

Frauen in der Führung – ein aktuelles Thema? – von Birgit Huber-Metz

“Mond ist uns Mann, und Erde ist uns weiblich.
Die Wiese scheint voller Demut, stolz der Wald;
doch über alles wandelt unbeschreiblich
die immer unentschiedene Gestalt.”

Rainer Maria Rilke

Seit alters her wird über die Wesensunterschiede zwischen Mann und Frau diskutiert. Meist mischen sich hierbei Wissen und Glaube, Dichtung und Wahrheit.

Ein kurzer Blick in die Vorstandsetagen und Aufsichtsgremien zeigt: Es sind fast immer reine Männerriege. Zwar sind knapp die Hälfte der abhängig Beschäftigten in Deutschland Frauen. Geführt wird aber fast ausschließlich von Männern. In den 200 größten deutschen Unternehmen sind gerade mal 2,5 % Vorstandsposten von Frauen besetzt und in den 30 TOP DAX Unternehmen sitzen gerade mal 2 Frauen im Vorstand. Im mittleren Management sind 9 von 10 Chefs männlich.

Dies ist auch deshalb erstaunlich, weil Untersuchungen belegen, dass Unternehmen nachweislich erfolgreicher sind, die weibliche Kompetenzen in den Vorstands- und Führungsetagen nutzen. McKinsey kommt in einer auf 100 börsenorientierte europäische Konzerne bezogenen Untersuchung zu dem Ergebnis: “Im Schnitt sind jene Firmen erfolgreicher, in denen gemischte Teams an der Spitze stehen. Sie wachsen schneller, machen mehr Gewinn und sind an der Börse mehr wert.” Erfolgsfaktoren sind u. a.: Frauen kümmern sich eher um die Mitarbeiterentwicklung, treffen häufiger Teamentscheidungen, setzen verstärkt auf Inspiration und Belohnungen. Für weibliche Führungskräfte hat die Bedeutung der “Dienstleistung” einen höheren Stellenwert, sie sind weniger risikofreudig bzw. nicht so stark materiell – und statusorientiert. Für den Unternehmenserfolg ist entscheidend, wie es gelingt, männliche und weibliche Kompetenzen zu bündeln.

Als Fazit zahlreicher Untersuchungen lassen sich aber nach wie vor folgende wesentlichen Hindernisse für den Aufstieg qualifizierter Frauen in Vorstands- und Führungspositionen feststellen:

1. Es gibt handfeste Stereotype und Vorurteile bezüglich der Rolle und der Fähigkeiten von Frauen und zwar bei Männern **und** Frauen.
2. Es fehlen sichtbare, erfolgreiche weibliche Führungs-Vorbilder.
3. Familiäre Verpflichtungen binden Frauen weiterhin deutlich mehr als Männer.
4. Es fehlt eine bewusste Förderung von qualifizierten Frauen.
5. Es mangelt bei Frauen an signifikanter Managementenerfahrung.

Verschärft wird die Diskussion durch die Finanzkrise. So schrieb die ZEIT vor einigen Monaten in einem Artikel: “Die Weiberwirtschaft – Männer verlieren ihre Jobs, Frauen kommen voran – in dieser Krise schneller denn je.” Danach wirkt sich die Krise offensichtlich nicht nur auf die Bankkonten aus, sondern sie könnte nachhaltig das Verhältnis der Geschlechter verändern. In der Diskussion um die “Schuldfrage” der derzeitigen Krise taucht immer häufiger die Frage auf, ob nicht gerade männlichen Eigenschaften wie Macht- und Statusorientierung und hohe Risikobereitschaft diese begründet und verschärft haben.

Konsequent ist es dann, mehr Frauen in Führungspositionen aufsteigen zu lassen bzw. pro aktiv zu holen. Dies lässt inzwischen auch viele deutsche Unternehmen langsam umsteuern: Führende Unternehmen wollen ganz gezielt ihr Mitarbeiterinnenpotential stärken und ausschöpfen. Laura Tyson, Ökonomin von der kalifornischen Universität Berkeley geht noch weiter: "Die Wettbewerbsfähigkeit einer Nation bzw. eines Unternehmens hängt maßgeblich davon ab, wie sehr sie talentierte Frauen fördert!"

UND: Die Wirtschaft kann es sich in Zukunft gar nicht mehr leisten, auf das große, unausgeschöpfte weibliche Potenzial zu verzichten. Allein unter ökonomischen Gesichtspunkten ist es eine Katastrophe, wie wenig der gut ausgebildeten Akademikerinnen tatsächlich als Management-Anwärterinnen übrig bleiben.