

## Was Frauen wollen

Im Rahmen der Karrieremesse für Frauen, women & work, sprachen am 3. Mai drei Expertinnen in Frankfurt am Main über Karrierechancen, Netzwerkbildung und die Bereicherung des Wirtschaftslebens durch weibliche Qualitäten. *Von Kim Berg*

**M**it gerade einmal 8,8 Prozent liegt der Frauenanteil in den Vorständen von 160 deutschen börsennotierten Dax-Unternehmen so niedrig wie in kaum einem anderen Industrieland. Doch woher kommt die Unterrepräsentanz, und wie lässt sich die aktuelle Situation verbessern? Diese Fragen diskutierten Jeannine Budelmann, Gesellschafterin und Geschäftsführerin von Budelmann Elektronik, Melanie Vogel, Geschäftsführerin der Agentur ohne Namen und Initiatorin der Frauenmesse „women & work“, und Anja-Christina Mau, Head of HR Development bei der Metro AG, im F.A.Z.-Praxisdialog zu „Vertrauen in Frauen: Wie weibliche Qualitäten das Wirtschaftsleben bereichern“.

### Der Fokus auf Gegensätze verstärkt die Geschlechterungleichheit

„Bei der Gleichberechtigung im Wirtschaftsleben geht es oft noch um Mann versus Frau. Nervt Sie dieser Fokus auf Gegensätze?“, fragt Moderatorin Katharina Schnurpfeil die Diskussionsteilnehmerinnen. Als Chefin vom Dienst bei „Markt und Mittelstand“, dem Wirtschaftsmagazin für mittelständische Unternehmer, ist sie allein unter Männern: Sie arbeitet als einzige Frau in einem sechsköpfigen Redaktionsteam. Ähnlich geht es den drei Diskussionsteilnehmerinnen, trotzdem fallen ihre Antworten unterschiedlich aus. So sagt Budelmann: „Ja, mich nervt dieser Fokus enorm. Ständig in die gleiche Kerbe zu hauen bedeutet, dass die Kerbe immer beibehalten wird.“ Melanie Vogel findet hingegen: „Wir als Frauen haben oft noch nicht unsere eigene Rolle definiert. Gerade im Business werden Frauen zu sehr in männliche Konstrukte gedrängt. Dadurch verlieren wir einen Großteil



Frauen, die wissen, wie es ist, in einem überwiegend männlich dominierten Umfeld zu arbeiten (v. l. n. r.): Anja-Christina Mau, Jeannine Budelmann, Melanie Vogel und Moderatorin Katharina Schnurpfeil.

FOTO ANDREAS VARNHORN

unserer Weiblichkeit.“ Durch den Austausch unterschiedlicher Perspektiven entstehe erst ein Gesamtbild, das man unternehmerisch

nutzen könne, davon ist Vogel überzeugt. Aber können nicht auch unterschiedliche Meinungen zweier Frauen ein Bild komplet-

tieren? „Nein, ich als Frau kann keine männliche Perspektive einnehmen“, meint Vogel.

Besonders im Karrierekontext ist das ein Problem. Noch immer sind Chefetagen hauptsächlich von Männern besetzt. Und, so erklärt Vogel: „Viele Unternehmen haben klassisch männliche Hierarchien, da fühlen Frauen sich oft nicht abgeholt.“ Was Frauen dafür tun können, auch in männlich dominierten Bereichen aufzusteigen, weiß Budelmann aus eigener Erfahrung. „Frauen halten sich oft zurück, wenn es um berufliche Forderungen geht.“ Dabei liege es an ihnen, ob sie mit ihren Kompetenzen hausieren gehen oder sich lieber unauffällig verhalten. „Wenn ich etwas möchte, dann muss ich das auch kommunizieren“, meint die Unternehmerin, die sich ehrenamtlich als Landesvorsitzende der Wirtschafts-Juniorinnen in Nordrhein-Westfalen engagiert.

### Traditionelle Berufswahl versus Mint-Fokus

Besonders in Budelmanns technisch dominiertem Arbeitsumfeld sind Frauen auffällig unterrepräsentiert. Nur wenige Mädchen interessieren sich für Naturwissenschaften und Mathematik. Deshalb sind auch nur rund 15 Prozent der in der Mint-Branche Beschäftigten weiblich. Doch woran liegt das? Haben Frauen generell kein Interesse am Maschinenbau, oder ist die Sozialisation junger Mädchen schuld am weiblichen Fachkräftemangel? „Die Sozialisation spielt da sicherlich eine zentrale Rolle. Vorbilder sind extrem wichtig, um Kindern zu zeigen, dass sie werden können, was auch immer sie möchten“, meint Budelmann. Doch traditionellen Rollenbildern könne man oft nur schwer entkommen. Das müsse man möglicherweise auch gar nicht, entgegnet Anja-Christina Mau eher kritisch. „Meine Mutter war in Vollzeit berufstätig und hat zusätzlich den Löwenanteil im Haushalt gestemmt“, erklärt sie. Auch sie sei heute trotz ihrer beruflichen Auslastung freiwillig für den Haushalt zuständig, ihr Mann übernehme die handwerklichen Tätigkeiten. Ein klassisches Rollenverständnis also. „Ich habe die beruflichen und privaten Aufgaben frei gewählt, bin mit der Aufteilung zufrieden und fühle mich auch durch meine Zuständigkeit nicht degradiert“, so Mau. Schwieriger sei der aktuelle Trend, Frauen in typisch männliche Berufe zu drängen, für die sie vielleicht gar kein Interesse haben. „Warum darf ein Kind nicht werden, was es möchte? Warum muss es in einen bestimmten Beruf hineingedrängt werden?“, fragt Mau.

### Frauen haben es auf dem Arbeitsmarkt oft schwerer

Die Differenzierung zwischen männlichen und weiblichen Berufen finden alle drei Expertinnen problematisch. Man schleuse Mädchen in traditionelle Männerberufe, dadurch spiele das Geschlecht wieder eine vorrangige Rolle – untergräbt also das eigentliche Ziel, Geschlechterstereotype abzubauen. „Wir müssen zu dem Punkt kommen, an dem wir Menschen einstellen, nicht Frauen oder Männer“, fordert Vogel.

Die Arbeitsmarktrealität sehe leider anders aus: Forscher des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung hätten herausgefunden, dass Lebensläufe von Frauen schlechter bewertet würden als die von Männern mit gleicher Qualifikation, zitiert sie. In klassisch männerdominierten Branchen sei der Unterschied besonders deutlich. Anders herum erhielten Männer in eher weiblichen Berufsfeldern eine faire

„Frauen sind diejenigen, die die Kinder bekommen. Und selbst bei Frauen, die gerne schnell zurück in ihren Beruf wollen, findet in der Schwangerschaft oft ein Umdenken statt.“

Anja-Christina Mau

Bewertung. „Frauen haben es auf dem Arbeitsmarkt oft schwerer als Männer. Um eine gleiche Beurteilung zu erhalten, müssen sie wesentlich härter arbeiten“, sagt Vogel, die sich in ihrer Agentur unter anderem mit Female Recruiting beschäftigt.

### Mit der Familienplanung kommt das Umdenken

Der eklatante Unterschied zwischen den Geschlechtern lasse sich feststellen, wenn die Familienplanung beginne, meint Mau: „Frauen sind nun einmal diejenigen, die die Kinder bekommen. Und selbst bei Frauen, die gerne schnell zurück in ihren Beruf wollten, findet in der Schwangerschaft oft ein Umdenken statt.“ Während Frauen nach der Geburt häufig bis zu zwei Jahre in Elternzeit gingen, kehre die Mehrheit der Männer nach zwei Monaten zurück in den Beruf, zitiert Mau eine aktuelle Statista-Umfrage. Aber es gehe auch anders, weiß Budelmann. „Ich bin bis Freitag arbeiten gegangen, habe am Sonntag mein Kind bekommen und saß am Mittwoch wieder im Büro.“ Arbeitnehmerinnen dürften nicht erwarten, die gleiche Position besetzen zu können wie jemand, der zwei Jahre länger im Beruf stehe, kritisiert die junge Mutter.

Wer Frauen schneller an den Arbeitsplatz zurückbringen möchte, muss bessere Anreize schaffen, sehen die Expertinnen auch Arbeitgeber in der Pflicht. Die bisher existierenden Modelle reichten dafür nicht aus, sagt Vogel. „Familienförderung bedeutet heutzutage immer noch Frauenförderung. Davon müssen wir wegkommen.“ Frauenförderung sei nur dann sinnvoll, wenn sie als Trittbrettdiene, um in einer männlich dominierten Berufswelt Aufstiegschancen zu erhalten. „Dafür gibt es zum Beispiel eine Frauenquote“, sagt Vogel.

### Veränderung der Strukturen ist wünschenswert

Dass diese Quote gesamtgesellschaftlich umstritten ist, wird auch in der kleinen Runde deutlich: „Wir als Wirtschafts-Juniorinnen sind ganz bewusst gegen Frauenquoten“, erklärt Budelmann. „Ich möchte nichts geschenkt bekommen aufgrund meines Geschlechts.“ Frauen, die dank Quote in eine Führungsposition gelangten, fehle es an der notwendigen Autorität. Das sieht Vogel anders: „Die Quote ist wichtig, um Strukturen zu durchbrechen. Ich kenne viele Frauen, die gern in Führungspositionen wären, es aber trotz ihrer Qualifikationen nicht schaffen. In solchen Fällen helfen Quoten.“

Doch wie können Unternehmen ihre Strukturen ändern, um Frauen bessere Chancen zu ermöglichen, möchte Schnurpfeil von den Referentinnen wissen. Für Vogel heißt das Zauberwort Kooperation. Der Mensch sei eigentlich nicht wettbewerbskoordiniert, sondern ein kooperatives Wesen, findet sie. „Wir sind in der Lage, Beziehungen aufzubauen, das unterscheidet uns von der Maschine. Wenn wir Beziehungen zueinander aufbauen, zu Kunden, zu Lieferanten, zu unseren Mitarbeitern, dann ändert sich dadurch auch das System.“ Wenn Kooperation statt Konkurrenz unternehmerisches Handeln leite, bräuchte es keine Quoten mehr, glaubt Vogel.

### Größter Profit durch gemischte Karrierenetzwerke

Doch wer muss die Initiative ergreifen? Und welche Rolle spielen Frauennetzwerke bei der Karriereplanung? „Ich persönlich profitiere nicht von Frauennetzwerken“, stellt Budelmann klar. Es sei eine Tatsache, dass viele Entscheiderpositionen mit Männern besetzt sind. „Was bringt mir die Vernetzung mit einigen wenigen Frauen, wenn es gemischte Netzwerke gibt, von denen ich viel stärker profitieren kann?“ Schließe man Männer von vornherein aus, sei das potentielle Karrierenetzwerk wesentlich kleiner.

Das lässt sich auch in einigen Frauennetzwerken beobachten. Während ein Großteil immer noch lieber unter sich bleibt, gibt es mittlerweile auch Netzwerke, die sich bewusst dafür entscheiden, auch Männer in ihren Reihen aufzunehmen. Davon profitieren beide Seiten gleichermaßen. Auch der Austausch auf Veranstaltungen wird durch den Einbezug von Männern zunehmend gefördert. Die Sichtweise einer anderen Persönlichkeit, die nicht auf der gleichen Wellenlänge schwimme, sei durchaus wertvoll, glaubt auch Mau. „Es müssen nicht immer Frauen sein.“

Passend zum Titel der Veranstaltung möchte Schnurpfeil abschließend wissen: Haben Unternehmen ausreichend Vertrauen in Frauen, das es braucht, um eine gleichberechtigte Teilnahme am Wirtschaftsleben zu ermöglichen? Daran mangle es nicht, glaubt Vogel. Frauen stünden sich eher selbst im Weg. „Wir rutschen in den demographischen Wandel und brauchen Innovationen in den Unternehmen. Frauen sind dabei ein wichtiger wirtschaftlicher Antrieb, sie müssen nur an sich selbst glauben.“

### IMPRESSUM

**Frauen und Karriere**  
Anzeigensonderveröffentlichung der Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH  
Verantwortlich für den redaktionellen Inhalt:  
FAZIT Communication GmbH  
Frankenallee 71-81  
60327 Frankfurt am Main  
Geschäftsführung:  
Peter Hintereder, Hannes Ludwig  
Redaktion:  
Kim Berg, Christina Lynn Dier (verantwortlich)  
Layout: FA.Z. Creative Solutions,  
Arnd Hildebrand  
Verantwortlich für Anzeigen:  
Ingo Müller, www.faz.media  
Ansprechpartner für den Stellenmarkt:  
www.faz.media/team  
Weitere Angaben siehe Impressum auf Seite 4.

# SINGLE-SIGN-ON IST KEINE PARTNER- VERMITTLUNG

### Deshalb ist eine Sign-Off-Lösung eine gute Wahl für dich?

Ob Online-Dating oder SSO-System, wir setzen auf eine sichere Kommunikation mit zuverlässiger Authentifizierung. Wir bieten nicht nur Karrierechancen und Inhouse-Coachings an, sondern auch smarte IT-Lösungen mit höchsten Sicherheitsstandards. Wir sind der **IT-Dienstleister für Bund und Bundeswehr** und gehören zu den **Top-10-IT-Unternehmen** in Deutschland. **IT-Liebhaber** aufgepasst: Wir suchen dich!

Jetzt bewerben!

[www.bwi-karriere.de](http://www.bwi-karriere.de)

**BWI**  
IT für Deutschland