

# „Ohne Macht wird nur gelacht“

Warum Unternehmen keine Frauenquote für Vorstände brauchen, sondern Nachwuchsförderung

Jetzt ist sie also wieder im Gespräch, die Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte großer Unternehmen. „Völlig fehlgeleitet“, urteilt ausgerechnet Michel Domsch, engagierter Vorkämpfer für mehr Frauen in Führungspositionen, Professor an der Bundeswehr-Universität in Hamburg und Mitgründer der Plattform Genderdax.de.

**SZ:** Auch wenn Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen ihren Vorstoß zurückgenommen hat: Die EU-Kommission zieht in Erwägung, Unternehmen eine Frauenquote für ihre Führungsgremien vorzuschreiben. Wie finden Sie das?

**Domsch:** Der Vorstoß ist außerordentlich nützlich, um die Diskussion zu intensivieren. Aber er geht meilenweit am Kern des Problems vorbei. Denn mit einer Quotenregelung wird nur der Anteil von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten angehoben. Davon betroffen sind kaum mehr als 500 bis 600 Personen. Ich halte diesen Aktionismus für gefährlich und einseitig.

**SZ:** Wäre doch ein Anfang, oder?

**Domsch:** Es ist ja ganz nett, wenn künftig in Vorstands- und Aufsichtsratsgremien mehr Frauen sitzen. Doch wenn wir das Thema Chancengleichheit ernst nehmen wollen, dann müssen wir vor allem den Nachwuchsbereich betrachten, also die große Gruppe der Frauen auf dem Weg in untere und mittlere Führungspositionen. Für die muss man etwas tun.



Michel Domsch Foto: oh

**SZ:** Was zum Beispiel?

**Domsch:** Endlich das umsetzen, was seit mindestens 20 Jahren bis ins letzte Detail diskutiert wird: Coaching, Mentoring-Programme, gezielte Potentialentwicklung von Frauen. Die Vorschläge liegen auf dem Tisch und sind zur Genüge durchgekaut worden. Jetzt sind Taten statt Worte angesagt. Und tun können nur die etwas, die Macht haben – noch immer also mehrheitlich Männer.

**SZ:** Sind die Männer überhaupt bereit, ihre Macht zu teilen?

**Domsch:** Das ist der Punkt: Die Firmen müssen gezielt Männer gewinnen, die Frauen fördern wollen. Wenn das Top-Management mehr Frauen in Führungspositionen haben will, aber die Auswahl letztlich Mitarbeitern über-

lässt, die sich nicht dafür einsetzen, dann wird das nichts.

**SZ:** Verlangen Sie nicht zu viel?

**Domsch:** Ohne Macht wird nur gelacht. Wenn die Unternehmen es wirklich ernst meinen, müssen sie konkrete Ziele setzen und Strenge reinbringen. Das heißt: Sie müssen den Erfolg jeder einzelnen Führungskraft bei der Weiterentwicklung von Frauen messen und bei Nicht-Erfolg Sanktionen androhen. Männer bringen nur Leistung, wenn sie daran gemessen und danach bezahlt werden. Das sollte man schon bei der Auswahl von Führungskräften deutlich machen.

**SZ:** Wie findet man denn heraus, ob echter Wille da ist?

**Domsch:** Wer ein paar Jahre Führungserfahrung hat, wird belegen können, wie und mit welchem Erfolg er seine Mitarbeiterinnen bei dem Weg nach oben unterstützt hat.

**SZ:** Also sollte man die Beförderungen von Frauen zählen?

**Domsch:** Zum Beispiel. Ich bin sehr für straffes Reporting, weil das unmittelbar die Arbeitgebermarke beeinflusst. Das ist wie früher beim Umweltschutz. Erst als das Thema mit konkreten Zielvereinbarungen gekoppelt wurde, war es wirtschafts- und gesellschaftsfähig.

Interview: Christine Demmer