

Für ambitionierte und hochqualifizierte Frauen ist die Quote ein Problem. Viele Top-Managerinnen stehen ihr besorgt bis kritisch gegenüber

Papiertiger mit Symbolcharakter

EIN ZWISCHENRUF VON CHRISTIAN M. BÖHNKE

Ja, die Unternehmen in unserem Land brauchen mehr weibliche Fach- und Führungskräfte, gerade auch auf den Teppich-Etagen der Vorstände: Frauen treffen knapp 80 Prozent aller Kaufentscheidungen, glänzen mit besseren Studienleistungen und verfügen über spezifische Kompetenzen, welche manch männliche Monokultur zweifellos bereichern würden. Und schon allein aus demografischen Gründen können wir es uns kaum leisten, länger auf das Potenzial eines großen Teils der Hälfte der Bevölkerung zu verzichten.

Sicherlich hat die aktuelle Debatte um die Frauenquote für Aufsichtsräte erheblich dazu beigetragen, das Thema in die Öffentlichkeit zu rücken. Gleichwohl sei davor gewarnt, Frauenförderung auf eine einzelne gesetzliche Direktive wie die Aufsichtsratsquote zu reduzieren, zumal bereits hier die zu Grunde liegende Annahme zumindest fragwürdig erscheint. Denn: Warum sollte ein höherer Minderheitsanteil an Frauen in den Aufsichtsräten tatsächlich dazu führen, dass vermehrt weibliche



FRAUEN-HEADHUNTER

Christian M. Böhnke, 36, gründete 2007 die erste auf Frauen spezialisierte Personalberatung und gehört zur Geschäftsleitung von „Hunting her“ International. Der Personalberater und Buchautor ist Mitbegründer der „Initiative Faktor-FRAU“ und lebt in Hamburg.

Vorstände berufen werden? Grundsätzlich sind Aufsichtsräte beiderlei Geschlechts auftragsgemäß einzig dem Unternehmenswohl verpflichtet. Hinter der Aufsichtsratsquote verbirgt sich somit die doch recht erstaunliche Erwartung, dass weibliche Mandatsträger die Solidarität zu ihrem Geschlecht über ihre Treuepflicht gegenüber dem Unternehmen stellen würden.

Weder sind mir wissenschaftliche Studien bekannt, die eine solche Tendenz belegen, noch lässt sich diese aus unserer Praxis als Personalberater für Frauen bestätigen. Im Gegenteil: Ich kenne viele weibliche Aufsichtsräte, die im Zweifel noch rigoroser als ihre männlichen Kollegen die persönliche Eignung von Kandidaten von deren Geschlecht separieren. Was außerdem häufig übersehen wird: Die größten Förderer erfolgreicher Managerinnen sind auffallend häufig „Ziehväter“.

Entsprechend stehen nahezu alle mir bekannten Top-Managerinnen der Frauenquote besorgt bis kri-

tisch gegenüber. Dass sich weibliche Führungskräfte bei Beförderungen mittlerweile mit einem latent vorhandenen „Quotenfrau“-Stempel konfrontiert sehen, wird ebenso erwähnt, wie sich Berichte über Blockbildung zwischen den Geschlechtern mit verhärteten Fronten häufen. Eine in Vorstandsnähe angesiedelte Managerin eines Dax-Konzerns erzählte mir kürzlich, dass selbst als ausgesprochen frauenfreundlich bekannte Kollegen mittlerweile gezielt an weiblich besetzten Chefesseln sägten.

Tatsächlich lassen sich leicht prominente Beispiele finden, wo die Verweildauer neu berufener Top-Managerinnen im Unternehmen auffallend kurz war. Dabei erscheint es fragwürdig, ob wirklich mangelnde fachliche Eignung den Ausschlag für die Abberufung gab. Persönlich neige ich eher dazu, der Aussage des Kollegen Michael Faller vom Branchenprimus Baumann AG zu folgen: „Mit der Quotenforderung leisten die Befürworter ambitionierten Managerinnen einen echten Bärendienst – und ahnen es nicht einmal!“