

Gleichstellung | 07.06.2017 | Lesezeit 2 Min.

„Wir sind noch nicht auf der Zielgeraden“

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist zwar vorangekommen, aber noch lange nicht erreicht. Dieses Fazit zieht Ulrike Detmers, Mitglied der Geschäftsführung und Gesellschafterin der Mestemacher-Gruppe. Im iwd-Kommentar benennt die BWL-Professorin fünf notwendige Prämissen, die Frauen den Weg ins Topmanagement ebnen.

„Warum sollen Frauen zur Geschäftsführung gehören? Die deutschen Unternehmen sind auch ohne Frauen in der Leitungsspitze erfolgreich“, äußerte ein guter Freund vor einiger Zeit, als ich mich ihm gegenüber als Frauenrechtlerin outete. Unrecht hat mein geschätzter Freund. Ohne die traditionelle Hausfrauenehe hätte es kein berufstätiger Mann, sei es in einer Leitungsposition oder einer Fachkraftposition, vermocht, sich voll und ganz seiner Arbeit zu widmen.

Die Hausfrauenehe ist mit der Reform des Unterhaltsrechts quasi tot. Hinzu kommt heute die Top-Bildung und -Ausbildung von Frauen, Voraussetzung dafür, dass sie selbstverständlich Führungstätigkeiten wie Fachtätigkeiten ausüben.

Frauen haben immer ihre Frau gestanden: als Ehefrau und Mutter, als mithelfende, unentgeltlich arbeitende Familienangehörige, als Trümmerfrau und so weiter. Gesetzlich war es vor 1949 nicht weit her in Sachen Gleichstellung – das änderte sich erst mit der Verabschiedung des Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz im Mai 1949. Dort heißt es wörtlich: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Mit diesem Passus war der Grundstein gelegt für die Entwicklung geschlechterdemokratischer Zustände. Echte Gleichberechtigung von Frau und Mann in Familie und Gesellschaft ist

vorangekommen, aber noch nicht auf der Zielgeraden.

Für Powerfrauen ist der Weg in die Leitungsgremien von Unternehmen frei – unter bestimmten Voraussetzungen.

Erst 1994 wurde der Art. 3 Abs. 2 ergänzt um den Zusatz: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Und es dauerte noch einmal bis März 2015, bis das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst angenommen wurde.

Für Powerfrauen ist der Weg in obere und oberste Leitungsgruppen wirtschaftlicher und nicht wirtschaftlicher Organisationen seitdem grundsätzlich frei. Aber auch nur, wenn die Prämissen installiert sind. Dazu gehören:

Erstens: Ein starker Partner oder eine starke Partnerin, der oder die den Aufstieg beflügelt.

Zweitens: Eine Familienorganisation, die zuverlässig funktioniert und jederzeit ein Netz mit doppeltem Boden bereithält.

Drittens: Ein familienergänzendes Netzwerk, das vertraulich und qualifiziert Nachwuchsbetreuung und -förderung gewährleistet.

Viertens: Eigentümerinnen und Eigentümer in der Wirtschaft, die Frauen und Männer strategisch und taktisch ins obere und oberste Leitungsgremium installieren.

Fünftens: Gleichstellungsorientierte Unternehmenskulturen, in denen Frauen und Männer gleiche Rechte und Pflichten implementiert haben.

Die Prämisse Familienorganisation möchte ich näher erklären: Dass diese zu jeder Zeit verlässlich funktioniert, ist nicht nur Sache der Familie selbst – auch die Arbeitgeber können dazu beitragen, indem sie zum Beispiel Familienserviceleistungen anbieten, wenn's brennt. Dazu gehören unter anderem die Erlaubnis, in Notfällen zu Hause zu

arbeiten, sowie die unbezahlte oder bezahlte Freistellung zur Betreuung eines kranken Angehörigen. „Mir ist ein verständnisvoller Arbeitgeber wichtiger als die Höhe meines Einkommens“, sagen immer mehr Frauen und Männer.

Der Ansprechpartner:

Ulrike Detmers *Mitglied der Geschäftsführung und Gesellschafterin der Großbäckerei Mestemacher-Gruppe in Gütersloh sowie Professorin für Betriebswirtschaftslehre an der Fachhochschule Bielefeld*



Kernaussagen in Kürze:

- Gesetzlich sind Frauen und Männer in Deutschland seit 1949 gleichberechtigt.
- Tatsächlich haben Frauen in den Unternehmensführungen noch lange nicht gleichgezogen.
- Die Bielefelder BWL-Professorin und Unternehmerin Ulrike Detmers benennt fünf Prämissen, die dies möglich machen können - zu den wichtigsten gehört eine funktionierende Familienorganisation.