

Guten Tag, Frau Dax

Heute vor zwei Jahren war unter den gut 180 Vorständen der Dax-Konzerne nur eine Frau. In einigen Wochen wird immerhin ein volles Dutzend weiblich sein. Allerdings ist keineswegs gesichert, dass der Trend nachhaltig ist

2008



Barbara Kux
Siemens
Einkauf

SIEMENS

2009

2010



Angelika Dammann*
SAP
Personal
* AUSGESCHIEDEN 2011

SAP



Brigitte Ederer
Siemens
Personal, Europa

SIEMENS



Regine Stachelhaus
E.on
Personal, Recht

e-on

BERUFUNG VON FRAUEN IN DAX-VORSTÄNDE

(nach Antrittsdatum)

2011



Kathrin Menges
Henkel
Personal

Henkel



Claudia Nemat
Deutsche Telekom
Technik, Europa

Deutsche Telekom



Margret Suckale
BASF
Personal

BASF



Christine Hohemann-Dennhardt
Daimler
Recht

DAIMLER

2012



Simone Menne***
Lufthansa
Finanzen, Aviation Services
*** AB JULI

Lufthansa



Milagros Caiña-Andree***
BMW
Personal
*** AB JULI

BMW



Angela Titzrath**
Deutsche Post
Personal
** SEIT MAI

Deutsche Post



Marion Schick**
Deutsche Telekom
Personal
** SEIT MAI

Deutsche Telekom



Helga Jung
Allianz
Recht, M&A

Allianz

QUELLE: UNTERNEHMEN; FOTOS: DPA (7), DAPD, REUTERS, SIEMENS, BASF

Keiner der 30 Konzerne aus dem Börsenoberhaus hat einen weiblichen Finanzvorstand. Die Lufthansa ändert das jetzt

Die meisten der Damen sind Personalvorstände. Das könnte der Frauenförderung sogar schaden, zeigt ein Experiment

OLAF GERSEMANN

Simone wer? Eine Prominente ist Simone Menne beileibe nicht. In der Öffentlichkeit nicht und auch nicht innerhalb der deutschen Manager-Elite. Ja, noch nicht einmal in jenem Konzern, für den sie seit Jahren arbeitet: der Deutschen Lufthansa.

Doch bald wird die 51-Jährige zumindest in ihrem Unternehmen und in der Fachwelt viel Aufmerksamkeit bekommen. Denn am Montag gab die Lufthansa bekannt, dass Menne in den Vorstand berufen wird. Dort wird sie von Juli an unter anderem das Finanzressort der angeschlagenen Airline verantworten.

Zeitgleich mit Menne wird Milagros Caiña-Andree ihre Arbeit als Personalvorstand bei BMW aufnehmen. Damit wird das Dutzend voll: Zwölf Frauen arbeiten ab diesem Sommer als Dax-Vorstände – elf mehr als noch vor zwei Jahren.

Die Frauenquote in den Vorständen der 30 im Deutschen Aktienindex verzeichneten Konzerne wird auch dann kaum mehr als sechs Prozent betragen. Aber selbst Kritiker der Männergesellschaft geben zu: Es tut sich was in den Chefetagen deutscher Großunternehmen.

„Die absolute Zahl der Frauen in den Dax-Vorständen ist nach wie vor gering. Bezeichnend ist, dass es jedes Mal noch Schlagzeilen wert ist, wenn eine weitere Frau in ein solches Gremium berufen wird“, sagt Elke Holst, Forschungsdirektorin für „Gender Studies“ am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin. Doch Holst stellt fest: „Die Zeit ist günstig dafür, dass es weiter vorangeht. Der Prozess hat eine gewisse Eigen-dynamik bekommen.“

Wichtig sei nun, dass auch Frauen auf den Ebenen unterhalb des Vorstands Fuß fassen, sagt die Forscherin. „Die Pipeline muss aufgefüllt werden, damit Frauen, wenn sie irgendwann wieder ausscheiden

aus Spitzenpositionen, auch wieder durch Frauen ersetzt werden können.“ Sonst komme es zum sogenannten Drehtüreffekt, und die Erhöhung des Frauenanteils bliebe eine vorübergehende. „So wie es bei SAP nach dem Ausscheiden von Angelika Dammann passiert ist.“ Dammann war im Juli 2011 nach nur einem Jahr von ihrem Posten als Personalvorstand zurückgetreten – ihr Job wird seither kommissarisch von einem Mann erledigt.

Ganz ähnlich äußert sich der erfahrene Personalberater Heiner Thorborg. „Vor allem börsennotierte Industrieunternehmen müssen ihre zweiten, dritten, vierten Ebenen mit Frauen auffüllen. Da plädiere ich auch dafür, nach externen Bewerberinnen zu schauen. Anders als auf einem Vorstandsposten können die sich dann einarbeiten und eingewöhnen, ohne im Rampenlicht zu stehen und automatisch viele Neider zu haben.“

Dagegen hält es Thorborg für einen Fehler, auch für die oberste Managementebene externe Kandidaten anzuheuern. „Eine Frau – oder einen Mann – von außen zu holen und gleich in den Vorstand zu setzen ist viel riskanter. Wenn dazu auch noch, wie in einigen Fällen in letzter Zeit geschehen, Frauen geholt werden, die noch nie in einem Unternehmen gearbeitet haben, dann grenzt das schon an Leichtfertigkeit. Die Frauen, die das mitmachen, tun sich damit auch keinen Gefallen.“

Tatsächlich kamen sieben Managerinnen aus der bald zwölfköpfigen Frauenriege im Dax von außen direkt in den Konzernvorstand. Darunter sind auch die jüngsten Neuzugänge, die beide seit diesem Monat erst im Amt sind: Marion Schick bei der Deutschen Telekom und Angela Titzrath bei der Deutschen Post. Managerinnen wie Kathrin Menges, die im Oktober als Personalvorstand von Henkel antrat, sind dagegen fast schon Ausnahmen. Menges hat langjährige Erfahrung in dem Unternehmen, seit 1999 war sie in verschiedenen Positionen als Personalerin bei Henkel tätig.

Eine weitere Ausnahme: Simone Menne. Sie arbeitet seit mehr als zwei Jahrzehnten für die Lufthansa. „Die Lufthansa haben es richtig gemacht“, sagt Thorborg. „Sie holen eine Frau aus der zweiten Reihe nach oben. Für Frau Menne ist die Berufung in den Lufthansa-Vorstand ein großer Sprung. Aber wenn die Entscheider des Konzerns ihr das zutrauen, dann wird sie das auch packen.“

Die Lufthansa-Personalie hat diese Woche auch deswegen Schlagzeilen ge-

macht, weil mit Menne erstmals in einem Dax-Konzern eine Frau das Vorstandsressort Finanzen verantworten wird. Dabei ist dieser Bereich gar nicht so sehr von Männern dominiert, wie man vielleicht glauben könnte, hat Heiner Thorborg beobachtet: „Es gibt relativ viele Karrierefrauen in den Ressorts Finanzen und Recht.“ Großen Aufholbedarf sieht der Personalberater dagegen unverändert „im eigentlichen, dem operativen Geschäft“. Da, so Thorborg, „sind Top-Frauen noch immer ganz rar“.

Ganz anders im Personalwesen. Sieben der zwölf angehenden oder bereits amtierenden Dax-Topmanagerinnen sind zumindest unter anderem für das Personal zuständig. Und auch in anderen Unternehmen und auf den Ebenen darunter haben sich Personalrinnen in Stellung gebracht. „Ein Großteil der weiblichen Vorstandskandidaten kommt halt aus dem Personalwesen“, sagt Berater Thorborg. Eine der Folgen: „Ambitionierte Männer, die Personalvorstand werden wollen, können sich das bis auf Weiteres abschminken.“

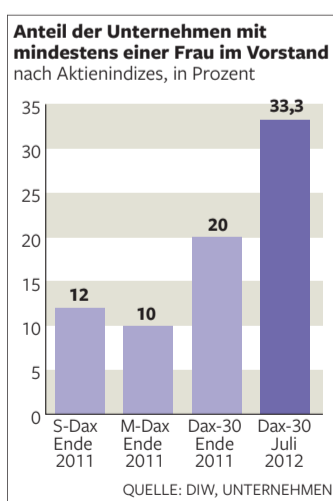
Frauen zu Personalvorständen zu machen muss verlockend sein: Erstens weil es in diesem Bereich eine größere Auswahl gibt als in den technischen Ressorts. Und zweitens weil eine Chef-Personalerin stärker darauf achten wird, dass Männer im Unternehmen nicht länger systematisch bevorzugt werden.

Vielleicht. Vielleicht aber auch nicht. Tatsächlich stellen weibliche Chefs zumindest für gut aussehende Frauen eher ein Karrierehemmnis dar. Das jedenfalls legt ein Experiment nahe, das die israelischen Ökonomen Bradley Ruffle und Ze'ev Shtudiner durchgeführt haben.

Die beiden Wissenschaftler haben sich mit fiktiven Lebensläufen auf mehrere Tausend ausgeschriebene Stellen in Israel beworben. Zu ihrem eigenen Erstaunen stellten sie fest: Bei ansonsten identischen Lebensläufen hängt die Wahrscheinlichkeit, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, entscheidend von dem beigefügten Bewerberfoto ab. Das berichtet das Duo in einem im Oktober erschienenen Aufsatz. Konkret: Hübsche Frauen haben dem Experiment zufolge deutlich schlechtere Chancen auf eine Einladung als durchschnittlich aussehende Frauen (bei Männern verhält es sich umgekehrt).

Ruffle und Shtudiner forschten weiter und stießen nur auf eine einzige plausible Erklärung für die offensichtliche Diskriminierung gut aussehender Bewerberinnen: „weibliche Eifersucht“. Wie sie darauf kamen? In den untersuchten Unternehmen waren die Mitarbeiter, die mit der Vorauswahl befasst waren, zu 93 Prozent Frauen.

Frau Merkel und die Frauenquote:
welt.de/frauenquote



ANZEIGE



ES BRAUCHT UNGEHEURE KRAFT, ANDERS ZU SEIN ALS ANDERE. BITTE SCHÖN. CONTINENTAL GT V8

Um diese Anzeige zum Leben zu erwecken, laden Sie einfach Autos.com von Ihrem App Store herunter. Richten Sie Ihr Gerät auf das Bild, um verlinkten Spezial-Content aufzurufen.

Kraftstoffverbrauch für den Continental GT V8 in l/100 km: Stadt 15,4, Land 7,7, kombiniert 10,6. CO₂-Emissionen (g/km): 246 (kombiniert). Effizienzklasse: D. Der Name „Bentley“ und das „B in Flügeln“-Emblem sind eingetragene Marken. © 2012 Bentley Motors Limited. Abgebildetes Modell: Continental GT V8.

