

# Frauenquote als notwendiges Übel

## Warum Managerinnen über die Quote nicht nur jubeln

18.06.2014

von FOCUS-Online-Expertin Sylvia Tarves



dpa Nur langsam erobern Frauen die Chefetagen

In den letzten Monaten wurde das Thema „Frauenquote“ in den Medien von diversen Seiten beleuchtet. Doch wenn die Quote demnächst realisiert ist - wie wird sie sich für Frauen überhaupt anfühlen?

Immer noch macht sich vom Top-Management mancher Unternehmen eine Welle der Ablehnung und des Aufbäumens gegen die Frauenquote breit. Wie fundiert die Gründe dafür sind, welche Motivationen dahinterstehen, muss letzten Endes jeder für sich selbst beurteilen. Der Anspruch dabei sollte zumindest sein, alle Perspektiven miteinzubeziehen. Eines ist jedoch sicher: Die Quote kommt. Damit beginnt die Zeit des „Sich-darauf-Einrichtens“. Befürworter regen Unternehmen unter anderem an, ihre gelebte Kultur zu hinterfragen und für weibliche Karrierewege zu öffnen. Skeptiker bereiten sich darauf vor, nach gesetzlichem Inkrafttreten der Quote deren unrealistische Umsetzbarkeit, die negativen Konsequenzen zu beweisen. Eine Frage bleibt bei all dem offen: Was bedeutet die Quote eigentlich wirklich für die Frauen?

## **Karriere ist verdient, nicht geschenkt**

Die Quote ist keine Rakete, die Managerinnen ungeachtet ihrer Eignung in eine Top-Position katapultiert. Wer diese Ansicht teilt, ist schlecht informiert. Sie ist eine Chance für hochqualifizierte Frauen, die geschlossenen Türen im Top-Management zu öffnen. Aber: Wer in den Saal des Top-Managements möchte, muss sich erst einmal das Ticket verdienen – anhand von Kompetenzen, fundierten Erfahrungen und Erfolgen. Die „Quote“ ersetzt als neutrales externes Instrument an der Saaltür lediglich den bisherigen, nicht ganz unabhängigen Türsteher des Veranstalters. Die „Gläserne Decke“ ist kein Mythos, sondern harte Realität.

Wer jetzt jedoch denkt, dass Frauen aufgrund der Quote nun jubelnd umherlaufen, der irrt sich. Im Grunde wollen viele Frauen die Quote ebenso wenig wie Männer, doch sie ist ein notwendiges Übel. Viele Unternehmen haben über einen langen Zeitraum nicht von alleine reagiert, als sie die Chance hatten, jetzt ist die Quote verdient. Und kein tiefgreifender Veränderungsprozess funktioniert ohne Sanktionen, so ist der Mensch gestrickt.

## **Ich, die „Quotenfrau“**

Die Frage ist nun aber nicht nur, wie die Männer, sondern auch wie die Frauen mit der Quote umgehen. Hier kann ich nur raten: Streichen Sie den Begriff „Quotenfrau“ aus Ihrem Wortschatz. Die Quote ist kein symbolisches Brandzeichen, das Frauen tragen müssen. Denn immerhin geht es letzten Endes um die (Aller)Besten.

Dennoch: Eine Position via Quote erlangt zu haben, wirft – zumindest für die Anfangszeit – einige Befürchtungen auf. Wie sehr werden Top-Managerinnen im Scheinwerferlicht stehen? Wie viel mehr als 100 Prozent müssen sie täglich geben, um ihre Besetzung nach außen zu rechtfertigen? Sicherlich werden sich nach Einführung der Quote nicht alle Managerinnen – genauso wie Manager – dauerhaft in Top-Positionen behaupten können.

Dies mag aber weniger an den Management-Fähigkeiten der Frauen liegen als beispielsweise an dem Phänomen der „sich selbst erfüllenden Prophezeiung“. Wer ein Scheitern erwartet (egal ob Mann oder Frau), wird es gegeben falls auch erleben. Skeptiker werden wahrscheinlich nur die Dinge wahrnehmen, die ihre Vorhersage bestätigen, und auch ihr Verhalten entsprechend darauf ausrichten. Für die „zweifelnden“ Top-Manager wäre es daher wünschenswert, wenn sie sich unvoreingenommen und offen dem Wandel stellen. Für den wirtschaftlichen Erfolg.

Top-Managerinnen helfen hingegen ein dickes Fell und ein gesundes Selbstbewusstsein, sich nicht beirren zu lassen, und den Wettbewerb als Ansporn zu sehen.

## **Es gibt nur Gewinner**

Wie sagte es Avivah Wittenberg-Cox doch gleich: „We have over-focused on kissing Cinderella awake from her slumber and inviting her to the ball. But nobody ever bothered checking if the prince can actually dance.“ (Wir haben uns zu sehr darauf fokussiert Cinderella wach zu küssen und zum Ball einzuladen. Nur niemand hat darauf geachtet, ob der Prinz eigentlich tanzen kann!) Im Saal des Management-Boards sollten also nicht nur die hochqualifizierten Frauen ein Solo hinlegen, sondern zusammen mit ihren männlichen Kollegen einen Paartanz zeigen, der seinesgleichen sucht. Es wird eine Darbietung aus Können, Wertschätzung, Vielfalt und Einklang. Warum? Ganz einfach, weil es hierbei nur Gewinner gibt: die Top-Manager und -Managerinnen, die Unternehmen, unsere Wirtschaft, unser Image, unser Fortschritt.