

WIRTSCHAFT UND HANDEL

Spitzenpositionen

Mehr Frauen für die Führungsetage

Von Martina Janning / Fast 47 Prozent der deutschen Apotheken haben eine Chefin. Ein Anteil, der sich sehen lassen kann. Denn Frauen in Führungspositionen sind in der Wirtschaft hierzulande noch immer kaum vertreten. Das Netzwerk Healthcare Frauen will das mit einem Mentorenprogramm ändern.

An der Spitze der deutschen Wirtschaft sind Frauen nach wie vor kaum vertreten. Seit dem Jahr 2006 stagniert der Frauenanteil unter den Führungskräften bei 27 Prozent, obwohl mehr als die Hälfte der Angestellten Frauen sind. Zu diesem Ergebnis kommt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin.



Frauen findet man nur selten in den Spitzenpositionen der deutschen Wirtschaft. Das Netzwerk Healthcare Frauen will weibliche Nachwuchskräfte daher aktiv fördern.

Foto: Fotolia/Helix

»Dies ist nicht nur ungerecht, sondern auch schlecht für die Wirtschaft«, kommentierte DIW-Präsident Klaus Zimmermann das Ergebnis des Führungskräfte-Monitor 2010 des Instituts. »Denn jede Frau, die beruflich nicht in die Position kommt, für die sie qualifiziert ist, kostet uns Wachstum.« Hintergrund der DIW-Analyse ist die im Jahr 2001 geschlossene »Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft«.

Nun wird über das Einführen einer Frauenquote diskutiert. Die Justizminister der Länder haben sich für einen schrittweise ansteigenden Anteil

bis auf 40 Prozent Frauen in börsennotierten Unternehmen ausgesprochen und eine Arbeitsgruppe prüft derzeit die Voraussetzungen einer gesetzlichen Regelung. Für Bundesfamilienministerin Kristina Schröder (CDU) ist eine Frauenquote aber nur die letzte Möglichkeit.

Derweil bewegt sich in manchen Unternehmen tatsächlich etwas: So hat die deutsche Telekom AG im Frühjahr 2010 als erstes Aktienunternehmen eine Frauenquote von 30 Prozent bis zum Jahr 2015 auf der oberen und mittleren Führungsebene eingeführt. Und die Axel Springer AG kündigte gerade an, den Frauenanteil von aktuell 16 Prozent auf allen Führungsebenen in den nächsten fünf bis acht Jahren im Schnitt verdoppeln zu wollen. Anders jedoch der Pharma- und Chemiekonzern Merck. Er lehne eine Quote ab, um den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, sagte der Vorsitzender der Merck-Geschäftsführung, Karl-Ludwig Kley, im April 2010 auf der Hauptversammlung des Unternehmens in Frankfurt. Eine wenig überraschende Position für die eher konservativ und sehr männlich geprägte Pharmabranche.

Im Osten mehr weibliche Führungskräfte

Beim Anteil von Frauen im Management gibt es regionale Unterschiede, hat das Unternehmen databyte durch eine Analyse von über 1,2 Millionen Führungskräften in fast 940 000 Unternehmen herausgefunden. Die meisten weiblichen Führungskräfte gibt es demnach in Berlin, die wenigsten in Bremen und Baden-Württemberg. Die neuen Bundesländer schneiden besser ab als die alten. Die regionalen Unterschiede beim

Frauenanteil rührten auch daher, dass Frauen in kleineren und mittleren Unternehmen verhältnismäßig stark vertreten sind, erläutert databyte-Sprecherin Silke Venker. »Strukturell bedingt sind Firmen mit geringerer Betriebsgröße in den neuen Bundesländern besser repräsentiert.« Zudem hätten im Osten Branchen mit traditionell mehr Frauen in Spitzenpositionen – wie im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Einzelhandel – eine stärkere Stellung.

Kein Wunder, dass das Netzwerk der Healthcare Frauen nicht auf eine gesetzlich verordnete Quote warten will, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Stattdessen startet der Verein im Herbst 2010 ein Mentoringprogramm für weibliche Nachwuchskräfte. »Die Unternehmen müssen umdenken. Wir können es uns nicht leisten, hoch qualifizierte Frauen auf der Strecke zu lassen«, sagt die Vorsitzende der Healthcare Frauen, Dr. Vanessa Conin-Ohnsorge. »Aber auch die Frauen müssen umdenken und dürfen nicht im mittleren Management verharren.«

Fit machen für die Führungsebene

Das Mentoringprogramm bietet vier Plätze und ist auf ein Jahr angelegt. Der erste Durchgang beginnt in diesem Herbst, die Bewerbungsfrist dafür endet am 31. August 2010. Bewerberinnen müssen schon drei Jahre im Beruf stehen und mindestens ein Jahr Projekt- und Teamerfahrung nachweisen können. Zudem brauchen sie zwei Empfehlungen.

Während des Trainings treffen die Mentees jeden Monat ihre Mentorinnen, um die Themen zu besprechen, die ihnen unter den Nägeln brennen. Zu den vier Mentorinnen gehören zwei Frauen aus der Pharmabranche: Anne Demberg von Stada Arzneimittel und Sita Schubert von Sigma-tau Arzneimittel. »Das Mentoringprogramm soll die Frauen fit machen für den nächsten Schritt auf der Führungsebene«, sagt Conin-Ohnsorge. Die Mentorinnen wollen mit ihren Erfahrungen und Kontakten dabei helfen. /

Weitere Informationen:

www.healthcare-frauen.de

- [Zur Übersicht Wirtschaft und Handel...](#)
- [Außerdem in dieser Ausgabe...](#)

