

# Aufrücken in die Chefetage

Zu wenig Vielfalt: Quoten und Gesetze sollen künftig für mehr Führungsfrauen sorgen



Aufwärts: Die Telekom will in ihrem Unternehmen die Zahl weiblicher Manager mithilfe einer Quote erhöhen.

OLIVER BERG/DPA

Die Telekom macht es vor: Als erstes Dax-30-Unternehmen führte der Konzern jüngst eine Frauenquote für die Führungsetage ein. Das Ziel: 30 Prozent soll der Anteil weiblicher Manager in fünf Jahren ausmachen. Mit diesem Schritt verbindet Telekom-Chef René Obermann ökonomische Interessen. Längst schon gilt als erwiesen, dass Geschlechtervielfalt gut fürs Geschäft ist. Auch der Berliner Senat will Frauen mit Führungsqualitäten

den Aufstieg erleichtern. Ende März brachte er eine Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes auf den Weg. Die öffentliche Hand und Unternehmen mit Landesbeteiligung sollen so zur gezielten Frauenförderung verpflichtet werden.

Einstweilen sind Frauen in der Chefetage jedoch noch immer eine Seltenheit. Laut Expertenmeinung liegt das auch daran, dass sie mit ihren Fähigkeiten zu wenig hausieren gehen. „Das hängt mit der Erziehung zusammen: Brave Mäd-

## Wirtschaft

### Frauen in Chefetagen

Eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zeigt, dass lediglich 2,5 Prozent aller Vorstandsmitglieder der 200 größten Unternehmen in Deutschland (ohne Finanzsektor) gegenwärtig Frauen sind.

chen sollen nicht auffallen und bescheiden sein“, sagt die Unternehmensberaterin Cornelia Topf. So verhalten sie sich auch im Arbeitsalltag. Frauen arbeiten fleißig – und warten darauf, dass der Chef ihre Leistungen bemerkt und honoriert. Cornelia Topfs Rat: „Tue Gutes und rede darüber.“

Das empfiehlt auch Peter Modler. Frauen sollten die Spielregeln der Männer kennen. Deswegen hat er das „Arroganz-Training“ erfunden. Er bringt Frauen mit Hilfe eines männlichen Sparringpartners in Rollenspielen bei, Kampfgeist zu entwickeln. „Frauen sollten Arroganz im Sinn eines Werkzeugs einzusetzen lernen, um auf die männlichen Verhaltensweisen im Konfliktfall richtig reagieren zu können“, so Modler.

### Fähigkeiten zu Markte tragen

Außerdem: Was Frauen als arrogant empfinden, halten Männer für durchsetzungsfähig. Als kompetente Arbeitskraft sichtbar zu werden, fängt bereits bei der Körpersprache an: Frauen machen sich häufig schmal, schlagen die Beine übereinander und legen die Hände in den Schoß. Männer hingegen lieben den großen Auftritt: Sie nehmen viel Raum für sich in Anspruch – auch im übertragenen Sinn.

Bauingenieurin Barbara Kempf kennt solche Tricks. Als Leiterin des Fachbereiches Bau und Betrieb in einer Stadtverwaltung ist sie Vorgesetzte von rund 70 Mitarbeitern. Als „offen, klar und direkt“ bezeichnet sie ihre Ausdrucksweise gegenüber dem Team. Sie hat beobachtet, dass dies unterschiedlich wahrgenommen wird: Während Frauen sie für streng halten, reagieren die Männer mit Akzeptanz. Um sich in einer Führungsposition behaupten zu können, hat Barbara Kempf Bücher gelesen und Führungsseminare besucht. Gelernt habe sie dabei, nicht auf Sonderkonditionen zu hoffen, sondern sich um eine Position zu bewerben, weil sie eben gut sei, unabhängig von ihrem Geschlecht. So klappte ihr Aufstieg – auch ohne Quote und Paragrafen.

Maren Landwehr, Andrea Frey

## ARBEITSRECHT

### Belästigung am Arbeitsplatz

Im Berufsleben kommt es immer wieder zu Vorfällen, in denen Mitarbeiter ihren Kollegen zu nahe treten. Solche Fälle von Sexismus und Rassismus passieren sogar recht häufig. Gerade Frauen klagen über sexuelle Belästigungen durch männliche Kollegen. Oft kommt es neben verbalen Anzüglichkeiten auch zu unangenehmen Berührungen oder sexueller Nötigung. In vereinzelten Fällen sind umgekehrt auch Männer vor ihren Kolleginnen nicht sicher. Die Betroffenen leiden in der Regel sehr stark darunter, sie fühlen sich unsicher und allein gelassen. Aus Angst um ihren Arbeitsplatz trauen sie sich häufig nicht, die Vorgänge zu offenbaren.

Diese Angst ist unbegründet. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind Diskriminierungen sexueller Natur strikt verboten. Sobald sich Betroffene objektiv erkennbar belästigt fühlen, ist der Tatbestand der Diskriminierung erfüllt. Nach dem AGG stehen den Betroffenen insbesondere Ansprüche auf Entschädigung und Schadenersatz zu. Das Gesetz appelliert auch an die Arbeitgeber, dafür Sorge zu tragen, dass es nicht zu derartigen Vorfällen kommt. Die Beschuldigten haben mit harten Sanktionen bis hin zur fristlosen Kündigung zu rechnen.

Die gleichen Grundsätze gelten im Fall einer Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft. Auch hier soll das AGG die Beschäftigten schützen. Nur reichen die Indizien nicht immer für eine erfolgreiche Klage aus: So hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) vor kurzem über den Fall einiger türkischer Lagerarbeiter zu entscheiden, die gegen ausländerfeindliche Schmierereien auf den Toilettentüren geklagt hatten. Das BAG wertete dies zwar als Diskriminierung im Sinne des AGG, wies aber letztlich die Klagen ab, da kein „feindliches Umfeld“ im Sinne des Gesetzes vorliege. Dazu seien weitere Indizien notwendig, wonach die Würde der Arbeitnehmer systematisch verletzt worden sei. Dies sei bei der beklagten Firma, die rund 50 Prozent Ausländer beschäftige, einen Gebetsraum eingerichtet habe und bei Grillfeiern auf die religiösen Nahrungsgebote Rücksicht nehme, nicht der Fall. (BAG 24.09.2009, Az.: 8 AZR 705/08). Melanie Kopp

Die Autorin ist Rechtsanwältin und arbeitet in der Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner in Frankfurt.  
[www.kanzleigroll.de](http://www.kanzleigroll.de)

## IMPRESSUM

**Redaktion:**  
Raufeld Medien GmbH, [www.raufeld.de](http://www.raufeld.de)  
Andrea Frey, Frauke Janßen

**Anzeigen:**  
Petra Linke (verantwortl.)

**Verantwortlich für den Inhalt:**  
Verlag Frankfurter Rundschau

**Gesamtherstellung:**  
Druck- und Verlagshaus  
Frankfurt am Main GmbH

**Kontakt:**  
Redaktion: [jobredaktion@raufeld.de](mailto:jobredaktion@raufeld.de)  
Anzeigen: [anzeigen@fr-online.de](mailto:anzeigen@fr-online.de)

ANZEIGE

## Über die Tastatur zum neuen Job?

In unseren Seminaren lernen Sie on- und offline zu überzeugen.

### Seminare für Erfolg im Beruf:

#### Online bewerben

**Donnerstag, 15. April 2010**

**18.00 bis 22.00 Uhr, 79,- €**

Per E-Mail findet Ihre Bewerbung schnell und direkt ihr Ziel. Doch welche Regeln gelten für Onlinebewerbungen? Und wo finden sich passende Angebote? Lernen Sie, die Bewerbungsmöglichkeiten im Internet effektiv zu nutzen.



#### Assessment Center

**Freitag & Samstag, 23. - 24. April 2010**

**10.00 bis 17.30 Uhr, 390,- €**

Für Assessment Center gelten ganz besondere Regeln. Erfahren Sie, was Sie erwartet und trainieren Sie typische Übungen, Tests und Rollenspiele. Ein fundiertes Feedback rundet Ihre Vorbereitungen ab.

**Buchen Sie jetzt:**  
**069 74 30 48 70**

**Büro für Berufsstrategie Hesse/Schrader**  
Bockenheimer Landstraße 17/19, 60325 Frankfurt  
[fr@berufsstrategie.de](mailto:fr@berufsstrategie.de), [www.berufsstrategie.de](http://www.berufsstrategie.de)



**Frankfurter Rundschau**  
Neues Lesen. Weiter denken.

in Kooperation mit

**Büro für Berufsstrategie**  
Hesse/Schrader  
Die Karrieremacher.