

Vom Sprung in der Schüssel und dem Scheitern von Vorstandsfrauen

20.08.2014

Die Sommerpause ist fast vorbei, und zumindest im Süden Deutschlands hoffen wir auf einen „Sommerherbst“, der den Regen verscheucht und Sonne und Wärme mit sich bringt.

Apropos Regen: Da kommt die Assoziation zu Wasser und ich denke an eine Geschichte, die am 1. Weihnachtsfeiertag 2013 auf unserem häuslichen Mondkalender zu lesen war und noch immer auf meinem Schreibtisch liegt. Zugegeben, es ist noch nicht Weihnachten, aber wenn ich mir die Berichterstattung der namhaften Presse der letzten drei Wochen zu den „gescheiterten Vorstandsfrauen“ – in der „Crème de la Crème“ der Wirtschaftspresse sogar mit „Papierschnitzel“-Bildern der Frauen abgelichtet – in DAX-Konzernen ansehe, dann fröstelt es mich.

Aber eines nach dem anderen, zunächst die Geschichte, die sich im fernen China zugetragen hat:

Es war einmal eine alte chinesische Frau, die zwei große Schüsseln besaß, die von den Enden einer Stange hingen, die sie über ihren Schultern trug.

Eine der Schüsseln hatte einen Sprung, wodurch einiges an Wasser verloren ging, während die andere makellos war und stets eine volle Portion Wasser fasste.

So kam es, dass die alte Frau am Ende ihrer täglichen Wanderung vom Fluss zu ihrem Haus immer nur mit anderthalb Schüsseln Wasser zu Hause ankam.

Die makellose Schüssel war natürlich sehr stolz auf ihre Leistung, aber die arme Schüssel mit dem Sprung schämte sich wegen ihres Makels und war betrübt, dass sie nur die Hälfte dessen verrichten konnte, wofür sie gemacht worden war. Nach einiger Zeit sprach die Schüssel zu der alten Frau: „Ich schäme mich so wegen meines Sprungs, aus dem den ganzen Weg vom Fluss zu deinem Haus immer Wasser läuft.“ Da lächelte die alte Frau und sagte: „Ist dir aufgefallen, dass auf deiner Seite des Weges Blumen blühen, aber auf der Seite der anderen Schüssel

nicht? Ich habe auf deiner Seite des Pfades Blumensamen gesät, da ich mir deines Fehlers bewusst war. Du gießt sie jeden Tag, wodurch sie wachsen und erblühen können. Jede Woche pflücke ich eine Hand voll Blumen und binde einen schönen Strauß daraus. Wenn du nicht genauso wärest, wie du bist, würde diese Schönheit nicht existieren und mein Haus beehren.“

Was ist ein Makel und warum ist Scheitern tabu?

Widmen wir uns zunächst dem Scheitern und versuchen durch Zahlen, Daten und Fakten die Neutralität herzustellen, die so oft fehlt.

Von den 183 Vorstandspositionen in den DAX30-Unternehmen sind aktuell zehn (demnächst elf) von Frauen besetzt; dies entspricht einem Prozentsatz von etwa 5,5 bzw. 6 Prozent.

Nach unseren Recherchen waren in den letzten zwei Jahren (Januar 2012 bis Juli 2014) in den DAX 30-Unternehmen maximal 15 weibliche Vorstände parallel vertreten.

Von diesen 15 Frauen sind im genannten Zeitraum 7 und damit rund 47 % wieder ausgeschieden. Von den 168 männlichen Vorständen sind 42 ausgeschieden, was einem prozentualen Anteil von 25 % entspricht.

Wir können also festhalten, dass im Schnitt 22 % MEHR Frauen aus dem Vorstand ausscheiden.

Was aber sind die Gründe des „Scheiterns“?

26 % der Männer und die Hälfte der Frauen geben als Grund unüberwindbare Differenzen oder Umstrukturierungen im Unternehmen an und es erfolgt eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses „in gegenseitigem Einverständnis“.

19 % der Männer und die andere Hälfte der Frauen nennen persönliche, familiäre oder gesundheitliche Gründe für ihr Ausscheiden.

21 % der Männer gaben ihre Position aufgrund des Wechsels in eine neue Aufgabe in ein anderes Unternehmen und 31% aus altersbedingten Gründen ab.

Nun können wir ausgiebig darüber diskutieren: Sind Männer gesundheitlich stabiler als Frauen, halten sie dem Druck eher stand, sind Frauen fürsorglicher und familienbezogener, stellen sich Männer seltener persönlich die Sinnfrage im Hinblick auf ihre Arbeit, sind Frauen häufiger Opfer von Umstrukturierungen, können Männer strategische und operative Differenzen besser überwinden und, und, und?

Was bringt das? Es ist systemtechnisch und soziologisch nachweisbar, dass sich erst ab einer kritischen Masse von ca. 30 Prozent Veränderung einstellt – und das betrifft nicht nur Frauen in Führungspositionen, sondern auch internationale Kolleginnen und Kollegen, ältere und jüngere Führungskräfte. Erst wenn eine Minderheit im Vorstand also 30 Prozent erreicht hat, kann ein Vergleich wie der zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften überhaupt objektiv sein. Wir alle wissen, dass durch die hohe Präsenz von Männern in Top-Funktionen die Unternehmens- und Führungskultur einseitig ist und nicht vielseitig sein kann. Wir alle wissen, dass es bei Misserfolgen immer auf das Können, die Erfahrungen, die eine Kandidatin oder ein Kandidat mitbringt, und die Passung der Persönlichkeit zum aktuellen Umfeld ankommt. Und wir wissen, dass ein „Vorstandsjob“, um es mit den Worten von Per Mertesacker zu sagen, den wir in der Nationalmannschaft als Weltklasseabwehrspieler vermissen werden – „Goodbye, Per“ –, kein „Karnevalsverein“ ist, sondern ein Knochenjob.

Wir sollten aufhören, nach dem Makel der Frauen, der Unternehmenskulturen und der bösen, weißen, mächtigen Männer in Top-Funktionen zu suchen.

Gehen wir mit dem Makel der anderen so um, wie die alte Frau in der chinesischen Geschichte, und fokussieren wir uns auf das Gute! Dann wird uns nämlich auch bewusst, wie wichtig die gezielte Entwicklung einer Führungsidentität und die ganzheitliche Vorbereitung von weiblichen Talenten für Top-Funktionen ist, damit sie dort gesund, mit Freude, akzeptiert und verantwortungsvoll agieren können.

Genau das wünschen sich auch Frauen, die in Vorstandsfunktionen sind. So hat beispielsweise Claudia Nemat in einem Interview bei SAAL ZWEI auf die Frage, was sie am meisten nervt, geantwortet: „...permanent darauf angesprochen zu werden. Der Fokus auf Dax-Vorstände spitzt die Diskussion um Vielfalt zu sehr auf reine Top-Positionen zu (...). Unternehmen brauchen mehr Vielfalt auf allen Führungsebenen, um mehr auf Kundenbedürfnisse einzugehen, schneller zu werden und ein besserer Arbeitsplatz zu sein für die nächste Generation (...), denn eine einzige Frau im Vorstand wirkt nicht kulturverändernd (...).“

Ich gratuliere all` meinen Freundinnen und Freunden, die „einen Sprung in der Schüssel haben“ und der Ansicht sind, dass Niederlagen zum gelungenen Leben gehören. Und vergesst nicht, den Duft der Blumen auf Eurer Seite des Pfades zu genießen!

Zudem wünsche ich mir, dass Claudia Nemat nicht weiter „genervt“ wird, sondern in Ruhe ihren Knochenjob machen kann.

Vielleicht ist ja doch bald Weihnachten und die öffentlichen Diskutanten lassen sich auf meinen Wunschzettel ein...

Herzlichst,

Ihre

Michaela Bürger