

Frau ans Steuer

In Europa arbeiten viel weniger Frauen in Spitzenjobs als in den USA. Wenn sich das nicht bald ändert, wird die Wirtschaft des alten Kontinents den Wettbewerb mit anderen Weltregionen verlieren **VON HELEEN MEES**

Vergangenes Jahr verkündete das britische Magazin „The Economist“, Frauenpower sei die treibende Kraft der Wirtschaft. Wenn die europäische Wirtschaft wettbewerbsfähiger werden soll, wird es allerdings nicht reichen, dass Frauen derzeit in Scharen auf den Arbeitsmarkt strömen. Um den größtmöglichen Nutzen aus ihrem Potenzial zu ziehen, müssen mehr Frauen in Spitzenpositionen gelangen.

In Westeuropa haben Frauen die früher zwischen ihnen und den Männern bestehenden Bildungsunterschiede längst überwunden. An den Universitäten sind sie nicht nur zahlenmäßig überlegen, sie übertreffen ihre männlichen Kollegen auch in ihren Leistungen, besonders in den Fächern Mathematik, Physik und Informatik. Allerdings schlägt sich das nicht in einem erhöhten Frauenanteil in Spitzenpositionen nieder. In Europa bewegt sich der Frauenanteil in Vorstandsetagen noch immer im einstelligen Prozentbereich. Gleiches gilt für die obersten Führungsebenen im öffentlichen Sektor.

Während in den USA fast 20 Prozent aller Vorstände weiblich sind, liegt in Europa der Anteil weiblicher Vorstände bei fünf Prozent oder darunter. In der Wissenschaft ist es wenig besser: Der Anteil der Universitätsprofessorinnen liegt bei zehn Prozent – an amerikanischen Universitäten beträgt er 20 Prozent.

In einer Zeit, da China und Indien auf dem Vormarsch sind, kann sich Europa, dessen Bevölkerung altert, die Verschwendung von wertvollem Humankapital nicht leisten. Die ersten Babyboomer er-

reichen jetzt das Rentenalter, und so schrumpft in Europa auch die erwerbstätige Bevölkerung. Um die Kosten der Alterung zu finanzieren und um seine Position als Wirtschaftsmacht zu erhalten, muss Europa die Erwerbsbeteiligung insgesamt beträchtlich erhöhen.

Nicht nur, dass die Väter vermehrt in die Kindererziehung einbezogen werden müssen. Ein Großteil der Hausarbeit eignet sich hervorragend dazu, dem Markt überlassen zu werden. Die Ökonomen Ronald Schettkat und Richard Freeman haben gezeigt, dass Karrierefrauen insgesamt nicht unbedingt auf mehr Arbeitsstunden kommen als teilzeitbeschäftigte Frauen oder Mütter, die zu Hause bleiben. Vielmehr lagern sie Tätigkeiten wie Lebensmitteleinkäufe, Kochen oder Reinigungsarbeiten an Dienstleistern aus.

Wenn mehr Frauen in Europa in qualifizierten Positionen arbeiten, wird das also die Nachfrage nach Dienstleistungen wie Reinigungstätigkeiten und Kinderbetreuung ankurbeln, wodurch wiederum die Arbeitslosigkeit in der Gruppe der gering Qualifizierten abnimmt. Überdies wird die verstärkte Teilnahme qualifizierter Frauen am Arbeitsmarkt im Gegensatz zur Zuwanderung von Arbeitskräften nicht zu zusätzlichen Kosten für Gesundheit und Renten führen. Frauen nehmen diese Leistungen ohnehin in Anspruch, ob es sich nun um Hausfrauen oder erwerbstätige Frauen handelt.

Aufgrund gestiegener Lebenserwartung und der niedrigeren Fortpflanzungsrate nimmt die Erziehung und Betreuung von Kindern anders als früher nicht mehr das ganze Leben in Anspruch. Frauen sollten es möglich sein, Spitzenpositionen anzustreben, ohne den Kinderwunsch zu vernachlässigen; und ihr Erfolg würde Frauen in niedrigeren Positionen Mut machen, weil Managerinnen als Vorbild dienen.

Die Karrierehindernisse für gut ausgebildete Frauen liegen in Europa eher in der Unternehmenskultur, in geschlechterbezogenen Verzerrungseffekten und in Stereotypen begründet als in offener Diskriminierung. Gruppendynamische Prozesse verhindern, dass Frauen in rein männlich besetzte Vorstandsetagen aufgenommen werden, selbst wenn einzelne Männer eine solche Entscheidung durchaus befürworten würden.

Überdies sind Frauen, die höhere Positionen erreichen, allein schon weil sie in der Minderheit sind, einer sogenannten Sichtbarkeits- und Verletzbarkeitsspirale ausgesetzt: Solange sie als das schwächere Geschlecht wahrgenommen werden, projizieren Männer und Frauen gleichermaßen ihre eigenen Gefühle der Verletzbarkeit auf die Frau an der Spitze. Derartige gruppendynamische Vorgänge können nur überwunden werden, indem man eine kritische Masse an Frauen in Führungspositionen etabliert.

Die Karrierehindernisse in Europa liegen oft in der Unternehmenskultur

Die Vorteile waren enorm. Studien belegen, dass Firmen mit mehr Frauen im höheren Management profitabler sind. Und geteilte Führung heißt bessere Führung: Ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen verändert Entscheidungsprozesse grundlegend, denn Frauen messen Formalitäten weniger Bedeutung zu und bevorzugen die direkte Kommunikation, wodurch firmeninterne Blockaden durchbrochen werden.

Eine entschiedene Strategie zur Frauenförderung würde Europa daher neue Impulse verleihen. Anfang dieses Jahres sind in Norwegen Gesetze in Kraft getreten, wonach der Frauenanteil in den Führungsetagen mindestens 40 Prozent betragen muss. Unternehmen und Behörden, die diese Bestimmung nicht erfüllen, riskieren ihre Liquidierung per Gerichtsbeschluss. Norwegen hat sich als leuchtendes Beispiel positioniert, dem ganz Europa folgen sollte, um die in vielen Unternehmen vorherrschende Kultur der Ungleichbehandlung und der Stereotypisierung zu überwinden.

Aber auch die Frauen müssen sich anpassen. In Spitzenpositionen müssen mehr als zwei Arbeitstage pro Woche absolviert werden, und die Arbeitszeit weicht vielfach von den Unterrichtszeiten in Schulen ab. Um tatsächlich Aufgaben zu übernehmen, die lange Männern vorbehalten waren, müssen sich Frauen von Verpflichtungen verabschieden, die sie am beruflichen Aufstieg hindern.

HELEEN MEES ist Anwältin in New York.
www.project-syndicate.org