

Sehr geehrte Frau Prof. Detmers,

ganz herzlichen Dank für Ihre Initiative, Ihren Mut, Ihr Vorgehen, vor allem aber natürlich für diese Einladung.

Vielen Dank, Herr Dr. Hurrelmann, für die inspirierenden Worte.

Vielen Dank, lieber Günther Oettinger, für die sehr charmante Würdigung.

Ich fühle mich äußerst geehrt von der Entscheidung der Jury, mich in diesem Jahr mit dem „Mestemacher Preis – Managerin des Jahres“ auszuzeichnen.

Das ist an sich schon eine ganz besondere Ehre.

Aber dass ich mich damit einreihen darf in einen Reigen großartiger Frauen, die diesen Preis vor mir entgegengenommen haben, macht diese Ehre noch einmal größer für mich.

Um nur einige dieser Preisträgerinnen zu nennen: Sigrid Nikutta, Birgit Behrendt, Margret Suckale und im vergangenen Jahr Angela Titzrath – das sind Führungspersönlichkeiten, die für viele andere Frauen Vorbild sind.

Der beeindruckende Kreis von Gästen, die heute zu dieser Veranstaltung gekommen sind, zeigt deutlich, wie sehr der Mestemacher Preis für Spitzenmanagerinnen gerade auch im zwanzigsten Jahr seines Bestehens von hoher Bedeutung ist.

Dass dieser Preis bereits seit so vielen Jahren verliehen wird, ist wirklich großartig. Aber es ist zugleich, erlauben Sie mir diesen Ausdruck, auch ein Ärgernis.

Die Auszeichnung „Managerin des Jahres“ haben Sie, Frau Prof. Detmers, schließlich ausgelobt, weil es notwendig war, Frauen an der Spitze von Unternehmen zu mehr Sichtbarkeit zu verhelfen.

Eigentlich sollte ein solcher Preis mittlerweile überflüssig sein – im Jahr 2021.

Aber das ist es leider immer noch nicht.

Wir haben in Deutschland oft das Gefühl, bei Gleichberechtigung und Chancengerechtigkeit viel weiter zu sein als andere.

Aber das sind wir nicht, ganz und gar nicht.

Bei den DAX-Unternehmen zum Beispiel sind wir gerade eher auf dem Weg in die falsche Richtung.

Durch die Erweiterung des DAX ist der Aktienindex nun noch männlicher geworden – und eben nicht weiblicher.

Die Personalberatung Russell Reynolds hat sich die Vorstände und Aufsichtsräte der zehn neuen Unternehmen im DAX angeschaut und festgestellt: Frauen sind kaum zu finden.

Und so bleibt Belén Garijo weiterhin ein Einzelfall und der Anteil der Frauen unter den Vorstandschefs im DAX sinkt auf sagenhafte 2,5 Prozent.

Auf der Ebene darunter sieht es zwar ein klein wenig weiblicher aus, weniger geht ja auch kaum, aber gut geht anders:

Nur 7 der 54 neuen DAX-Vorstandsmitglieder sind weiblich.

Im gesamten DAX verschlechtert sich die Frauenquote in den Vorständen damit auf 17 Prozent.

Zum Vergleich: Im französischen Leitindex CAC40 sind aktuell 22 Prozent der Vorstandsmitglieder weiblich. Im norwegischen Leitindex OBX sind es sogar gut 30 Prozent. Es wird Sie nicht weiter überraschen, dass es in beiden Ländern schon länger gesetzliche Frauenquoten für Unternehmensführungen gibt.

In Deutschland hingegen gab es erst einmal lange Diskussionen zu dem Thema.

Zuerst wurde hinterfragt, ob es überhaupt ein Problem gibt.

Dann wurde gesagt: Es gibt zwar ein Problem, es ist aber nur klein.

Im nächsten Schritt sollte das Problem dann über Freiwilligkeit gelöst werden.

Aber so langsam reift bei vielen die Erkenntnis: Auf freiwilliger Basis tut sich hier leider kaum etwas.

Auch ich war ursprünglich eine Gegnerin der Quote.

Aber auch ich musste leider feststellen: Es geht nicht ohne.

Und dieses Bild zeigt sich nicht nur bei den großen Unternehmen:

Laut einer Studie des Informationsdienstes Startupdetector ist die Zahl der Start-ups mit mindestens einer Frau im Jahr 2020 zwar um 20 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

Aber sie machen immer noch weniger als ein Fünftel der Start-ups aus.

Wir verspielen so ein riesiges Potenzial.

In der gesamten deutschen Wirtschaft lag der Anteil der Frauen unter den Führungskräften laut der europäischen Statistikbehörde ESTAT im Jahr 2020 bei unter 30 Prozent.

Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich deutlich im hinteren Drittel.

Das ist nicht nur ein Problem, weil es gesellschaftlich nachteilig ist.

Das ist ein Problem, weil es nachweislich schädlich ist für unsere Volkswirtschaft.

Unternehmen, die auf Diversität setzen, sind bekanntlich deutlich erfolgreicher.

Diverse Teams erzeugen einen Drive, der sich in Leistungsfähigkeit und letztlich in Marktchancen, Kundenbindung und damit im Ergebnis widerspiegelt.

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist hierbei ein wesentlicher Faktor.

Das hat im vergangenen Jahr eine Studie der Boston Consulting Group unter den Top 100 börsennotierten Unternehmen in Deutschland erneut nachgewiesen:

Unternehmen mit diversen Führungsteams haben durch mehr Innovationen eine neun Prozent höhere Gewinnmarge. Und sie haben einen 20 Prozent höheren Umsatzanteil als ihre Wettbewerber mit höherem Männeranteil.

Es geht also nicht um „Frauenförderung“ – ein Begriff, den ich seit langem als unpassend empfinde: Da schwingt für mich immer noch herablassender Paternalismus mit.

Es geht für mich als Managerin vielmehr um eine elementare Frage von wirtschaftlichem Erfolg. Und es geht um den Erfolg unserer Gesellschaft als Ganzes.

Frauen unter 45 Jahren verfügen in Deutschland über ein höheres Qualifikationsniveau als gleichaltrige Männer. Einen Hochschulabschluss haben beispielsweise 31 Prozent der 30- bis 35-jährigen Frauen, aber nur 28 Prozent der Männer.

Im Prüfungsjahr 2019 waren von den 512.000 Hochschul-Absolventinnen und -Absolventen 52 Prozent weiblich.

Umso ärgerlicher, dass wir 2021 immer noch darüber diskutieren müssen, wie wir als Gesellschaft die ungeheuren Potenziale entfalten können, die Frauen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft darstellen.

Es wäre doch geradezu absurd, zumal mit Blick auf die enormen wirtschaftlichen Herausforderungen der Zukunft, dieses große Potential an qualifizierten Frauen für Führungspositionen nicht zu nutzen.

Vor gar nicht so vielen Jahren führte ich ein Gespräch, in dem es um die Übernahme der Geschäftsführung eines Verbandes ging.

Ich hatte zuvor sieben Jahre als Parlamentarische Staatssekretärin in zwei Bundesministerien gearbeitet.

Einer der Herren in der Runde fragte mich ernsthaft, ob ich den Job denn überhaupt leisten könne, schließlich müsse ich mich doch um meine drei Kinder kümmern.

Da konnte ich nur antworten, die Bundeskanzlerin habe mir diese Frage nie gestellt – bevor sie mich dem Bundespräsidenten drei Mal zur Ernennung als Parlamentarische Staatssekretärin vorgeschlagen hatte.

Und das ist leider kein Phänomen allein der Vergangenheit. Ein Beispiel aus unserem Unternehmen, der Westenergie AG in Essen:

Wir entsenden zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Aufsichtsräte von Beteiligungsfirmen.

Um auch hier den Frauenanteil zu erhöhen, suchen wir aktuell gezielt nach Kolleginnen, die für diese Aufgabe in Frage kommen.

Dabei wollen wir nicht nur auf Führungskräfte setzen, sondern auch talentierten Frauen auf Referentinnen-Ebene die Chance zur persönlichen Weiterentwicklung geben.

Als wir dieses Vorhaben diskutierten, kam nicht selten als erste Reaktion: „Referentinnen? Können die das denn überhaupt?“

Darauf blieb mir nur ironisch zu antworten: „Männer werden als Aufsichtsräte geboren. Frauen müssen sich wohl erst dafür qualifizieren.“

Meine Damen, meine Herren,
es fällt leicht, die allgemeinen Verhältnisse zu beklagen.

Es ist schon schwieriger, etwas an ihnen zu ändern.

Auch in unserem Unternehmen haben wir noch einen weiten Weg vor uns in der Frage von Gleichberechtigung und Chancengerechtigkeit.

Da ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur eines von vielen Themen.

Wir haben in den vergangenen Monaten viel dazu gelernt, was Flexibilität von Arbeit anbelangt oder Homeoffice oder Anwesenheits-Notwendigkeiten.

Wir sind ein bisschen vorangekommen, möchte ich sagen.

Zugleich sind es in der Pandemie oft die Frauen gewesen, die die Dreifach-Last zu tragen hatten, die mit den Begriffen Homeoffice, Distanzunterricht und Haushalt nur unzureichend beschrieben ist.

Frauen bürden sich auf, gleichzeitig Erzieherin, Betreuerin und Lehrerin zu sein und trotzdem ihre Frau im Job zu stehen.

Um die zusätzlichen Aufgaben daheim bewältigen zu können, haben viele Frauen ihre Arbeitszeit verkürzt.

Damit entwickeln wir uns zurück zu einem Bild der schon überholt geglaubten, alten Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern.

Wir werden das in den nächsten Monaten nicht nur sehr genau beobachten müssen, sondern wir werden vor allem auch Gegenmaßnahmen entwickeln müssen.

Im Fokus bleiben muss, Frau Prof. Detmers, auch das von Ihnen besonders gehegte Thema: die Sichtbarkeit und Vernetzung von Frauen in den Führungsebenen der Unternehmen.

Wir haben dazu bei Westenergie in diesem Jahr einen großen Schritt gemacht und die Frauen-Akademie FEMpower gegründet.

Damit wollen wir ganz bewusst Frauen in unserem Unternehmen stärken, ihnen noch mehr Sicherheit in ihrem Handeln vermitteln und sie systematisch auf Führungspositionen vorbereiten.

FEMpower ist modular aufgebaut, um die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmerinnen zu berücksichtigen. Das Programm beinhaltet beispielsweise Austauschformate, um voneinander zu lernen und zu netzwerken.

Daneben stehen Veranstaltungen wie Impulsseminare mit inspirierenden externen Gästen wie Petra Gerster oder Verena Pausder sowie Trainings zur Förderung von Aufstiegskompetenzen auf dem Programm.

Angebote zur Selbstreflexion und Standortbestimmung wie beispielsweise ein Lebenslauf-Check oder ein Karrierecoaching runden das Programm von FEMpower ab.

Wir sind mit 70 weiblichen Talenten und Führungskräften in das Programm gestartet. Die Resonanz war durchweg positiv.

Nun haben wir das Programm auch für weitere interessierte Kolleginnen aus unserem Unternehmen geöffnet. Auf die weiteren 30 Plätze gab es zahlreiche Bewerbungen.

Das zeigt: Der Bedarf an solchen Formaten ist groß.

Aber dieser Prozess ist auch mit solchen Angeboten kein Selbstläufer.

Frauen müssen auch selbst an sich arbeiten.

Sie müssen ein pragmatischeres Verhältnis zu Anspruch und Macht entwickeln.

Frauen sind hier häufig noch reservierter als ihre männlichen Kollegen.

Noch entscheidender aber ist das, was in der Werbung von Opel so schön das „Umparken im Kopf“ genannt worden ist.

Gleichberechtigung braucht uns alle, um wirklich gelebt zu werden.

Alle Geschlechter, Männer und Frauen müssen sich gemeinsam darauf verständigen, an diesem gesamtgesellschaftlichen Ziel zu arbeiten.

Liebe Frau Prof. Detmers,

Veränderung steht auch dort im Fokus, wo ich das Preisgeld einsetzen möchte: bei zwei karitativen Einrichtungen in Essen.

Da diese noch nichts von ihrem Glück wissen, möchte ich die Namen hier und heute nicht nennen. Ich bin aber bereits mit dem Oberbürgermeister von Essen, Thomas Kufen, in direktem Austausch, was den Einsatz dieser Mittel betrifft.

Wir werden das Geld voraussichtlich noch in diesem Jahr übergeben, worauf ich mich bereits freue.

Meine Damen und Herren,

es bleibt mir am Ende nur zu danken.

Danke, für Ihren Einsatz, Frau Prof. Detmers.

Sie waren eine Eisbrecherin für die Akzeptanz von weiblichen Top-Führungskräften.

Für Ihr Engagement wurden Sie zunächst von manchem belächelt.

Aber Sie sind das geblieben, worauf es ankommt, wenn man etwas verändern will:
beharrlich und konsequent.

Und heute erhalten Sie mehr und mehr die verdiente Anerkennung und Achtung für Ihren Einsatz.

Danke für Ihre Beharrlichkeit bei diesem für unsere Wirtschaft so wichtigen Thema.

Danke für die Verleihung Ihres Preises seit allmählich zwanzig Jahren.

Und Danke für Ihre Geduld mit unserer Gesellschaft, die in diesen Fragen nur so überaus langsam vorankommt.

Danken möchte ich für die Auszeichnung auch im Namen derer, die konkret begünstigt werden, aber natürlich auch ganz persönlich: Ich bin mir sehr bewusst, welch eine Ehre dieser Preis ist.

Daher danke ich vor allem auch den Frauen, die vor mir an dieser Stelle gestanden haben, für ihre große Vorbildfunktion – für mich wie für viele andere.

Und ich danke ganz bewusst denen, die nach mir kommen werden, um an dieser Stelle geehrt zu werden, für das, was sie vielleicht jetzt gerade erst beginnen.

Ganz herzlichen Dank!