

Pharma-Frauenquote: Pro und Contra

72 % der Personalmanager lehnen eine Frauenquote ab: Eine deutliche Sprache spricht die „BWA-Studie“ von Ende 2012. Und auf dem Focus-Titel bekannten prominente deutsche Damen, warum sie gegen Quote sind. Das Thema ist umstritten, denn seit 2001 eine freiwillige Vereinbarung zwischen Wirtschaft und Bundesregierung geschlossen wurde, ist wenig passiert. Es gibt Ausnahmen wie die *MPH Mittelständische Pharmaholding*, deren Aufsichtsrat ausschließlich aus Frauen besteht. Aber das Top-Pharma-Management wird weitgehend von Männern dominiert. Wir baten zwei Branchen-Insiderinnen um ihre Meinung.

Dr. Karin Rüttgers



Contra

Ich bin gegen die Frauenquote ...

... weil sie kurzfristig nur Öl in das Feuer abwertender Diskussionen über Frauen in Führungspositionen gießt, vor allem aber weil sie für die dringend notwendige Modernisierung unserer Gesellschaft

viel zu kurz greift. Statistiken belegen, dass ein ausgeglicheneres Verhältnis von Männern und Frauen die Wirtschaftsleistung von Unternehmen und damit die Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes steigern würde. Gleichzeitig benötigen der soziale und der Bildungsbereich dringend mehr starke Männer und Frauen.

Die hierfür notwendigen Veränderungen werden durch zwei gesellschaftliche Verkrustungen gehemmt: Spätestens wenn Kinder kommen, werden diejenigen bevorteilt, die das alte Familienmodell leben. Und die mangelnde Wertschätzung von sozialen und Bildungsberufen in unserer Gesellschaft machen diese zu häufig nicht zur ersten Berufswahl. Beides erschwert es Frauen und Männern, ihre wirklichen Neigungen und Potentiale wertfrei zu erkennen und im gesellschaftlichen Kontext zu entfalten.

Eine Politik, die unsere Gesellschaftsstruktur modernisieren will, muss daher die darin liegenden Chancen bewusster machen und endlich die alten Zöpfe konservativer Familienpolitik abschneiden!

Frau Dr. Karin Rüttgers ist Geschäftsführerin der Mucos Pharma GmbH, einem Unternehmen der Atrium Innovations Inc. Die promovierte Neurobiologin ist seit über 20 Jahren in der Pharma-Industrie tätig und hat in verschiedensten operativen und strategischen Positionen im Marketing und Vertrieb in Deutschland und weltweit gearbeitet. Seit vielen Jahren verantwortet Frau Dr. Rüttgers als Geschäftsführerin mittelständische Pharma-Unternehmen.



Dr. Vanessa Conin-Ohnsorge

Pro *Die Zukunft der Wirtschaft ist weiblich.*

Dass die Wirtschaft es sich nicht länger leisten kann, das Potenzial gut ausgebildeter Frauen brach liegen zu lassen, ist gelernt. Auch, dass sich gesellschaftliche Rahmenbedingungen und interne Unternehmenskulturen – mit ihren männlich geprägten Spielregeln, Organisationsstrukturen und Kommunikationsmechanismen – ändern müssen.

Die Jahre anhaltender Auseinandersetzung mit dem Thema weiblicher Führungskräfte, der Wandel eines längst überkommenen, tradierten Rollenbildes und die unaufhaltsame demographische Entwicklung haben bisher nicht zu einer Steigerung des Frauenanteils in den Chefetagen führen können. Dies liegt auch daran, dass man sich bislang mit Absichtserklärungen zufrieden gegeben hat. Die Quote der Managerinnen in börsennotierten Unternehmen blieb nahezu konstant – in der Pharma-Industrie beispielsweise bei ca. 5 %. Um die dringend



notwendige Entwicklung von mehr Aufsichtsräten und Vorständen – gerade auch in Pharma-Unternehmen – voranzutreiben, ist die Einsetzung einer gesetzlichen Quote unabdingbar. Norwegen und Frankreich haben es uns bereits vorgemacht. Die Präsenz der Aufsichtsrätinnen führt auch zu positiven Effekten in den höheren Managementebenen. Entgegen der landläufigen Meinung ist Quote kein Geschenk an das „schwache Geschlecht“. Vielmehr bedeutet sie, dass sich Unternehmen aktiv nach gleichqualifizierten Frauen umschaun müssen. Quote ist damit ein adäquates Instrument, die fähigsten Menschen in Führung zu bringen und nicht nur eine Selektion von 50 %. Mit einer gesetzlichen Regelung können stabile Fundamente für gemischte Teams geschaffen werden – neue Spielregeln, veränderte Kommunikation. So wird die Einführung der Quote eines Tages auch für deren Abschaffung verantwortlich sein. Nämlich dann, wenn die Vorbildfunktion von Frauen in Führungspositionen gesellschaftliche Normalität geworden ist.

notwendige Entwicklung von mehr Aufsichtsräten und Vorständen – gerade auch in Pharma-Unternehmen – voranzutreiben, ist die Einsetzung einer gesetzlichen Quote unabdingbar. Norwegen und Frankreich haben es uns bereits vorgemacht. Die Präsenz der Aufsichtsrätinnen führt auch zu positiven Effekten in den höheren Managementebenen. Entgegen der landläufigen Meinung ist Quote kein Geschenk an das „schwache Geschlecht“. Vielmehr bedeutet sie, dass sich Unternehmen aktiv nach gleichqualifizierten Frauen umschaun müssen. Quote ist damit ein adäquates Instrument, die fähigsten Menschen in Führung zu bringen und nicht nur eine Selektion von 50 %. Mit einer gesetzlichen Regelung können stabile Fundamente für gemischte Teams geschaffen werden – neue Spielregeln, veränderte Kommunikation. So wird die Einführung der Quote eines Tages auch für deren Abschaffung verantwortlich sein. Nämlich dann, wenn die Vorbildfunktion von Frauen in Führungspositionen gesellschaftliche Normalität geworden ist.

Dr. Vanessa Conin-Ohnsorge ist Geschäftsführerin der IDV GmbH Bodenheim und erste Vorsitzende der Healthcare Frauen e. V. Bis Frauen in Führungspositionen Normalität geworden sind, wird der Verein, dessen Mitglieder selbst erfahrene Top-Managerinnen des Gesundheitswesens sind, seine Vorbildfunktion eigeninitiativ ausüben und junge weibliche Führungskräfte mit persönlicher Erfahrung, Kompetenz und Kontakten unterstützen.