

## Warum eine Frauenquote allein nicht reicht



## Das erhöht bestenfalls die Fluktuation. Warum eine Frauenquote allein nicht reicht

Am 25. November hat die große Koalition die 30%-Quote für Frauen in den Führungsetagen von 108 großen Börsenunternehmen beschlossen. Ein längst überfälliger Schritt, der nach langem Zaudern den Samen streut, bevor der Boden gedüngt ist. Dabei haben sich die Unternehmen die gesetzliche Knute reichlich verdient. Dickfelligkeit gegenüber Appellen und die offenbar feste Meinung, das Thema Führungsfrauen aussitzen zu können, haben nun dazu geführt, dass der Gesetzgeber unverrückbare Fakten schafft. Dass es bisher nur 108 der größten Börsenplayer betrifft, gerät zur Enttäuschung. Und so bleibt es eine Geschmacksfrage, ob man sagt: „Für den Anfang besser als nichts“ oder „Den Tropfen auf den heißen Stein hätte man sich sparen können“.

Doch auch die große Koalition hat geschlafen. Blauäugig hat sie den Versprechen der Konzerne vertraut und dabei eines übersehen: Egal ob eine Quote freiwillig geschaffen oder gesetzlich diktiert ist – ohne ein Umdenken in den Führungsetagen ist sie faktisch nicht durchsetzbar. Es kann nicht das Ziel einer Quote sein, dass sich immer wieder neue Aspirantinnen die Klinke in die Hand geben, weil es konservative Männer gibt, die ihre Vorgängerinnen heraus mobben oder bis zur Wirkungslosigkeit ignorieren. Auch im November 2014 ist es immer noch eine Tatsache, dass männliche Führungskräfte sich durch die konstruktive und zielorientierte Arbeitsweise der Frauen zumindest irritiert, wenn nicht gar in Frage gestellt sehen. In vielen Fällen sind männliche Netzwerke und Seilschaften entscheidender als die beste weibliche Lösung.

In den vergangenen Monaten häuften sich Fälle, in denen hochrangige und leistungsstarke Führungsfrauen ihre Chefesseln nach kurzer Zeit wieder geräumt haben. Das mag, wie die SÜDDEUTSCHE meinte, daran liegen, dass Unternehmen sich schwer tun, im eigenen Haus geeignete Kandidatinnen zu finden und dann auf Quereinsteigerinnen zurückgreifen, nur um eine Quote zu erfüllen. Das Problem dabei ist fast nie die fachliche Qualifikation, sondern der mangelnde Rückhalt der Vorstands- und Aufsichtsratskollegen. Denn die empfinden eine fremde „Quotenfrau“ als aufs Auge gedrückten Fremdkörper in der geschmierten Maschinerie des firmeninternen Klüngels.

Eine weibliche Führungsposition aus internen Quellen nicht adäquat besetzen zu können, kann jedoch als Entschuldigung nicht durchgehen. Als Freibrief, weiter zu machen wie bisher, kann sie schon gar nicht gelten. Schließlich ist der Mangel hausgemacht und weist aus, dass es mit der Frauenförderung im Unternehmen insgesamt hapert. Hier ist es wie im Fußball. Auf Dauer am erfolgreichsten sind immer noch Mannschaften, die eine hervorragende Nachwuchsarbeit leisten. Mit dem Zukauf fertiger Spieler allein ist es nicht getan. Schnellen Anfängserfolgen stehen meist wenig nachhaltige Dauerresultate gegenüber.

Dennoch wundert es nicht, wenn Unternehmen sich bei der Frauenquote querlegen: Eine Bundesregierung, unter deren Verantwortung nach Angaben des Magazins DER SPIEGEL 2013 nur 150 der 715 Abteilungsleiter in Bundesministerien und ihren Behörden Frauen waren, ist kaum ein leuchtendes Beispiel für DAX-Protagonisten, es besser zu machen. Und wenn der Fraktionschef der Union, Volker Kauder, Familienministerin Manuela Schwesig auffordert „mal nicht so weinerlich“ zu sein, spricht auch das Bände über das Miteinander von Frauen und Männern in den höchsten Ebenen der Republik.

All dies soll natürlich keine Fronten aufmachen und kann nicht darüber hinweg täuschen, wohin die Reise gehen muss, damit Frauen in der Unternehmensführung endlich angemessen berücksichtigt werden. Statt Konkurrenz und Konfrontation sind Kollegialität und Kollaboration gefragt. Dafür müssen auch Muster in den Köpfen aufgebrochen werden, die viele in Kindheit und Jugend schon assimiliert haben. Oftmals verhindern anerzogene Reflexe auf beiden Seiten echte Reflexion und die Wertschätzung persönlicher Stärken des jeweils anderen Geschlechts. Daran kann man sehr wohl arbeiten, ohne im Genderwahn jeden Titel mit einem „x“ enden zu lassen.

Eine angemessene Teilhabe von Frauen an der Führung großer und später auch kleinerer Unternehmen, bedeutet aber mehr als rein mathematischer Proporz oder ein Zugeständnis an den harten Kern der Frauenbewegung. Viele Großunternehmen haben inzwischen eingesehen, dass es auch darum geht, die Rolle der Frau in der Gesellschaft zu würdigen und zu stärken und dass ihnen weibliche Aspekte an der Unternehmensspitze Vorteile bringen. Andere tun sich noch schwerer. Fälle aus meiner eigenen Praxis, wie der einer

### ANZEIGE

## UNITEDNETWORKER

Hol dir jetzt die Print-Ausgabe 6/2014



[Open publication](#) - [Free publishing](#)

### MEISTGELESENE BEITRÄGE

-  LR feiert 30-jähriges Jubiläum
-  Cringle – Geld per App versenden
-  Mega Holdings Europe Is Rising
-  Marc Härtel – Wo und wie KFZ-Leasingverträge vorzeitig abgelöst werden können
-  Blinkist – Sachbücher in 15 Minuten

Wissenschaftlerin, die um ihre Position in einer Wissenschaftseinrichtung kämpfen musste, weil der Institutsleiter sie als Mutter von zwei Kindern für ungeeignet hielt, und die danach eine dritte Schwangerschaft geheim hielt, zeigen, dass es höchste Zeit für ein Umdenken ist. Aus Angst aß sie neun Monate zu wenig, um ihren Bauch zu verbergen und stand schon zwei Stunden nach der Entbindung wieder ihre Frau auf einem Wissenschaftskongress. Solche traurigen Beispiele gibt es öfter als man denkt, und es ist gut, dass nun etwas geschieht.

Das gemeinsame Ziel der Gesellschaft muss es sein, Frauenförderung auf allen hierarchischen Ebenen des Unternehmens zu verwirklichen. Auf dem Karriereweg müssen Frauen und Männer lernen, sich zu verstehen und voneinander zu profitieren. Das Ziel ist verfehlt, wenn am Ende nur jene Frauen protegirt werden, die sich am männlichsten gebärden. Eine gelungene Geschlechterdiversität führt fast automatisch zu einem neuen Führungsstil – auch zwischen den Männern: Konstruktives Arbeiten und Ergebnisorientierung gehen vor Profilierung und Seilchafts-Mentalität. Führungskräfte erleben schon in jungen Jahren, weit vor den ersten eigenen Schritten ins Management, wie Frauen und Männer erfolgreich zusammenwirken. Dass sich heutige Top-Manager schwertun mit Frauen auf hierarchischer Augenhöhe, ist falsch aber verständlich. Sie sind durchweg männlich sozialisiert und müssen nun unter Schmerzen lernen, was sie in den Jahren zuvor nicht verinnerlichen konnten.

**Sigrid Meuselbach** bringt Frauen in Führung – und hilft Männern, gut damit zu leben. Als die Trainerin, Pädagogin und Wirtschaftsmediatorin vor fast 30 Jahren „Frauseminare“ in internationalen Konzernen einführte, war das eine Sensation. Als Coachin, Autorin und Speakerin brennt Sigrid Meuselbach dafür, Frauen in Unternehmen, Verwaltung und Wissenschaft beim Entdecken ihrer Möglichkeiten zu unterstützen – kenntnisreich und psychologisch fundiert, mit Herzblut und Humor. Dafür gründete sie 1992 das Unternehmen Sigrid Meuselbach & Team. Im Frühjahr 2015 erscheint ihr Buch bei Ariston mit dem Titel "Die Dornröschen-Falle – lieber handeln als den eigenen Erfolg verschlafen".

Quelle PS:PR Agentur für Public Relations

4.3

GOOD



TAGGED Frauenquote Führungsposition Sigrid Meuselbach

## RELATED ARTICLES



WIRTSCHAFT

Oktober 22, 2013

**Boost your Sales-Erfolg auf Messen**



WIRTSCHAFT

Mai 22, 2014

**Fachkraeftesicherung weiter ausbauen**



WIRTSCHAFT

Mai 22, 2014

**Tian in Wien Michelin-Stern statt Müsli**



WIRTSCHAFT

Mai 16, 2014

**Dieter Zetsche mit World Top Manager Award 2013 ausgezeichnet**

## NO COMMENTS



No comments!

There are no comments yet, but you can be first to comment this article.

## LEAVE A REPLY

Only [registered](#) users can comment.

## NEUSTE BEITRÄGE

Januar 12, 2015

**Blinkist – Sachbücher in 15 Minuten lesen**

★★★★☆

Januar 12, 2015

**Mariella Ahrens – Gräfin von Faber-Castell trägt Serfan**

★★★★☆

Januar 12, 2015

**Cringle – Geld per App versenden**

★★★★☆

## MEISTGELESENE ARTIKEL

Juli 28, 2014

**BURGER KING öffnet deutschlandweit seine Küchen**

★★★★☆

September 01, 2014

**Le Petit Raisin Premium Wein für unterwegs**

★★★★☆

August 18, 2014

**JOBELLO Hemd sitzt immer perfekt**

★★★★☆

## NEWSLETTER ANMELDUNG

Nachname \*

E-Mail \*

Anmelden!

lesen

Huma Island Resort & Spa auf den Philippinen

## NEUSTE BEITRÄGE



**Blinkist – Sachbücher in 15 Minuten lesen**

## NEUSTE KOMMENTARE

Nadine Wallace bei Paycan – Wir machen

Passanten zu Kunden

Marko Bangert bei Frank Thelen den

Pioniergeist wecken

## NEWSLETTER ANMELDUNG

Nachname \*

E-Mail \*

Anmelden!

Tweets von [@unitednetworker](#)

