11.10.2019

Aufsichtsrätinnen-Konferenz: Die Sichtbarkeit erhöhen

Die Aufsichtsratswahlen im DB-Konzern kommen langsam in Schwung. Anfang 2020 werden die Beschäftigten des Konzerns ihre Vertreter*innen in die Kontrollgremien wählen. Was kann getan werden, um den Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten zu erhöhen? Das diskutierten rund 50 Kolleginnen auf einer Konferenz der EVA Akademie im Paul-Löbe-Haus des Bundestages in Berlin.

Gleich in ihrem Eingangsstatement zeigte Cosima Ingenschay, Geschäftsführerin der EVA Akademie, das Problem auf: „Es gibt mehr Männer, die Michael heißen und Aufsichtsratsvorsitzende sind als es Frauen in Aufsichtsräten gibt“. Ein Umstand, den es zu verändern gilt. Die EVG hat den Anfang gemacht: Auf den Wahlvorschlagslisten für die Aufsichtsratswahl im Konzern hat die EVG einen Frauenanteil von 30 Prozent gesichert.

Cosima Ingenschay

Wie aber sind 30 Prozent Anteil auch in den gewählten Aufsichtsräten und generell unter den Führungskräften zu erreichen? Susanne Küspert und Nicole Schneider aus dem Bereich Personalstrategie & Diversity des DB-Konzerns empfahlen in ihrem Vortrag vor allem eine strategische Nachfolgeplanung, Frauennetzwerke und spezielle Qualifizierungsprogramme für Frauen. Immerhin sind im DB-Konzern gute Voraussetzungen geschaffen worden: so mit dem lebensphasenorientierten DemografieTV der EVG und verschiedenen Konzernbetriebsvereinbarungen (z.B. zu Beruf, Familie und Biografie).

Philine Erfurt Sandhu

Den Punkt der strategischen Nachfolgeplanung unterfütterte die Organisationswissenschaftlerin Philine Erfurt Sandhu. Sie zeigte auf, dass sich der Frauenabteil in Führungspositionen nicht natürlich entwickelt - in den größten deutschen Unternehmen ist er binnen 20 Jahren - von 1997 bis 2017 – gerade mal um 3 Prozentpunkte angestiegen. Grund: zum einen der „Thomas-Kreislauf“: „Ein Thomas rekrutiert einen Thomas rekrutiert einen Thomas.“ Und zum anderen der „Dornröschen-Effekt“: Viele kluge und fleißige Frauen denken, sie müssen sich irgendwann mal „entdeckt“ werden. Doch das ist nicht der Fall, siehe Thomas-Kreislauf. Deshalb, so Erfurt Sandhu, müsse die Sichtbarkeit der Frauen erhöht werden. Sie gab dazu viele hilfreiche Tipps, wie man durch informelles Netzwerken, durch gegenseitige Bestätigung, aber auch durch kleine Tricks in Kleiderwahl und Körpersprache die Erhöhung der Sichtbarkeit unterstützen kann.

> *„Es gibt mehr Männer, die Michael heißen und Aufsichtsratsvorsitzende sind als es Frauen in Aufsichtsräten gibt.“*
>
> *Cosima Ingenschay, Geschäftsführerin der EVA Akademie*

Den Blick von außen steuerte Bettina Haller bei, KBR-Vorsitzende und Aufsichtsrätin bei der Siemens AG. „Frauennetzwerke sind gut, reichen aber nicht aus. Man braucht darüber hinaus auch Verbündete.“ Ihr Rat: „Sucht euch die Gutwilligen – versucht nicht mit dem Kopf durch die Wand zu gehen, sondern guckt, ob irgendwo eine Tür ist.“

Klare Worte gab es zum Schluss der Konferenz auch von Leni Breimeyer. „Das A und O ist das Thema Arbeitszeit“, so die Bundestagsabgeordnete (SPD) und Gewerkschafterin (ver.di). Frauen leisteten zwei Drittel der unbezahlten Arbeit – z.B. in Familie und Pflege, Männer zwei Drittel der bezahlten Arbeit. „Wenn wir da nichts ändern, werden wir auch in 20 Jahren noch dieselben Diskussionen wie heute führen.“

Ihre Empfehlung an die Kolleginnen: „Wenn ihr gefragt werdet, ob Ihre Aufsichtsrätinnen werden wollt, sagt Ja. Habt keine Angst, dass die anderen mehr können als ihr. Ihr bringt eure Persönlichkeit und eure Erfahrung ein und das ist schon sehr, sehr viel.“