



Marie-Luise Dott MdB

Description

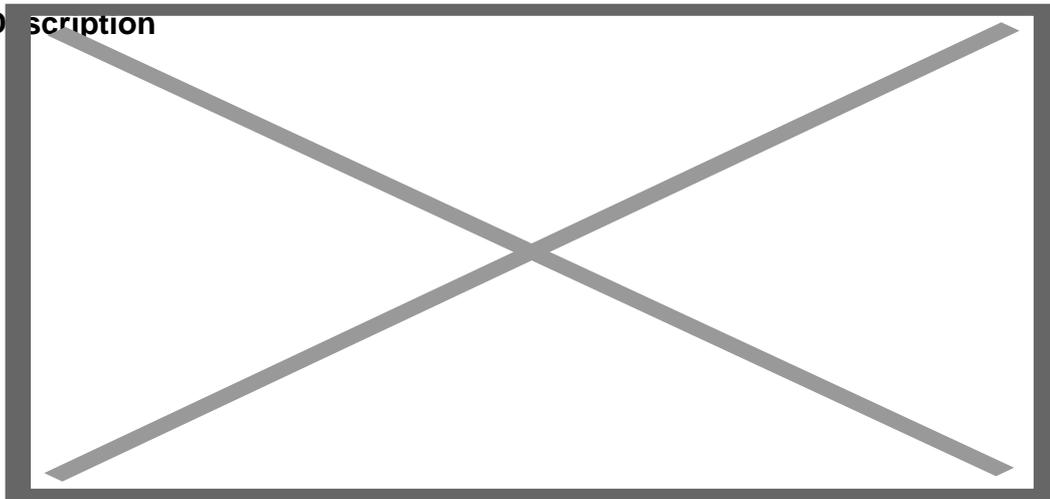


Foto: pixabay.com

Mit Frauen in Führung gehen – aber nicht mit Quotenfrauen

Bundesfrauenministerin Giffey hat "empfindliche Geldstrafen" für Unternehmen angekündigt, die sich keine ehrgeizigen Ziele für den **Frauenanteil in ihren Vorständen und obersten Managementebenen** setzen. Auch verpflichtende Quoten sind im Gespräch. Doch Strafen und Zwang sind nicht der richtige Weg, mehr Frauen in Führung zu bringen.

Tatsächlich ist der nach wie vor geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen enttäuschend – auch wenn das gerade vorgelegte Managerinnen-Barometer des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung für 2019 immerhin einen geringfügigen Anstieg ausweist.

Woran liegt es, dass so wenige Frauen Unternehmen gründen oder an deren Spitze streben, namentlich in die Vorstände und Aufsichtsräte? Mit fehlender Kompetenz ist das nicht zu begründen: In der Schule erbringen Mädchen häufig bessere Leistungen als ihre Mitschüler. Frauen stellen ihre Karriere aus familiären Gründen phasenweise stärker zurück als Männer – doch langfristig sollten sie angesichts ihrer Qualifikation eigentlich aufschließen können.

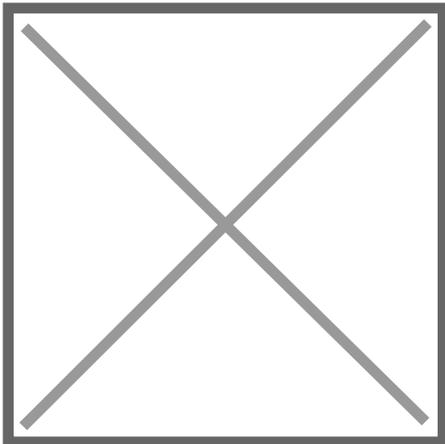
Und doch hört es mit der Karriere in der zweiten Führungsebene – dort liegt ihr Anteil laut einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bei 40 Prozent – oft auf. In der Führungsebene sind es demnach nur noch 26 Prozent. In den Vorständen der 200 umsatzstärksten Unternehmen bekleiden Frauen laut DIW-Managerinnen-Barometer nur 94 von 907 Posten, 10,4 Prozent.

Vielleicht, weil **Frauen oft weniger selbstbewusst** sind als Männer? Sie zweifeln tendenziell eher an ihren eigenen Fähigkeiten – und damit auch an ihren Führungsqualitäten oder dem möglichen Markterfolg ihrer unternehmerischen Ideen. Vielleicht, weil Frauen oft weniger kampfeslustig, vielfach auch weniger risikofreudig sind als Männer? Damit treiben viele Männer ihren beruflichen Aufstieg voran.

Solche Unterschiede machen Frauen nicht zu schlechteren Führungskräften oder schlechteren Unternehmerinnen. Ganz im Gegenteil. **Kooperation und Besonnenheit sind gute Führungseigenschaften.** Für die wird übrigens auch Martina Merz gelobt und geschätzt, seit September an der Spitze des ThyssenKrupp-Konzerns.

Genau wie Jennifer Morgan an der Vorstandsspitze des Softwarekonzerns SAP hat Ihre Benennung für Schlagzeilen gesorgt. Und das ist gut so: Frauen brauchen weibliche Vorbilder, denn Vorbilder prägen das eigene Rollenverständnis. Daran mangelt es oft noch – und da sollten wir ansetzen: Indem wir erfolgreiches weibliches Unternehmertum sichtbar machen.

Hier ist die Politik gefragt – und mit Initiativen wie dem **Netzwerk "Frauen Unternehmen!"** auch bereits unterwegs. Aber auch die Medien und die erfolgreichen Frauen selbst, als Netzwerkerinnen, als Mentorinnen, als öffentlich präsente Vorbilder. Denn das macht Mut! Mut zum Risiko, Mut zum Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und in die Vorteile eines eigenen weiblichen Führungsstils. Eine gute Voraussetzung dafür, den Trend zu mehr Frauen in den Chefetagen auszubauen – ganz **ohne das Stigma von "Quotenfrauen"**.



Marie-Luise Ditt MdB – Berlin und Oberhausen