

„Ich bin dafür“

INTERVIEW: Speyerer Unternehmensberaterin Jennifer Reckow wünscht sich eine gesetzliche Frauenquote

SPEYER. Mehr Frauen in Führungspositionen – darüber ist man sich einig. Wie das klappen soll, darüber ist man sich hingegen uneins. Benjamin Fiege sprach mit der Speyerer Unternehmensberaterin Jennifer Reckow („processline“) über Frauenquoten.

Frau Reckow, Sie sind Unternehmensberaterin. Haben Sie das Gefühl, dass es ihre männlichen Berater-Kollegen beim Kunden leichter haben?

Ich weiß wie es ist, sich in Männerdomänen behaupten zu müssen. Ich habe das beruflich und auch im privaten Bereich erlebt, da ich Motorsport betreibe. Frauen müssen im Gegensatz zu Männern ihre Kompetenz immer beweisen. Einem Mann nimmt man eher etwas einfach mal ab, eine Frau sollte hingegen besser Beispiele liefern, wenn sie überzeugen will. Außerdem sollte sie gerade als Beraterin Erfahrung mitbringen. Die habe ich glücklicherweise. Als Frau hat man aber auch Vorteile: Man bekommt leichter Termine, und Gespräche laufen nicht ganz so hart ab.

Sind Frauen die besseren Chefs?

Ich würde so pauschal nicht sagen, dass sie besser oder schlechter sind. Sie sind auf jeden Fall anders. Emotionaler. Als Führungskräfte oft auch eine Spur härter, weil sie ihren männlichen Kollegen nacheifern. Ich meine aber, dass sich die Frauen in ihren Führungspositionen in den vergangenen 10, 20 Jahren immer weiter verbessert haben und dies auch weiter tun würden, wenn man ihnen denn die Chance dazu gibt.

Der Begriff „Führungsposition“ ist relativ vage, dennoch steht außer Frage, dass hierzulande Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Woran liegt das?

Ich definiere eine Führungsposition als eine Stellung, in der man mindes-

tens einen Mitarbeiter fachlich und disziplinarisch führt. Und in der Tat sind Frauen in solchen Positionen unterrepräsentiert. Vor allem ab dem Bereich des mittleren Managements aufwärts. Die niedrigen Prozentzahlen überraschen mich immer wieder, wenn ich sie lese. Die deutsche Gesellschaft ist männlich geprägt, wichtige Entscheidungen werden in männlichen Zirkeln getroffen. Diese zu durchbrechen – das ist schwierig.

In diesem Bereich liegen wir hinter Brasilien, Russland und China. Sind wir am Ende gar nicht so offen und liberal, wie wir immer tun?

Ich würde das nicht an diesen Begriffen festmachen. Aber tatsächlich ist es paradox, wie wir mit dieser Problematik in Deutschland umgehen. Einerseits wollen wir mehr Frauen in Führungspositionen, andererseits wird es einer karrierebewussten Frau hierzulande immer noch schwierig gemacht. Gerade in Bereichen wie der Kinderbetreuung. Das Ausland zeigt, dass es anders geht. Ich habe Karriere gemacht, weil ich keine Kinder habe und sieben Tage die Woche arbeiten kann.

Deutschland diskutiert seit langem über eine gesetzliche Frauenquote.

Das ist ein Thema, das wir auch bei dem Unternehmerinnen-Stammtisch diskutieren, der sich hier in Speyer vierteljährlich trifft. Ich wäre absolut für eine gesetzliche Frauenquote. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass es mit freiwilliger Selbstverpflichtung der Unternehmen nicht funktioniert. Man sollte sich ein Ziel, vielleicht 15 Prozent, setzen und das dann langsam steigern. 40 Prozent Frauenanteil wären ideal, aber wohl utopisch. Wahrscheinlich würden mit der Frauenquote dann auch andere Probleme, etwa das der Kinderbetreuung, gelöst. Eine Mischung aus Männern und Frauen in



Frauen-Power: Unternehmensberaterin Jennifer Reckow findet, dass sich das Konzept der freiwilligen Selbstverpflichtung von Unternehmen nicht bewährt hat.

FOTO: PRIVAT

Führungspositionen würde uns voran bringen. Da muss man die Unternehmen offenbar zu ihrem Glück zwingen. Irgendwann wird man dann keine gesetzliche Frauenquote mehr brauchen, weil es sozusagen normal geworden ist.

Würden dann Frauen, die es bis in eine Führungsposition schaffen, nicht automatisch als Quotenfrauen stigmatisiert?

Das passiert doch jetzt ohnehin schon. Es würde sich da also gar nicht so viel ändern. Frauen haftet dieses Vorurteil jetzt schon an, das erleben weibliche Führungskräfte auf jeder Konferenz.

Die Umsetzung einer solchen Quote dürfte schwierig sein. Würde man sie auf Führungspositionen beschränken? Würde es von Branche zu Branche unterschiedliche Quoten geben?

Natürlich macht eine Frauenquote vor allem für größere Unternehmen Sinn, etwa ab 300 Mitarbeitern aufwärts. Ich würde sie aber auf Führungspositionen beschränken und nicht auf untere Ebenen ausweiten. Die Frauenquote muss flexibel sein.

ZUR PERSON

Jennifer Reckow

ist 41 Jahre und wurde in Berlin geboren. Aus privaten Gründen zog sie vor elf Jahren nach Speyer. Nach dem Abitur lernte sie Informatikerin, spezialisierte sich auf Übertragungstechnik. In verschiedenen Unternehmen arbeitete sie sich bis zur ersten Führungsebene hoch. 2002 gründete sie in Speyer die Unternehmens- und Prozessberatung „processline“ mit heute fünf festen Mitarbeitern. Zwei Berater sind Männer, zwei Frauen. Processline macht einen Jahresumsatz von rund 1 Million Euro. (bfi)