

PRESSESERVICE

29.05.2007

Männer boten Frauen in Topetagen aus

von Martin Scheele (Hamburg)

In anderen Ländern sind Frauen in den Führungsetagen längst etabliert. Deutsche Managerinnen schaffen dagegen nur selten den Sprung nach ganz oben. Sie fühlen sich durch die Netzwerke der Männer ausgebremst und beklagen fehlendes Coaching.

Nur eine Frau. Eine einzige Frau hat sich bis in die oberste Führungsetage eines Konzerns vorgekämpft: Bettina von Oesterreich. Im Februar dieses Jahres war die 40-Jährige zum stellvertretenden Vorstandsmitglied des Immobilienfinanzierers ernannt worden, zuständig für den Bereich Risikomanagement.

Nicht erst durch die klägliche Situation in den 30 größten deutschen Unternehmen wird klar: Deutschland ist in Sachen weibliche Führungskräfte ein Entwicklungsland. Für Konzerne in vielen anderen Ländern sind rein männliche Chefetagen dagegen mittlerweile unvorstellbar. US-Unternehmen wie, oder auch werden erfolgreich von Frauen geführt. Auch unsere europäischen Nachbarn sind offener für weibliche Führungskräfte, was Karrieren wie die von Anne Lauvergeon, Chefin des französischen Atomkonzerns, oder Ana Patricia Botín als Frontfrau der spanischen Großbank Banesto belegen.

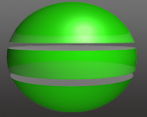
Deutschland, einig Macholand? Was hält die Managerinnen hierzulande ab vom Sprung in die Chefetagen, was bremst sie? Fest steht:

Der überwiegende Teil der Frauen fühlt sich gegenüber vergleichbar qualifizierten Männern in den Unternehmen deutlich benachteiligt. Dies ist das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage des Forsa-Instituts, die durch die Financial Times Deutschland, „Capital“ und den Frankfurter Personalberater Heiner Thorborg im Rahmen der Initiative „Generation CEO“ in Auftrag gegeben wurde. Hierfür wurden 501 Managerinnen mit Hochschulabschluss befragt.

Netzwerkende Männer im Vorteil

Ganze 86 Prozent der Managerinnen haben demnach den Eindruck, dass es für sie schwieriger ist als für Männer, in Toppositionen zu gelangen - insbesondere in großen Unternehmen. Immerhin: Für ihr eigenes Unternehmen beurteilten die Befragten ihre Karrierechancen deutlich positiver. Hier sind nur 57 Prozent der Ansicht, dass es für sie schwieriger ist aufzusteigen. Erstaunlich: Als das größte Hindernis für die Karriere empfinden die weiblichen Führungskräfte nicht etwa die fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern die Dominanz männlicher Netzwerke. So fühlen sich 70 Prozent der Managerinnen durch die Seilschaften der männlichen Konkurrenz benachteiligt. Die Doppelbelastung durch Beruf und Familie bereitet dagegen nur jeder Zwölften Kopfzerbrechen.

Viel stärker sorgen sich die Befragten dagegen darum, dass ihnen Vorgesetzte wegen angeblich



mangelnder Flexibilität weitere Karriereschritte nicht zutrauen: Knapp zwei Drittel der Befragten sehen dies so. Und 54 Prozent der Managerinnen ärgern sich über die ausgeprägte Ellenbogenmentalität bei den männlichen Kollegen.

Ein Aspekt, der auch Nicola Leibinger-Kammüller, Chefin des schwäbischen Lasertechnikspezialisten Trumpf, umtreibt. „Wenn eine Stelle frei wird, sagen die Männer: So, jetzt bin ich mal dran. Sie finden aber kaum eine Frau, die sagen würde, dass sie die Stelle haben will“, meint die 46-jährige Unternehmenslenkerin und vierfache Mutter. Leibinger-Kammüllers Erfahrungen decken sich mit den Ergebnissen der Forsa-Umfrage. Gut jede fünfte Befragte bescheinigt ihren Geschlechtsgenossinnen mangelnden Ehrgeiz.

Immerhin: Mehr als zwei Drittel der weiblichen Führungskräfte sind zuversichtlich, dass der Frauenanteil in deutschen Führungsetagen in den nächsten fünf Jahren steigen wird. 51 Prozent der Befragten rechnen mit einem Anteil von bis zu 15 Prozent, weitere 13 Prozent gehen davon aus, dass der Anteil auf bis zu 20 Prozent ansteigt. 28 Prozent erwarten eine gleichbleibende Verteilung und nur drei Prozent einen sinkenden Anteil.

Vielleicht löst ja die demografische Entwicklung die missliche Lage der Managerinnen. Das hoffen zumindest die Befragten - und auch, dass Vorbehalte gegen Frauen im Topmanagement weiter abgebaut werden. Sie bauen jedenfalls darauf, dass die sogenannten weiblichen Qualitäten - wie etwa Einfühlungsvermögen und Organisationstalent

- an Bedeutung gewinnen werden. Deutsche Vorstandschefs bestätigen das gern. „Frauen haben Persönlichkeitskomponenten, die ihnen helfen, Konflikte besser zu lösen als Männer“, sagt Haniel-Chef Eckhard Cordes.

Lösungsvorschläge haben die Managerinnen auch für die Probleme parat, die ihnen noch immer in den Weg gelegt werden. An erster Stelle steht der Wunsch nach einem professionellen Coach, der ihnen zumindest befristet zur Seite steht. Noch wichtiger ist den meisten Befragten (69 Prozent) ein größeres Maß an Akzeptanz für Frauen in Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. Und 49 Prozent würden eine gezielte Förderung von Frauen bei Neueinstellungen und Beförderungen begrüßen. 39 Prozent der befragten Frauen wünschen sich die Aufnahme in ein High-Potential-Programm.

Die gute alte Frauenquote, mit der noch immer einige Politiker liebäugeln, kanzeln die meisten Frauen als völlig ungeeignet ab. Nur 16 Prozent wünschen sie sich von ihrem Unternehmen.

Aus der FTD vom 10.05.2007
© 2007 Financial Times Deutschland