

# „Der Frauenanteil ändert sich nur per Gesetz“

**Prof. Dr. Ulrike Detmers** ist Gesellschafterin und Mitglied der zentralen Unternehmensleitung der Mestemacher-Gruppe und Präsidentin des Verbands Deutscher Großbäckereien. Sie nennt Voraussetzungen für Power-Frauen und macht Mut, diesen Karriereweg einzuschlagen – auch mit Kind. Für die Männerdomäne Backbranche erhofft Detmers einen Anstieg weiblicher Führungskräfte.

**Frau Dr. Detmers, Sie sind das Gesicht der Mestemacher-Gruppe – eine Frau in Führungsposition. (Womit) können Sie anderen Frauen Mut machen, einen solchen Karriereweg einzuschlagen?**

Einflussreiche Förderer in der Arbeitswelt, eine starke Lobby und der richtige Partner sind unabdingbare Voraussetzungen für Power-Frauen. Fachvorgesetzte spielen als Wegbereiter einer Inhouse-Karriere eine sehr wichtige Rolle. Diese Personen können überzeugend argumentieren, aus welchen Gründen sie Frauen mit Führungserfahrung und fachlichen Kenntnissen für den Aufstieg im Unternehmen vorschlagen. Externe Bewerberinnen, die sich auf eine freie Stelle als Geschäftsführerin bewerben, sollten vorher Informationen über die Gleichstellungsrelevanz im Unternehmen einholen oder über gute Kontakte zu den Entscheidern ver-

» So wie hinter jedem starken Mann eine starke Frau steht, gilt das auch umgekehrt. «

fügen. Bestimmen Männerbünde, wer weiter kommt, werden aufstiegswillige Frauen erfahrungsgemäß ausgebremst. Ein berufliches Netzwerk und einschlägige Berufserfahrungen sind ebenfalls nützlich für Frauen-Power. Dreh- und Angelpunkt weiblicher Berufskarrieren ist aber die „bessere Hälfte“. So wie hinter jedem starken Mann eine starke Frau steht, gilt das auch umgekehrt.

**Wie gut lassen sich Familie und Karriere in Deutschland inzwischen vereinbaren?**

Sind Entscheider der Wirtschaft der Auffassung, für Frauen sind Beruf und Familie nicht oder nur unzureichend vereinbar, bleibt es bei der starren Arbeitsorganisation. Mit flexibler Arbeitsorganisation erschließen moderne Arbeitgeber berufliche Erfahrungen und Fähigkeiten von Fach- und Führungskräften auch dann, wenn diese Eltern geworden sind. Meine persönliche Erfahrung ist Folgende: Die Arbeitsproduktivität von Müttern, die flexible Arbeitszeiten genehmigt



bekommen haben, ist keineswegs geringer als die der Vollzeitbeschäftigten. Ich denke, dass das auch für Väter gilt. Jedoch scheinen Väter bei der Vereinbarkeitsthematik oftmals mehr Hürden überwinden zu müssen als Mütter. Es fällt so manchem Entscheider in der Wirtschaft anscheinend besonders schwer, Teilzeit-Väter zu akzeptieren. Schade, denn da wird Leistungskraft und Motivation verschenkt.

**Wie sind die Reaktionen auf eine Frau in Ihrer Position? Lässt sich die backende Branche heute noch als Männerdomäne bezeichnen?**

Der verschwindend geringe Anteil an Geschäftsführerinnen sowie weiblichen Führungskräften im mittleren und oberen Management der Brot- und Backwarenbranche ist der beste Beweis dafür, dass es keine starke Lobby für Frauen gibt. Die Frauenquote auf Geschäftsführungs- oder Vorstandsebene hängt von einflussreichen Entscheiderinnen und Entscheidern ab. Ich persönlich bin seit meinem 18. Lebensjahr Bestandteil der Brot- und Backwarenbranche und verfüge über viele freundschaftliche Beziehungen, die sich im Verlauf der 42 Jahre gebildet haben. Ich hoffe natürlich, dass der Anteil der Geschäftsführerinnen in den nächsten Jahren erheblich ansteigt.

**Also sind Sie nach wie vor eine Verfechterin der Frauenquote?**

Ja, der Frauenanteil ändert sich nur mit dem Gesetz und damit der Leistungswettbewerb um vakante Leitungsstellen. Die Zünfte wollten im 19. Jahrhundert keine Gewerbefreiheit, aufgrund des verschärften Wettbewerbs. Erst das Gesetz zur Einführung der Gewerbefreiheit ließ Wettbewerb zu. Mit dem am 1. Mai 2015 in Kraft getretenen Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verhält es sich ähnlich wie mit dieser über 200 Jahre alten Verordnung. **Interview: sp**