

Auf das wahre Leben schauen

Die *Süddeutsche Zeitung* hat in einer Serie untersucht, wie es um die Beteiligung und Förderung von Frauen in München steht, und erhält dafür den 2. Preis.

Platz 2 beim Deutschen Lokaljournalistenpreis 2015 geht an die *Süddeutsche Zeitung* für eine Serie über die „Stadt der Frauen“. Die Leiterin der Lokalredaktion, Nina Bovensiepen, erklärt im Interview, warum sich Lokalzeitungen dem Thema Gleichberechtigung noch stärker widmen sollten.

Frau Bovensiepen, stand von Anfang an fest, dass Ihre Serie 17 Folgen haben sollte? Das muss ein sehr hoher Aufwand gewesen sein.

Für uns war klar: Wenn wir das Thema angehen, müssen wir einen richtigen Aufschlag machen. Wir wollten in jeden Bereich der Gesellschaft hineinschauen. Also nicht nur die Politik und Wirtschaft unter die Lupe nehmen, sondern auch den Sport, die Kirche, die Gastronomie usw. Die Zahl 17 hat sich allerdings erst im Laufe der Serie ergeben.

Wie entstand die Idee zur Serie?

Das Thema Frauen, Frauenförderung treibt ja jedes Medienhaus um. Wir haben überlegt, wie sich die Diskussionen darüber im Lokalteil niederschlagen können. Es gibt viele überregionale Geschichten dazu, aber greifbarer wird es für die Leserinnen und Leser doch, wenn man Menschen nimmt, die in ihrer Stadt wohnen. Wir fanden es spannend zu schauen, was sich wo in der Stadt tut, und wir wollten dafür sorgen, dass die Debatte weitergeht.

Ist das Thema Gleichberechtigung im Lokaljournalismus noch nicht wirklich angekommen?

Zu wenig bisher – deswegen haben wir die Serie gemacht, wobei auch wir spät dran waren.

Wie erklären Sie sich das? Immerhin ist es eine der großen politischen Debatten.

Ein Grund ist sicher, dass wahrscheinlich nur Frauen auf die Idee kommen, das Ganze journalistisch anzugehen. Ein anderer, dass viele es für ein Thema halten, das nur auf der hohen Ebene spielt: „Die Bundespolitik streitet über die Quote.“ Ansonsten weiß ich es nicht. Und ich verstehe es auch nicht. Denn: Das Thema liegt ja überall auf der Straße.

Wie können Lokalredaktionen den Aspekt Gleichberechtigung stärker in den Fokus rücken?

Wir müssen einfach viel mehr auf das wahre Leben schauen. Bei uns in München wird derzeit ständig darüber gesprochen, dass es zu wenige Unterbringungsmöglichkeiten für Kinder gibt – an dieser einen Geschichte hängen aber noch viel mehr Geschichten. Wir müssten uns nur etwas von der klassischen Betrachtungsweise entfernen. Also davon, nur den Nachrichtenwert „Es gibt zu wenig Kitaplätze“ zu sehen, und zum Beispiel schauen, was das für das Arbeitsleben der Familie XY bedeutet. In den meisten Fällen wird sich zeigen, dass bei der Frau die Auswirkungen ankommen. Ich kann alle nur ermutigen, zu versuchen, alle Sichtweisen einzubringen, denn sie gehören in die Zeitung – gerade wenn wir jüngere und weibliche Leser gewinnen wollen.

In der Begründung der Jury heißt es, dass Sie mit der Serie weitreichende Debatten angestoßen haben. Wie sah die Resonanz aus?

Wir haben sehr viele Themenideen bekommen. Zum Teil auch Erklärungsversuche. Einige städtische Institutionen haben versucht, uns offenzulegen, wo das Problem bei ihnen liegt. Denn es sind ja nicht immer nur die Unternehmen. Zum Teil wollen sie Frauen einstellen, aber sie finden keine, die sich für den Beruf interessieren.

Sie haben in der Serie auch das eigene Haus, die Süddeutsche Zeitung, unter die Lupe genommen. Ergebnis: Neun Frauen stehen 36 Männern in führenden Positionen gegenüber. Optimal ist auch was anderes.

Das stimmt, aber in den vergangenen Jahren hat sich viel getan. Wir müssen daran arbeiten, dass es noch besser wird. Wir sollten schon bei den Volontärinnen und Volontären darauf achten, eine ausgewogene Anzahl männlicher und weiblicher Kollegen zu haben. Und je weiter es dann geht, desto mehr müssen wir schauen, dass Frauen gefördert werden, und ihnen Mut machen. Wir brauchen eine kritische Masse, damit ein Gleichgewicht hergestellt wird – dann trauen sich Frauen auch anderes zu.

Nicht wenige Journalistinnen verabschieden sich nach der Familiengründung aus der Branche, da das Familienleben mit den harten Arbeitsbedingungen dort

schlecht zu vereinbaren ist. Das hindert sie daran, die Karriereleiter überhaupt erst zu erklimmen. Ist eine Veränderung der Arbeitsbedingungen die Lösung des Problems?

DAS SAGT DIE JURY

In München sind Frauen in der Mehrheit, Männer an den Schaltstellen. Die Zeitung forscht nach den Gründen, ihre Recherchen stoßen Änderungen an. Lokaljournalismus mit Langzeitwirkung.

Ja. Dieses „Um 17 Uhr wird die Zeitung gedruckt und bis dahin muss jeder mal da sein“ ist nicht besonders zukunftstauglich. Aber das wird ja zum Glück ohnehin aufgeweicht durch andere Arbeitsformen wie Online, die zeigen, dass man in Schichtmodellen arbeiten muss. Solche flexibleren Modelle und Möglichkeiten der Kinderbetreuung helfen gewaltig. Gleiches gilt für das Jobsharing, was natürlich in manchen Positionen schwierig ist. Letztendlich ist das aber alles ein reiner Gewohnheitsprozess und eine Frage des Willens. Es geht wohl vor allem darum, alte Denkmodelle zu überwinden und neue zu etablieren.

Zum Abschluss ein kleines Plädoyer von Ihnen: Warum braucht der Lokaljournalismus unbedingt auf allen Ebenen und Positionen Frauen?

Frauen bringen andere Themen und eine andere Lebenswirklichkeit ein, was eine Bereicherung ist. Lokaljournalismus muss so nah wie möglich am Leben sein und dieses widerspiegeln. Das gelingt nur, wenn dieses Leben auch in den Redaktionen stattfindet: Wenn es zu einem Austausch zwischen Männern und Frauen kommt, wenn jeder seine eigenen Themen einbringt, wenn es gemischte Teams sind, die wirklich gleichberechtigt diskutieren und Zeitung machen.

INTERVIEW: ANN-KRISTIN SCHÖNE

Mehr Frauen in Vorstände und Aufsichtsräte – aber wie? Vom 1. Januar 2016 gilt für Aufsichtsräte von gut 100 Unternehmen eine Quote. Die Posten zu besetzen, fällt nicht überall leicht. Bei der Suche nach Frauen für diese oder andere Spitzenjobs, lassen Firmen sich oft helfen

VON DANIELA KURR
Die Frau, die Menschen an die Spitze bringt, verändert in einem fernen Akt...

Welche Vorbilder – wie sie München prägen und wo sie noch fehlen
SZ-Serie - Folge 2

Maier? Jacqueline Bauernfeld, 58, leckt, als sie das hört. „Eigentlich empfinde ich es als schmeichelnd.“ Ein Satz, dem man erst gar nicht nachdenken muss. Doch die schlaue Frau mit dem kurzen dunklen Haar...



Die Frauenjägerinnen

Headhunter wie Jacqueline Bauernfeld suchen Top-Manager- und -Managerinnen. Dabei geht es ihnen vor allem um eines: Herauszufinden, wer an sich selbst glaubt. Und wer wirklich nach oben will



Jacqueline Bauernfeld hat das, was Unternehmen haben möchten: Die Telefonnummer aus sämtlichen Top-Verträgen.

Um die Quote in Aufsichtsräten zu erfüllen, haben die Münchner Dax-Unternehmen zuletzt einiges getan. Am Ziel sind aber noch nicht alle. Und in Vorständen sieht es düster aus

Wie in vielen Manager-Berufen und Führungspositionen steigt die Zahl der Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen. Die Dax-Unternehmen sind dabei...

Luft nach oben
berit den Vorstand, der für das Tagungsprotokoll verantwortlich ist. Bei der personalisierten Zusammenfassung der Aufsichtsratsarbeiten...

Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen
Durchschnitt der 27 größten börsennotierten Unternehmen, Angaben in Prozent



Wer es nicht schafft, ein Team hinter sich zu sammeln, der scheitert, sagt Bauernfeld
Soziale Karriere müsse bedeuten, aufbauen zu können, sagt Bauernfeld – und will nicht ausschließen, dass es im Tech-Bereich...

Wer es nicht schafft, ein Team hinter sich zu sammeln, der scheitert, sagt Bauernfeld
Soziale Karriere müsse bedeuten, aufbauen zu können, sagt Bauernfeld – und will nicht ausschließen, dass es im Tech-Bereich...

ist bereits bis Ende September mitteilte, welche Frauensuche er anstreibe, sagt er. Bei der Erfahrung nach haben sich die Dax-Unternehmen allerdings noch nicht...

ist bereits bis Ende September mitteilte, welche Frauensuche er anstreibe, sagt er. Bei der Erfahrung nach haben sich die Dax-Unternehmen allerdings noch nicht...

ist bereits bis Ende September mitteilte, welche Frauensuche er anstreibe, sagt er. Bei der Erfahrung nach haben sich die Dax-Unternehmen allerdings noch nicht...

ist bereits bis Ende September mitteilte, welche Frauensuche er anstreibe, sagt er. Bei der Erfahrung nach haben sich die Dax-Unternehmen allerdings noch nicht...

ist bereits bis Ende September mitteilte, welche Frauensuche er anstreibe, sagt er. Bei der Erfahrung nach haben sich die Dax-Unternehmen allerdings noch nicht...

ist bereits bis Ende September mitteilte, welche Frauensuche er anstreibe, sagt er. Bei der Erfahrung nach haben sich die Dax-Unternehmen allerdings noch nicht...

ist bereits bis Ende September mitteilte, welche Frauensuche er anstreibe, sagt er. Bei der Erfahrung nach haben sich die Dax-Unternehmen allerdings noch nicht...

ist bereits bis Ende September mitteilte, welche Frauensuche er anstreibe, sagt er. Bei der Erfahrung nach haben sich die Dax-Unternehmen allerdings noch nicht...

ist bereits bis Ende September mitteilte, welche Frauensuche er anstreibe, sagt er. Bei der Erfahrung nach haben sich die Dax-Unternehmen allerdings noch nicht...

ist bereits bis Ende September mitteilte, welche Frauensuche er anstreibe, sagt er. Bei der Erfahrung nach haben sich die Dax-Unternehmen allerdings noch nicht...

Nina Bovensiepen



ist Ressortleiterin München und Region der Süddeutschen Zeitung.

ZUM NACHLESEN

Hier geht es zur Serie „Stadt der Frauen“: www.tinyurl.com/h3xdb5z

Telefon 089 – 218 36 49
E-Mail nina.bovensiepen@sueddeutsche.de

Mehr Frauen in Vorstände und Aufsichtsräte – aber wie? Vom 1. Januar 2016 gilt für Aufsichtsräte von gut 100 Unternehmen eine Quote. Die Posten zu besetzen, fällt nicht überall leicht. Bei der Suche nach Frauen für diese oder andere Spitzenjobs, lassen Firmen sich oft helfen

VON DANIELA KUHR

Die Frau, die Menschen an die Spitze bringt, residiert in einem feinen Altbau in einer Seitenstraße im Münchner Stadtteil Lehel. Die Blätter am Baum vor dem Haus sind gelb gefärbt, aber noch sind es so viele, dass sie die Fassade fast vollständig verdecken. Es ist ein diskretes Haus – und ein diskretes Geschäft. „Board Consultants International“ ist in kleiner Schrift auf dem blank polierten Klingelschild neben der Eingangstür zu lesen. Wer die mit blauem Teppich ausgelegte Treppe zum ersten Stock hochsteigt, stellt fest: alles sehr gepflegt, alles sehr hübsch. Pomp aber sucht man hier vergeblich. Nichts deutet darauf hin, dass diese Stufen einen ganz nach oben bringen können, sogar bis in den Vorstand eines Dax-Konzerns. Es sind gewissermaßen: Stufen zur Macht.



Weibliche Vorbilder – wie sie München prägen und wo sie noch fehlen SZ-Serie · Folge 2

Macht? Jacqueline Bauernfeind, 58, lacht, als sie das hört. „Eigentlich empfinde ich die oberste Führungsebene gar nicht als so mächtig.“ Ein Satz, den man erst einmal sacken lassen muss. Doch die schlanke Frau mit den kurzen dunkelblonden Haaren sagt ihm nicht einfach so daher. Wenn jemand weiß, was Deutschlands Vorstände drauf haben müssen, was sie leisten müssen, was sie bewegen können und vor allem auch: was sie nicht bewegen können, dann ist das Jacqueline Bauernfeind.

Die studierte Volkswirtin arbeitet seit Jahren für internationale Konzerne als Headhunterin. Bei vielen ihrer Aufträge geht es um Posten im Vorstand, Aufsichtsrat oder in der Geschäftsführung. Und deshalb weiß Bauernfeind: „Wer in einem internationalen Konzern ganz oben steht, erst recht in einem börsennotierten, der ist nur augenscheinlich mächtig.“ Man unterliege in dieser Position zu vielen Zwängen. Zudem stünden Topmanager unter enormem Druck: von Kunden, Analysten, Gesellschaftern, Arbeitnehmern und Öffentlichkeit. Die Freiheit, die man bräuchte, um wirklich von Macht sprechen zu können, „die hat man in solchen Positionen einfach nicht“.

Warum sie das erzählt? Weil sie mit einem Irrtum aufräumen will. Es ärgert Bauernfeind, wenn sie immer wieder hört, Frauen täten sich schwer, nach oben zu kommen, weil ihnen angeblich der Wille zur Macht fehle. „Das ist die falsche Diskussion: Es geht vielmehr um Gestaltungswillen.“ Ehrgeiz, Selbstvertrauen, „und eine gewisse Wettbewerbsfähigkeit“, also einen gewissen Antriebs, sich mit anderen zu messen – „das sind die wichtigen Eigenschaften für Menschen, die an die Spitze wollen“. Da aber könne sie viele Frauen, natürlich auch in München, die diese Voraussetzungen mitbrächten. „Deshalb hatte ich auch noch

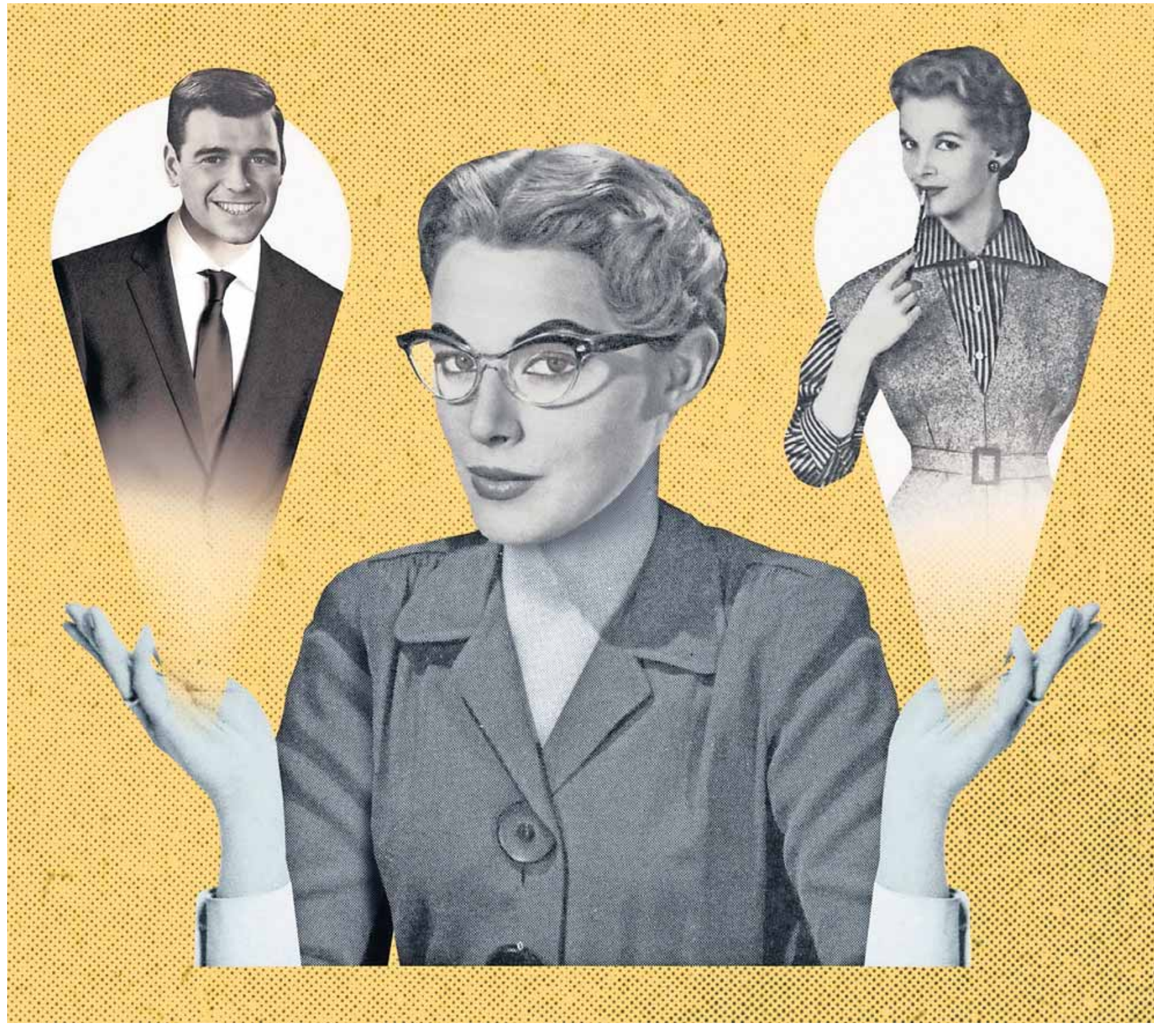


ILLUSTRATION: BENE ROHLMANN

Die Frauenjägerinnen

Headhunter wie Jacqueline Bauernfeind suchen Top-Manager – und -Managerinnen. Dabei geht es ihnen vor allem um eines: Herauszufinden, wer an sich selbst glaubt. Und wer wirklich nach oben will

nie ein Problem, wenn mich ein Klient beauftragt, für eine Spitzenposition speziell eine Frau zu suchen“.

Solche Aussagen hört man noch nicht oft. Viel häufiger klagen Unternehmen, dass sie gern mehr Führungspositionen mit Frauen besetzen würden, dass sie aber leider keine qualifizierten fänden. Die Wirtschaft steht unter Druck. Von kommendem Jahr an müssen die Aufsichtsräte von mehr als 100 großen, börsennotierten Unternehmen in Deutschland zu mindestens 30 Prozent mit Frauen besetzt sein. 3500 weitere Unternehmen müssen sich selbst ein Ziel setzen, in welcher Zeit sie wie viele Spitzenpositionen mit Frauen besetzen wollen. Für Mitglieder des Vorstands oder der Geschäftsführung gibt es zwar noch keine Quote, doch auch dort geht der Trend klar zu gemischten Teams. Ein Unternehmen, dessen Vorstand nur mit Männern besetzt ist, gilt als verstaubt, als nicht mehr auf der Höhe der Zeit. Gefährlich ist das für das Image – und damit für den wirtschaftlichen Erfolg. Die Unternehmensberatung Kienbaum hat mittlerweile ein ganzes Expertenteam darauf angesetzt, Unternehmen zu beraten, wie sie am besten die neuen Pflichten erfüllen. „Viele Betriebe muss-



Jacqueline Bauernfeind hat das, was Unternehmen haben möchten: Die Telefonnummern von weiblichen Top-Talenten. FOTO: PRIVAT

ten bereits bis Ende September mitteilen, welche Frauenquote sie anstreben“, sagt Monika Berane, die diesen Female Desk leitet. Ihrer Erfahrung nach halten sich die Unternehmen allerdings noch zurück. „Die wenigsten haben schon den Mut, sich wirklich ehrgeizige Ziele zu setzen. Die meisten schreiben einfach den Status Quo fort.“

Wenn Bauernfeind einen Auftrag erhält, klärt sie zunächst in ausführlichen Gesprächen das Anforderungsprofil. Dann gebt sie sich auf die Suche im Markt. „Da schauen wir dann zum Beispiel, welche Unternehmen über Führungskräfte verfügen, die die gewünschten Eigenschaften und Erfahrungen besitzen. Parallel dazu kennen und begleiten wir natürlich über viele Jahre bereits viele interessante Kandidaten. Und schließlich hören wir uns permanent in der Branche um, wer sich wo mit besonders guter Leistung hervorgetan hat. Am Ende schlage ich dann meist so um die fünf Kandidaten vor.“ Darunter sind immer auch Frauen. Dass Bauernfeind noch nie Schwierigkeiten hatte, eine Position mit einer Frau zu besetzen, hängt ihr zufolge auch damit zusammen, dass sie nicht in der klassischen deutschen Industrie tätig ist, also weder für Autohersteller noch für Maschinen-

bauer arbeitet, sondern sich auf Unternehmen aus der Konsumgüter- und Modebranche sowie auf Handels- und Medienunternehmen spezialisiert hat, darunter auch große Münchner Firmen. „In diesen Branchen, erst recht in den internationalen Konzernen, werden Führungspositionen seit Jahren selbstverständlich auch mit Frauen besetzt“, sagt Bauernfeind. „Man hat mir im Gegenteil auch schon gesagt, es wäre schön, wenn wir ausnahmsweise mal wieder einen Mann finden könnten.“ Aber ihr sei völlig klar, dass das in anderen Branchen anders sei.

Die Deutsche Bahn etwa hatte kürzlich größte Schwierigkeiten, eine Frau für den Konzernvorstand zu finden. Bahnchef Rüdiger Grube war aber fest entschlossen, den Bereich Technik in Frauenhände zu legen – und entschied sich schließlich für eine promovierte Ingenieurin von BMW. Das Problem war jedoch: Sie hatte bislang „nur“ den Bereich Motorenbau im BMW-Werk in München geleitet. Der Sprung in den Konzernvorstand der Bahn war somit ein Sprung von der dritten in die erste Ebene. „Und der geht bei so einem großen und komplexen Gebilde eigentlich nie gut. Erst recht nicht, wenn man von außen kommt und im Haus überhaupt nicht vernetzt ist“, sagt Bauernfeind. „Da würden auch die meisten Männer scheitern.“ Von daher wundert es sie überhaupt nicht, dass die Sache nicht gut ging. Nicht einmal zwei Jahre konnte sich die Frau auf dem Posten behaupten, mittlerweile ist der Bahnvorstand wieder fest in männlicher Hand.

Wer es nicht schafft, ein Team hinter sich zu sammeln, der scheitert, sagt Bauernfeind

So eine Karriere müsse behutsam aufgebaut werden, sagt Bauernfeind – und will nicht ausschließen, dass es im Technikbereich tatsächlich schwierig ist, genügend Frauen zu finden, die bereits jetzt für einen Posten im Vorstand qualifiziert sind. Trotzdem ist sie für die Quote. „Wenn wir nicht irgendwann einmal für Autos Katalysatoren zur Pflicht gemacht hätten, hätten die sich womöglich nie durchgesetzt.“ Genau so sei es mit der Quote. „Sie soll nur helfen, die Entwicklung in Gang zu setzen. Mit der Zeit wird es dann immer selbstverständlicher, Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.“ Im übrigen sei es auch überhaupt kein Drama, wenn eine Frau mal scheitere. „Ich habe so viele Fehlbesetzungen bei Männern gesehen, das erleben wir dann jetzt eben auch bei Frauen.“

Dennoch hat die Headhunterin Unterschiede festgestellt. „Männer sind risikobereiter und haben weniger Selbstzweifel.“ Nur mal angenommen, es werde ein schwarzhäariger Mann mit 1,80 Meter Körpergröße gesucht – „dann kann es leicht passieren, dass zu mir ein rothaariger Mann, 1,68 Meter, kommt und sagt: Ich bin der Richtige für den Job.“ Wenn sie dann frage, wie er darauf komme, er bringe doch gar nicht die gesuchten Eigenschaften mit – „dann sagt er selbstsicher zu mir: doch.“ Dieses „Ich kann das“ ist für Bauernfeind eine der Konstanten, die sie bei erfolgreichen Menschen immer wieder erlebt. „Ich kann das, aber vor allem auch: Ich will das.“ Wenn dagegen jemand scheitere, dann liege es fast immer an mangelnder sozialer Kompetenz. Das gelte unabhängig vom Geschlecht. „Wenn jemand es nicht schafft, ein Team hinter sich zu versammeln, kann die Sache nur schief gehen“, sagt Bauernfeind. „Zwangsläufig. Egal ob Mann oder Frau.“

In der nächsten Folge am Dienstag geht es um starke Frauen in der Münchner Geschichte.

Luft nach oben

Um die Quote in Aufsichtsräten zu erfüllen, haben die Münchner Dax-Unternehmen zuletzt einiges getan. Am Ziel sind aber noch nicht alle. Und in Vorständen sieht es düster aus

Horst Seehofer hatte lange gezetert, Gerda Hasselfeldt wollte ihre Einführung aus Rücksicht auf die schwache Konjunktur hinausziehen, doch jetzt kommt sie: Die Frauenquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte. Sie wird vom 1. Januar 2016 an gültig sein. Was der Ministerpräsident und die Chefin der CSU-Landesgruppe im Bundestag ahnten: Die bayerischen Unternehmen haben noch einiges zu tun, um die geforderte Anzahl von Frauen in die Aufsichtsräte zu bringen. Selbst jetzt, nachdem die Regelung lange angekündigt wurde, sitzt noch in neun von insgesamt 37 börsennotierten Unternehmen im Freistaat keine Frau im Aufsichtsrat.

Was in vielen Marketing-Broschüren schön bunt als „Diversity-Management“ und Frauenförderung angepriesen wird, soll nun zählbar werden. Die Unternehmen müssen neue Kontrollposten sukzessive mit einer Quote von mindestens 30 Prozent mit Frauen besetzen. Die Hauptversammlung wählt die Räte. Wenn es die Konzerne nicht schaffen, genügend Frauen aufzustellen und die Quote zu erfüllen, muss der Stuhl vorerst leer bleiben. Grundsätzlich sind diese Posten für das unterrepräsentierte Geschlecht gedacht – was in den meisten Fällen die Frauen sind. Die Diskussion: Alle Rechte vorbehalten – Süddeutsche Zeitung GmbH, München. Jegliche Veröffentlichung und nicht-private Nutzung exklusiv über www.sz-content.de

Die Quote ist ein Quötchen. Sie gilt deutschlandweit nur in etwa 100 Unternehmen

gilt nur für Aufsichtsräte in börsennotierten und mitbestimmungspflichtigen Unternehmen – nicht aber für die Vorstände. Betroffen sind nur Firmen, die meist mehr als 2000 Mitarbeiter haben. Insgesamt sind das deutschlandweit nur gut 100 Unternehmen. Es gibt keine Sanktionen. Der Aufsichtsrat ist ein Gremium, das es in jeder Aktiengesellschaft mit mehr als 500 Mitarbeitern gibt. Er kontrolliert und

berät den Vorstand, der für das Tagesgeschäft verantwortlich ist. Bei der personellen Zusammensetzung der Aufsichtsräte ist in den vergangenen Jahren viel passiert. Knapp 22 Prozent der Aufsichtsratsposten sind mittlerweile mit Frauen besetzt, und die starre Regel führt zu einem Anstieg der Quotenfrauen.

Aus dieser Furcht heraus hatte die Wirtschaft jahrelang Lobbyarbeit betrieben, gemeinsam mit der CSU genörgelt und so die Einführung einer Quote verzögert. Dabei wurde auch erreicht, dass aus der Quote ein Quötchen und aus dem Gesetz ein laiches Instrument geworden ist: Die Quote

ren noch fünf Frauen an der Spitze bei insgesamt 20 Posten – nun sind es sechs und damit ist die gesetzliche Hürde ebenfalls geschafft. Spitze unter den Münchner Großkonzernen ist der Rückversicherer Munich Re: Er weist einen Frauenanteil von 40 Prozent vor und besetzt acht von 20 der Aufsichtsratsposten mit Frauen. Im

Die Münchner geben ein gemischtes Bild ab. Die Dax-notierten Unternehmen der Region haben in den vergangenen Jahren einiges getan, um mehr Frauen in das höchste Verwaltungsorgan zu holen. Keines ist jedoch mit gleich vielen Männern wie Frauen besetzt. Nur zwei deutsche Unternehmen schaffen das, die Comdirect Bank und das Digitalunternehmen QSC. Dort sind jeweils drei von sechs Räten weiblich. Die nun vorgegebene 30-Prozent-Quote müssen die meisten Münchner Konzerne jedoch nicht fürchten, die ganz Großen haben es fast alle geschafft. Der Versicherungskonzern Allianz besetzt vier von zwölf Aufsichtsratsposten mit Frauen, beim Autohersteller BMW sind es sechs von 20. Beide bekommen also die geforderte Anzahl an Frauen hin. 2011 war bei der Allianz nur eine Frau auf einem Kontrollposten, bei BMW waren drei weibliche Räte beschäftigt. Auch Siemens hatte vor zwei Jah-

Vergleich zu 2011, als noch drei von 19 Aufsichtsräten weiblich waren, hat sich der Frauenanteil mehr als verdoppelt.

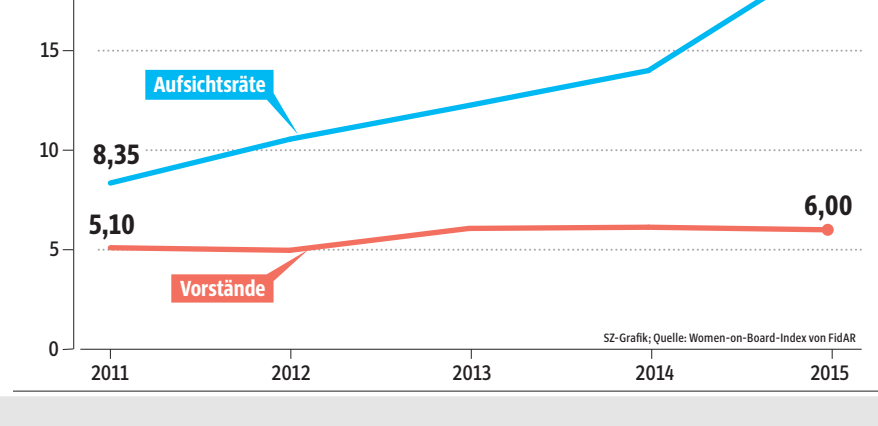
Aber nicht alle Münchner Dax-Unternehmen schaffen die 30 Prozent – der Technologiekonzern Linde kann momentan nur zwei von zwölf Posten mit Frauen besetzen. Man hat aber auch dort Fort-

schritte erzielt: Vor gut vier Jahren saß dort noch keine einzige Frau. Null Frauen sind es auch beim Autovermieter Sixt und beim Softwareunternehmen Wirecard. Bei den mittelgroßen Firmen tut sich der Netzbetreiber Kabel Deutschland mit Sitz in Unterföhring hervor: 42 Prozent, fünf von zwölf Posten sind mit Frauen besetzt. Der Chemiekonzern Wacker kommt auf zwei Frauen von insgesamt 16 Räten und damit auf einen Frauenanteil von 13 Prozent. Beim Namensvetter und Betontechnikentwickler Wacker Neuson hingegen sieht es düster aus: Das Unternehmen hat weder im Aufsichtsrat noch im Vorstand eine Frau sitzen – das war auch schon vor vier Jahren so.

Die bayerischen Aufsichtsräte sind also weiblicher geworden – und haben in den vergangenen Jahren einen Sprung von gut acht auf knapp 20 Prozent Frauenanteil geschafft. Was jedoch das operative Geschäft angeht, also die Besetzung der Vorstände mit Frauen, sind die Zahlen immer noch niedrig: 35 der insgesamt 647 Vorstände in deutschen Unternehmen sind Frauen, gerade mal 5,41 Prozent. Hier liegt Bayern mit aktuell sechs Prozent weiblicher Vorstände etwas über dem bundesdeutschen Durchschnitt. ELISA HARLAN

Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen

Durchschnitt der 37 bayerischen börsennotierten Unternehmen, Angaben in Prozent



SZ-Grafik; Quelle: Women-on-Board-Index von FiDAR