



»Eine Quote braucht es meiner Meinung nach nicht«

Managerin des Jahres 2015 über flexible Arbeitszeiten bei IBM

Martina Koederitz (51), Chefin von IBM Deutschland, wird heute von der Gütersloher Großbäckerei Mestemacher in Berlin als »Managerin des Jahres« ausgezeichnet.

Stuttgart (WB). Eltern können bei IBM bis zu sechs Jahre Auszeit nehmen. Überhaupt hält die Deutschland-Chefin des US-Konzerns, Martina Koederitz, Flexibilität bei der Arbeitszeit als wichtige Voraussetzung, damit Frauen Karriere machen können. Heute erhält Koederitz den vom Mestemacher (Gütersloh) gestifteten Preis »Managerin des Jahres«. Vorab sprach sie mit Bernhard Hertlein.

Herzlichen Glückwunsch zur Auszeichnung als Managerin des Jahres. Aber wenn selbst ein Technikkonzern wie IBM – lange Zeit eine Männerdomäne – von einer Frau geführt wird: Braucht

es dann diesen Preis überhaupt noch?

Martina Koederitz: Ihr Bild von IBM ist veraltet. Wir haben uns verändert. IBM ist kein Technikkonzern mehr. Technologien, Lösungen und Service machen inzwischen 75 Prozent unseres Geschäfts. Also selbst wenn man davon ausgeht, dass Technik überwiegend noch eine Männerdomäne ist, gibt es keinen Grund, warum in einem Konzern wie IBM nicht eine Frau ganz oben stehen sollte.

Aber wenn man insgesamt auf die Dax-Konzerne blickt, beträgt der Anteil der Frauen acht Prozent. Wer ist schuld? Die Männer? Frauen? Das System?

Koederitz: Es bringt nichts, nach der Schuld zu fragen. Wichtig ist, dass es sich heute kein global agierender Konzern mehr erlau-

ben kann, bei der Suche nach Unternehmensführern, -denkern und -leitern nicht auch qualifizierte Frauen in die Wahl einzubeziehen. Dabei geht es international beim Thema Diversity – Verschiedenartigkeit – nicht nur um die Gleichberechtigung der Frauen, sondern sehr viel breiter um Chancengleichheit für Menschen unterschiedlicher Herkunft und Erfahrungen.

Konzerne wie die Deutsche Bank, Volkswagen, Commerzbank, Thyssen, Bayer und RWE haben überhaupt keine Frau in ihrem Vorstand. Was glauben Sie, wie lange das noch geht? Braucht es nicht nur für die Aufsichtsräte, sondern auch für die Vorstände eine Quote?

Koederitz: Nein, eine Quote braucht es meiner Meinung nach nicht. Die Entwicklung geht auch so in die richtige Richtung – auch wenn ich dafür noch keinen Zeitpunkt benennen kann. Aber das regelt sich von allein. Ich hätte gerne auch mehr Frauen in der IBM-Führung. Aber da müssen nicht nur das Geschlecht, sondern auch sonst alle Voraussetzungen passen. Ob Mann oder Frau, er oder sie muss vor allem in unser Führungsteam passen.

Sie sind nicht die einzige Spitzenmanagerin bei IBM. Macht es einen Unterschied, dass Sie bei einem amerikanischen Konzern arbeiten?

Koederitz: Aus meiner Sicht, ja. Mindestens war das so, als ich 1984 zum ersten Mal mit IBM in Kontakt gekommen bin. Da war Diversity in Deutschland noch kein Thema, wohl aber in den USA.

Machen Sie etwas anderes als ihr männlicher Vorgänger?

Koederitz: Ja, und das muss so sein. Denn IBM verändert sich ständig, in den vergangenen vier Jahren aber besonders schnell. Wir bieten heute den Kunden aus der Industrie nicht einfach Geräte, sondern vollständige Lösungen und Service. Dafür sind wir heute viel stärker vernetzt – bis hin zu Partnern wie Apple und Twitter. Dazu kommt, dass das Thema Digitalisierung die Wirtschaft, ja die gesamte Gesellschaft in einer Weise erfasst, wie es früher nicht vorstellbar gewesen ist. Man muss heute nicht mehr fordern, dass Digitalisierung Chef-

sache sein muss: Sie ist es. Die Transformation ist auch bei alten Industrieunternehmen in vollem Gang. Und IBM ist bei vielen der strategische Partner. Da muss auch die Führung viel stärker auf Zusammenarbeit setzen, auf Kommunikation und Vernetzung. Deshalb mache ich es anders als meine Vorgänger – aber nicht, weil ich eine Frau bin.

Was tut IBM, um die Arbeit so zu organisieren, dass Familie und Privatleben noch genügend Raum haben?

Koederitz: Wir haben als IT-Unternehmen schon Ende der achtziger Jahre begonnen, die Arbeit mobil zu machen. Grundsätzlich können alle, die nicht in direktem Kundenkontakt stehen, Arbeitszeit und -raum frei bestimmen. Das setzt natürlich voraus, dass sie jederzeit und überall einen geschützten Zugang auch zu sensiblen Daten haben.

Flexibel sind wir aber nicht nur, was die Wochenarbeitszeit betrifft. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es normal, mal ein Sabbatjahr einzulegen. Wir unterstützen Elternteilzeit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. Bei uns darf Vater oder Mutter bis zu sechs Jahre beim Kind bleiben, wobei wir unsere männlichen Mitarbeiter besonders ermuntern, davon Gebrauch zu machen. Familienfreundlich heißt aus meiner Sicht aber auch, dass die Lebensarbeitszeit unterbrochen werden kann, um Eltern zu pflegen. Oder dass ein Mann einmal zwei Jahre Auszeit nimmt, um seine Frau, die im Ausland gerade einen Karriere-schritt macht, zu begleiten.

Zur Person

Diplom-Betriebswirtin Martina Koederitz (51) begann ihre Karriere bei IBM 1987 als Systemberaterin. Nach Aufgaben im Vertrieb und als Ansprechpartnerin für Finanzdienstleister rückte die gebürtige Schwäbin in die Leitung des Vertriebs auf. 2011 übernahm Koederitz den Vorsitz der Geschäftsführung der IBM Deutschland. Zwei Jahre später

wurde ihr auch die Verantwortung für Österreich und die Schweiz übertragen. Martina Koederitz ist Präsidiumsmitglied im Branchenverband Bitkom. Sie engagiert sich im Bundesverband der deutschen Industrie (BDI), im Stifterverband für die deutsche Wissenschaft, im Verband der deutschen Maschinenbauer und in der Stiftung Rechnen.

Der Preis

Der Preis »Managerin des Jahres« ist von der Gütersloher Großbäckerei Mestemacher gestiftet worden. Ziel der geschäftsführenden Geschäftsführerin und Initiatorin Prof. Ulrike Detmers ist es, das Bewusstsein zu schärfen, dass Frauen in leitenden Positionen der Unternehmen unterrepräsentiert sind. Um dies zu ändern, hebt der Preis kompetente Wirtschaftsfachfrauen hervor und macht sie zu Leitbildern. Die Preisträgerin erhält die Skulptur Oeconomia. Preisträgerinnen waren Dagmar Bollin-Flade



(2002, Siemens), Ilona Lange (2003, IHK Arnsberg), Helga Rübsamen-Schaeff (2004, Bayer), Regine Stachelhaus (2005, Hewlett Packard), Martina Sandrock (2006, Sara Lee), Christine Bortenlänger (2007, Münchner Börse), Margret Suckale (2008, Bahn), Angelika Gifford (2009, Microsoft), Birgit A. Behrendt (2010, Ford), Angelika Dammann (2011, SAP), Sigrid Evelyn Nikutta (2012, Berliner Verkehrsbetriebe), Ines Kolmsee (2013, SKW) und Anke Schäferkordt (2014, RTL).

Lufthansa fordert Schadensersatz

Nach Streikverbot läuft der Flugverkehr wieder normal – neue Verhandlungen geplant

Frankfurt (dpa). Nach dem abgebrochenen Pilotenstreik wollen Lufthansa und die Vereinigung Cockpit (VC) wieder an den Verhandlungstisch zurückkehren. Die Pilotengewerkschaft bot dem Unternehmen gestern drei Gesprächstermine zum Tarifvertrag Übergangsversorgung an. »Dieser Tarifvertrag hat für uns hohe Priorität«, hieß es in einem Rundschreiben an die Mitglieder. Eine Sprecherin der Lufthansa bestätigte das Angebot. »Wir prüfen, welcher dieser Termine für uns möglich ist.« Das Unternehmen habe wiederholt betont, schnell wieder verhandeln zu wollen.

Gestern wurde bei der Lufthansa

bereits wieder das nahezu komplette Programm geflogen, wie die Fluggesellschaft in Frankfurt mitteilte. Das Hessische Landesarbeitsgericht hatte am Mittwoch auf Antrag der Lufthansa den 13. Pilotenstreik überraschend per einstweiliger Verfügung gestoppt, weil die VC mit dem Arbeitskampf tariffremde Ziele verfolgt habe.

Konkret geht es um Pläne des Managements, Flugzeuge der neuen Billigschiene »Eurowings« im Ausland mit geringer bezahlten Piloten zu betreiben. Die VC hatte verlangt, die Pläne für die Zeit der Tarifverhandlungen zu stoppen. Das Gericht sah darin ein unzulässiges Streikziel. Offizieller Streik-

grund ist zwar die Übergangsversorgung der 5400 Piloten von Lufthansa, Lufthansa Cargo und Germanwings – und damit eine Rentenfrage. Der Gewerkschaft gehe es aber auch darum, beim neuen Konzept für die Billiglinie Eurowings mehr Mitsprache zu bekommen, erklärte das Gericht.

»Das Landesarbeitsgericht hat uns in Kenntnis gesetzt, dass die Urteilsbegründung zum gestrigen Verfahren voraussichtlich erst übernächste Woche versendet wird«, gab VC bekannt. Begrüßt wurde das Angebot des Konzernvorstands, schnell in die Tarifverhandlungen wieder einzutreten. Lufthansa bekräftigte, dass man

nach der Entscheidung eine Schadensersatzklage gegen die VC auch für diese Streikrunde prüfe, bei der an zwei Tagen mehr als 1000 Flüge ausgefallen waren. Dazu sei man gegenüber den Aktionären verpflichtet. Eine ähnliche Klage über 60 Millionen Euro sei bereits wegen der ersten Streikrunde über drei Tage im April 2014 beim Arbeitsgericht Frankfurt eingereicht worden, erklärte ein Sprecher. Die Schadenshöhe der abgebrochenen 13. Streikrunde hat Lufthansa noch nicht beziffert. Nach den Erfahrungen aus den vorangegangenen Pilotenstreiks könnten erneut über 30 Millionen Euro zusammenkommen.



Die Auswirkungen des Streiks der -Lufthansa-Piloten waren schnell überwunden. Gestern lief der Betrieb planmäßig. Foto: dpa

Kraftwerke weiter bei Eon

Düsseldorf (dpa). Deutschlands größter Energiekonzern Eon vollzieht bei seiner geplanten Aufspaltung in zwei Teile einen drastischen Schwenk: Anders als vorgesehen, wird das Unternehmen die Atomkraftwerke nun doch nicht in eine neue Gesellschaft auslagern, erklärte Vorstandschef Johannes Teysen gestern. Die angestrebte strategische Neuaufstellung ab 2016 werde aber im Wesentlichen umgesetzt. Am Vorabend hatte der Aufsichtsrat die revidierten Pläne abgesegnet. Teysen begründete den Schritt mit den hohen Unsicherheiten aus einer neuen Gesetzesinitiative, die die Haftung für Rückstellungen in der Kernenergie regeln soll. Eon betreibt derzeit in Deutschland noch drei aktive Kernkraftwerke. Gesteuert werden sie künftig in eigenständiger Regie von der Preussen Elektra – eine Marke, unter der schon früher die Kernkraftwerke bei der Eon-Vorgängerin VEBA gebaut und betrieben wurden.

Weniger Autos nach China

München/Ingolstadt (dpa). Audi und BMW bleiben in China weiter im Rückwärtsgang. Im August bekamen beide Hersteller das nachlassende Interesse der Kunden auf dem wichtigen Auslandsmarkt erneut zu spüren und verkauften weniger Autos als im Vorjahresmonat. Bei BMW gingen die Auslieferungen in China um 1,4 Prozent zurück, bei Audi um 4,1 Prozent. Dagegen verbuchte Porsche ein Absatzplus. Bei BMW und Audi glichen aber Zuwächse in anderen Ländern den Rückgang in China mehr als aus: Beide Hersteller meldeten weltweit die besten Verkaufszahlen aller Zeiten für den Monat August. Die Absatzschwäche in China belastet die Hersteller seit Monaten: Im August wurden dort den dritten Monat in Folge weniger Autos verkauft als ein Jahr zuvor. Der Absatz im weltgrößten Automarkt schrumpfte im August um 3,4 Prozent auf 1,42 Millionen verkaufte Autos.

Ältere stärker motiviert

Stuttgart/Duisburg (dpa). Jüngere Arbeitnehmer sind einer Studie zufolge mit weniger Feuereifer bei ihrem Job als Ältere. Während nur 26 Prozent der unter 20-Jährigen und 32 Prozent der 21- bis 30-Jährigen angaben, »hochmotiviert« bei der Arbeit zu sein, lag der Anteil der 61-Jährigen oder älteren Arbeitnehmer bei 40 Prozent. So das Ergebnis der gestern veröffentlichten »EY Jobstudie 2015«. Für die Analyse befragte das Marktforschungsinstitut Valid Research 2212 Arbeitnehmer in Deutschland. Im Schnitt waren 34 Prozent der Befragten »hochmotiviert« und immer noch 50 Prozent »motiviert«. »Die sehr niedrige Motivation der jüngeren Arbeitnehmer ist ein Alarmsignal«, sagt Ana-Cristina Grohnert von der Beratungsfirma Ernst & Young (EY). Notwendig seien mehr Flexibilität und ein stärkeres Eingehen auf individuelle Lebensentwürfe der Beschäftigten.