

Frauen in die Chef-Etage: EU droht mit Zwangsquote

LN Sonnabend 18. September 2010

EU-Kommissarin Viviane Reding will mehr Frauen in deutschen Chefsesseln sitzen sehen. Sie droht der Wirtschaft mit einer gesetzlich fixierten Frauenquote.

„Entweder ergreifen die europäischen börsennotierten Unternehmen freiwillig Maßnahmen, welche den Anteil von Frauen vor allem in Aufsichtsräten substanziell erhöhen, oder die Kommission wird 2012 einen Vorschlag für gesetzgeberische Maßnahmen vorlegen“, sagte gestern EU-Justizkommissarin Viviane Reding.

Als Zielgröße nannte die streitbare EU-Spitzenpolitikerin einen Frauenanteil von 30 Prozent in Aufsichtsräten, der bis 2015 erreicht sein sollte. Fünf Jahre später sollten es bereits 40 Prozent sein. Die bisherige Bilanz für eine Gleichstellung von Frauen nannte Reding ernüchternd. Bei den größten börsennotierten Konzernen Europas sei erst jedes zehnte Vorstandsmitglied weiblich. „Am Thema Frauenquote kommen wir deshalb nicht vorbei“, sagte Reding, die auch Vizepräsidentin der EU-Kommission ist. In Deutschland seien nur 13 Prozent der Aufsichtsräte großer Dax-Unternehmen Frauen.

Top-Managerinnen: Diese vier haben's schon geschafft



Sengül Karka ist Geschäftsführerin des Reinigungsunternehmens Kaboclean in Lübeck. Die Deutsche mit türkischen Wurzeln ist Chefin von rund 600 Angestellten. Kaboclean gilt als Spezialist für die Büroreinigung. Foto: DPA

Gisa und Hedda Deilmann (von l.) sind Geschäftsführerinnen der Reederei Peter Deilmann GmbH, die das ZDF-Traumschiff MS „Deutschland“ auf Luxuskreuzfahrten rund um den Globus schickt. Foto: WOLFGANG MAXWITAT

Marlies Borchert ist geschäftsführende Gesellschafterin der Segeberger Kliniken Gruppe in Bad Segeberg. Sie zählt mit 1000 Betten und 1600 Mitarbeitern zu den größten privat geführten Klinikunternehmen im Norden.

Als Vorbild nannte Reding das Nicht-EU-Land Norwegen. Dort sei der Anteil der Frauen in Spitzenpositionen durch die Quote binnen fünf Jahren von 25 auf 45 Prozent gestiegen.

Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) hatte jüngst belegt, dass die Top-Jobs in der deutschen Wirtschaft für viele Frauen außer Reichweite bleiben. Danach stagnierte der Frauenanteil unter den Führungskräften von 2006 bis 2008 bei 27 Prozent, obwohl die Hälfte der Angestellten weiblich ist. Als Grund nannte das Institut, dass die Familiengründung bei Frauen nach wie vor häufiger zum Karriereknick führt als bei Männern. 2001 hatte der Anteil bei 22 Prozent gelegen.

Einer gesetzlichen Frauenquote ist Dräger in Lübeck bereits zuvor gekommen. Mit der Berufung von Dr. Carla Kriwet in den fünfköpfigen Vorstand zum 1. Januar 2011 wird der Frauenanteil im Gesamtvorstand 20 Prozent betragen. Im elfköpfigen Dräger-Aufsichtsrat sitzt mit der von den Arbeitnehmern entsendete Ulrike Tinnefeld nur eine Frau in diesem Gremium. Weibliche Quote: neun Prozent.

Von Quotenfrauen hält man beim weltweit agierenden Unternehmen der Medizin- und Sicherheitstechnik allerdings nicht viel. „Dräger verfolgt bei seiner Förderung von Talenten und bei der Einstellung von Führungskräften kein geschlechterspezifisches Ziel“, sagt Vorstandschef Stefan Dräger. Man wolle die ausgeschriebenen Stellen optimal besetzen. „Dabei gibt immer die Qualifikation der Bewerber den Ausschlag, nicht ihr Geschlecht“, so der Vorstandschef. Das Thema Frauenquote solle jedes Unternehmen für sich entscheiden, sagt der Chef von weltweit rund 11 000 Beschäftigten.

Nach Ansicht von Uli Wachholtz, Präsident der Unternehmensverbände Hamburg und Schleswig-Holstein (UV-Nord) bestünden keinerlei Notwendigkeiten des Gesetzgebers zur Einführung einer Frauenquote, da auf dem Arbeitsmarkt bereits der Gleichheitsgrundsatz gelte. Gegen freiwillige Initiativen hat Wachholtz dagegen nichts. „Die Deutsche Telekom geht mit der Einführung der Frauenquote mit gutem Beispiel voran. Es dürfte auch andere Unternehmen motivieren, diesem Beispiel zu folgen“, sagt der UV-Nord-Präsident.

Volle Unterstützung erhält die EU-Kommissarin dagegen von Jutta Blankau, Bezirksleiterin IG Metall Küste: „Der Anteil von Frauen in Führungsetagen ist viel zu gering. Nur darauf zu warten, dass die Konzerne freiwillig etwas tun, reicht nicht aus. Frauen stärken die soziale Kompetenz von Vorständen und Geschäftsführungen. Der Umgang ändert sich, weil Frauen viel stärker im Team arbeiten und nur selten Einzelkämpfer sind.“ Das fördere auch die Motivation bei den Beschäftigten, insbesondere den der Frauen im Betrieb.

Von Gerhard Krüger