

Karriere

GANZ OBEN WIRD ES DÜNN

Frauen in Vorständen und Chefsesseln wirken sich positiv auf die Unternehmensbilanz aus. Trotzdem besetzen sie noch immer viel zu selten Führungspositionen.

Ulrrike Riedel hat es geschafft. Seit verganginem Jahr ist sie Vorstandsmitglied bei der Hamburger Hochbahn AG. Als Frau gehört sie damit in der Hansestadt zu einer Minderheit. Aber Chancengleichheit in Spitzenpositionen sollte heute nicht mehr nur Gleichstellungsbeauftragte beschäftigen. Untersuchungen ergaben, dass mehr Frauen im Unternehmen auch mehr Profit bringen. Experten wie die McKinsey Unternehmensberatung und die Nichtregierungsorganisation Catalyst sind sich einig: Gemischte Führungsteams sind wesentlich

erfolgreicher, Firmen mit den meisten Frauen im Vorstand erzielen im Vergleich zu solchen ohne weibliche Manager eine bis zu 48 Prozent höhere Umsatzrendite, Aktienkurse und Gewinne fallen erheblich höher aus.

Die Gründe dafür, dass dennoch nur wenige Frauen in den Vorständen sitzen, sieht Martina Plag, Prokuristin der Hachenberg und Richter Unternehmensberatung in Hamburg, schon ganz am Anfang: bei der Ausschreibung der Stelle. Steile Karrierewege, komplexe und anspruchsvolle Projekte, Internationalität, gefordertes außerordentliches Engagement

– für aufstrebende Führungspersönlichkeiten sicher eine interessante Stellenbeschreibung. Allerdings, so Martina Plag, fühlen sich Frauen durch eine solche Anzeige weniger angesprochen als Männer: „Frauen brauchen eine andere Ansprache.“ Ein scharf formuliertes Profil wirke auf viele eher verunsichernd. „Männer sind eher bereit, eine neue Herausforderung anzunehmen, auch wenn sie sich einen Teil der geforderten Fähigkeiten noch aneignen müssen.“ Die weiblichen Kollegen dagegen meinen, sie müssten die geforderten Qualifikationen übertreffen, bevor sie sich den Job zutrauen.

In Führungspositionen und Vorständen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Laut Deutschem Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) sind in den 200 größten deutschen Unternehmen (ohne Finanzsektor) zurzeit nur 2,5 Prozent der Spitzenpositionen von Frauen besetzt. Auch in den Vorständen der 100 größten Banken ist nach DIW-Angaben der Frauenanteil mit 1,9 Prozent verschwindend gering – obgleich die meisten Beschäftigten im Finanzsektor Frauen sind.

Ulrike Riedel, die in Belgien aufgewachsen ist, sieht die Ursache auf verschiedenen Ebenen, in erster Linie aber in fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder: „Erst einmal

Setzt sich seit Jahren für die Förderung von Frauen in Führungspositionen ein: Martina Plag, Prokuristin der Hachenberg und Richter Unternehmensberatung

muss man überhaupt die Möglichkeit für Freiräume schaffen, damit Frauen diese nutzen können.“ Im Vergleich zu Belgien bietet Deutschland hier nach wie vor deutlich weniger Möglichkeiten. Bei vielen Frauen beobachtet Riedel zudem vermeintlich typisch weibliche Charakterzüge, die den Aufstieg erschweren. „Frauen hinterfragen ihre Positionen und Meinungen häufiger“, sagt sie. „Ein nach außen getragenes, natürliches Selbstverständnis ist aber sehr wichtig.“ Auch die Hamburger Karriereberaterin Sabine Breitbart, die beide Geschlechter in Berufsfragen coacht, sucht nach Antworten auf das Ungleichgewicht: „Da Firmen durch von Männern geschaffene Strukturen geprägt sind, streben Frauen in solchen Unternehmen selten Führungspositionen an. Viele von ihnen fühlen sich so einfach nicht wohl.“

Verfechter des sogenannten „Diversity Managements“, das die Förderung der sozialen Vielfalt in Unternehmen zum Ziel hat, wissen schon lange, dass gemischte Teams mehr Kreativität und Wissen vereinen. In der Praxis zeigt sich, dass durch einen hohen Frauenanteil in entscheidenden Positionen vielfältigere Märkte und neue Kunden erschlossen werden können. Und nicht zuletzt steigt auch die Qualität: Junge Frauen haben seit Jahren die besseren Universitätsabschlüsse. Viele gründen also, sich als Unternehmen die Förderung von Frauen in Toppositionen als strategisches Ziel zu setzen. „Eine solche ernstgemeinte

Zielsetzung und planvolle Umsetzung ist unabdingbar“, so Plag, die auch Initiatorin des „Women’s Business Day“ ist. Dabei gebe es allerdings das Problem der „kritischen Masse“: „Eine einzige Frau in einem männlichen Team kann keinen kulturellen Wechsel herbeiführen.“ Es gilt also, aktiv zu werden, um eine ausgewogenere Verteilung in den Toppositionen Realität werden zu lassen. Auf dem Weg dahin bieten zum Beispiel Frauen-Netzwerke, der von der Handelskammer und anderen Partnern organisierte „Unternehmerinnentag“ und der „Verband deutscher Unternehmerinnen“ Unterstützung, Beratung und Austausch. XNIPKT7X ■

Juliane Kmiecik
 juliane.kmiecik@hk24.de
 Telefon 36138-563

INFORMATIONEN

Der Nachfolge-Workshop des Seminars „Wie wird Nachfolge weiblicher?“ findet am 8. Februar von 18 bis 20 Uhr in der Handelskammer statt. Unter dem Motto „Suche neuen Chef – will Chefin werden: Zwei Seiten einer Medaille?“ laden die Veranstalter zu spannenden Podiumsdiskussionen und Vorträgen zum Thema „Unternehmensübernahme durch Frauen“ ein. Anmeldung bei Maren Groth, Telefon 36138-282, E-Mail maren.groth@hk24.de.