kein Garant dafür, ewig glücklich zu sein.

**Detmers:** Das gehört alles zum Rabenmütter-Syndrom. Das ist typisch deutsch. Berufstätige Frauen in Frankreich, Skandinavien oder aus der ehemaligen DDR müssen sich nicht rechtfertigen. Alles eine Frage der Sozialisierung.