

Club Alpha für mehr Teilhabe

Club Alpha, oder, wie sie selbst sich nennen, die Teilnehmerinnen der Frauengespräche, trafen sich gestern abend in der TFU und setzten ihre Diskussion zum Thema „Quote“ fort. Frauen in Führungspositionen aus der Region nutzten die Gelegenheit, sich auszutauschen und ein differenziertes Meinungsbild zu erstellen: wie erreichen wir eine angemessene Teilhabe?

Selbstironisch hatten die Führungsfrauen für die Veranstaltung eine Methode aus dem modernen Management gewählt, bei dem größere Gruppen in kleinere aufgeteilt und in wechselnder Besetzung verschiedene Themen diskutieren – das Weltcafe. Moderatorin Ann-Kathrin Kühn, die diese Methode seit Jahren gerne anwendet, meinte dazu: „Das entspricht uns Frauen genau. Wir sitzen doch immer so gerne im Cafe“. Unter dem Gelächter der Anwesenden ging es dann aber rasch und detailliert zur Sache. Ministerin Beate Merk diskutierte engagiert und mit Elan mit, genauso, wie die anderen ca. 20 Frauen. Ein kleineres Team hatte zuvor einige Thesen zur Quote ausgearbeitet und den Teilnehmerinnen zugeschickt. Dass Frauen mehr Teilhabe an Führungspositionen haben sollen, war einhellige Meinung, die Quote wurde von den meisten als notwendiges Mittel zum Zweck verstanden. Klar war auch, dass eine Quote alleine nicht ausreicht: gute Nachwuchsförderung und passende Rahmenbedingungen (z.B. mehr Flexibilität in den Arbeitszeiten und -orten) in den Unternehmen seien notwendig – darüber war frau sich einig. Sollten also erst die Rahmenbedingungen angepasst werden? Überwiegend herrschte die Meinung, dass mehr Teilhabe wohl eher die Voraussetzung sei, dass sich Rahmenbedingungen ändern würden.

Muss eine Quote gesetzlich vorgeschrieben sein? Ja, unbedingt, wenn sie irgend etwas bewirken sollte, so die große Mehrzahl der Frauen. Studien belegten längst, dass gemischte Teams bessere Ergebnisse für Unternehmen brächten, so dass es nicht nachvollziehbar ist, wieso diese Erkenntnis nicht längst umgesetzt würde. Dass es gut ausgebildete Frauen gibt, stünde außer Frage. Allerdings wurde auch an die Adresse der Frauen selbst appelliert, sich stärker um Führungsaufgaben zu bemühen und sich mehr zu zutrauen – die Nachwuchsförderung muss demnach gestärkt werden, Vorbilder werden ein Übriges tun.

Realistisch wurden die Umsetzungsmöglichkeiten bewertet. Keine der Befürworterinnen zweifelte an der Möglichkeit, eine Quote nutzbringend einzuführen. Da der Teufel bekanntlich im Detail steckt, wurden ernsthaft die richtigen Betriebsgrößen erörtert. Aktiennotierte Unternehmen hätten keine Ausrede mehr, aber was ist mit dem großen Anteil der mittelständischen Unternehmen? Soll

die Untergrenze bei 50 oder doch eher 100 Angestellten liegen? Für Branchen ohne großen Frauenanteil müsse es Ausnahmeregelungen geben. Allerdings würden auch hier nicht in allen Bereichen z.B. Ingenieurinnen gebraucht, es ginge ja auch um klassische Management-Aufgaben, für die bereits jetzt ausreichend Frauen zur Verfügung stünden. Ein Stufenplan für die Einführung einer Quote wäre sinnvoll, genauso wie die stärkere Besetzung von Aufsichtsräten, da Aufsichtsrätinnen eine Motorenfunktion für das gesamte Unternehmen einnehmen könnten.

Die Ergebnisse des Abends zeigen ein differenziertes Bild, eine große Unterstützung für sinnvolle Maßnahmen, die auch anderen Frauen den Aufstieg in Führungspositionen erleichtert und den Willen, Solidarität zu üben.

Bereits aus dem ersten Treffen im Sommer ergaben sich vielfältige eigenständige Verabredungen, Projekte und Themen. Über einen Profibogen konnten sich alle Frauen genauer bekannt machen. Die Sammlung umfasst bereits die Mehrzahl der Teilnehmerinnen und steht denjenigen zur Verfügung, die sich selbst eingetragen haben.

Das nächste Mal wird sich der Club im Frühjahr treffen, das Thema wird lauten „Führungsfragen“.

Ansprechpartnerin: