

Frauenquote – Sinn und Unsinn

Wenn man sich die aktuelle Diskussion zur Frauenquote anschaut, so erkennt man sehr schnell, dass diese Diskussionen von Männern geprägt werden. Tenor: Gute Frauen setzen sich auch so durch. Was diese „klischeebehaftete Aussage“ über die Leistungsbereitschaft/-fähigkeit der Frauen in Unternehmen aussagt, kann sich der geneigte Leser auf Basis der folgenden Situationen überlegen.

Grundsätzlich gilt eine Wahrheit: Es macht natürlich keinen Sinn einen Menschen nur auf Basis des Geschlechts eine Stelle zu geben, wenn diese Person nicht die notwendigen Kompetenzen für die Erfüllung der Stelle verfügt. Nimmt man dies einmal als Grundkonsens an, dann verbleibt die Frage, ob es bei gleicher Qualifikation und Rollenwahrnehmung im Interesse des Unternehmens sein kann den Anteil der Frauen auf einer Stelle oder Ebene des Unternehmens zu erhöhen. Und wenn man sich diese Frage stellt, dann kann man diese Frage (auch unter dem Gesichtspunkt Diversity) nur mit JA beantworten.

Sieht man sich die aktuellen Ergebnisse der Logib-D-Analyse (Lohnungleichheit im Betrieb) an, die Baumgartner & Partner in den letzten Jahren für 200 Unternehmen realisiert hat, dann fallen folgende Ergebnisse auf: In einfachen Stellen ist das Verhältnis von Frauen und Männern fast ausgeglichen. Und Frauen werden in einfachen und damit homogenen Stellen im Hinblick auf die Entgelthöhe nicht wesentlich schlechter gestellt als Männer. In den höherwertigen Anforderungsstufen nimmt der Anteil der Frauen aber kontinuierlich ab. So sinkt der Anteil der Frauen bei operativen Führungsstellen von 24 Prozent (zum Beispiel einfache operative Teamleitung) auf 10 Prozent (hoch qualifizierte Führungsstellen) ab. Mithin sind in diesen höherwertigen Stellen Frauen fast nicht präsent.

Dies ist natürlich vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels kritisch, denn wenn HR-Abteilungen nur auf Vollzeit-Männer fokussieren und entsprechend rekrutieren, wird dieses System nicht nur teuer sondern auch unflexibel. Deshalb ist es auch unter dem Gesichtspunkt „Kosten und Flexibilität“ ein Muss für HR die Ressource Frau stärker in die Überlegungen zur Nachfolge- und Karriereplanung einzubeziehen.

Es mag viele Unternehmen geben, die berechtigterweise die Frauenquote als unberechtigten Eingriff in die Besetzung von Stellen der oberen Führungsebene(n) aus hausinternen Gründen ablehnen. Was aber wichtig ist: Viele Frauen trauen sich nicht Karriere wahrzunehmen, da das Unternehmen für eine Frau oft keine Karrierevorbilder anbietet. Insofern ist die Quote (die sich Unternehmen selbst geben sollten) natürlich sinnvoll. Denn erstmals werden Frauen sichtbar und für andere Frauen als nacheiferungswürdige Leistungsträger sichtbar.

Wenn man diesen Kontext in den Vordergrund der Betrachtung stellt, dann kann aus der Quotenfrage (mit guter Leistung) ein positiver Schub zur Akzeptanz von Frauen in Top-Jobs durch das Unternehmen gehen. Und das würde dazu führen, dass man in einigen Jahren gar nicht mehr über die Quote diskutiert.