

Quote ist Versagen der Gesellschaft

Thomas Uhr, Chef des Motorenbauers BRP-Rotax in Günskirchen, will Frauen fördern, findet jedoch in der Technik kaum welche.

Quoten an sich sind **immer negativ**, weil sie Ausdruck gesellschaftlichen Versagens sind. Frauen brauchen keine Quoten, sondern gleiche Chancen.

In der Technik ist es schwierig, 50 Prozent Frauenquote zu erreichen, wenn nur drei Prozent der Auszubildenden Frauen sind. Wir brauchen mehr Frauen, die den **Mut** aufbringen, in die Technik zu gehen!

Frauenquote ist ein Armutszeugnis, was zählt, ist **Kompetenz, Qualifikation und persönlicher Einsatz**. Aber offensichtlich muss sie eingesetzt werden. Vorstandsquoten wie in Deutschland haben positive Auswirkungen. Eine vernünftige Quote führt möglicherweise zu mehr Frauen in Entscheidungspositionen.

Wir haben qualifizierte Frauen z.B. in Personal, Marketing und Finanz, wir unterstützen Frauen bei Masterarbeiten. Wir konnten erste Erfolge bei den technischen Lehrberufen erzielen: **20 Prozent unserer Lehrlinge** sind Frauen.



Thomas Uhr

Frauen in Führungspositionen wollen nach Leistung und Kompetenz beurteilt werden, nicht nach Quoten. Sie müssen den Mut für ein Studium haben, bei dem sie zu den ganz wenigen in ihrem Fach gehören. Vielleicht wären da auch niedrigere Quoten möglich, auf jeden Fall muss das Hand in Hand gehen mit **Anreizsystemen** für die Frauen. Wir müssen uns gesellschaftlich weiterentwickeln.

Das liegt an der Rollenverteilung, dem Bildungssystem usw. Und ja, es sollte sich ändern. Aus meiner Berufserfahrung im internationalen Umfeld kenne ich den positiven Einfluss **gemischter Teams**. Frauen helfen uns, langfristig Erfolg zu haben.

Derzeit haben wir zwar keine Frau im Aufsichtsrat. Sollte aber in Zukunft eine Neubesetzung nötig sein, werde ich mich mit Vehemenz dafür einsetzen, dass eine **gute Kandidatin** herangezogen wird.



Von Ulrike Rubasch

1 Die Oberbank hat eine Frauenquote eingeführt. Brauchen Frauen/Unternehmen eine Quote? Warum (nicht)?

2 Wenn ja, in welcher Höhe/in welchen Bereichen?

3 Wie sehen Sie Quotenfrauen, die auf dem „Ticket“ der Frauenquote eine Position erhalten haben?

4 Wie wichtig ist Ihnen in Ihrem Unternehmen, Frauen zu fördern – und wie tun Sie das konkret?

5 Glauben Sie, dass sich mehr Frauen für Führungspositionen bewerben, wenn es eine Frauenquote in einem Unternehmen gäbe?

6 Was sind Ihrer Meinung nach die Hauptursachen, warum es in den Führungsebenen so wenig Frauen gibt? Sollte sich das ändern?

7 Für ATX-Aufsichtsräte gilt seit 2018 eine Frauenquote von 30 Prozent (Status quo: 19). Wie stehen Sie zur Quote in Aufsichtsratsgremien?

„Viel zu gut, um Quotenfrau zu sein“

Verena Trenkwalder, Präsidentin der Kammer der Wirtschaftstreuhänder und KPMG-Partnerin, über Frauenförderung.

Es kann schon sein, dass **manche Unternehmen eine Frauenquote brauchen** könnten. Die Frauen brauchen keine Frauenquote, die Frauen sind viel zu gut, um Quotenfrauen zu sein.

Ich glaube, Frauenquoten würden in manchen Bereichen bei den Einstellungen und **in den ersten Jahren Sinn** ergeben, danach sollten wirklich nur noch objektiv die Eignung und der Wille zur Übernahme einer Führungsposition ausschlaggebend sein.

Es gibt sicher einige, die ohne Quote nie dort wären, wo sie sind, und die schaden dann generell dem Ansehen der Frauen. Die meisten Frauen in Führungspositionen sind aber dort, **weil sie einfach gut sind** und ihr Ziel mit Ehrgeiz und Konsequenz verfolgt haben.

Wir versuchen vor allem den Frauen entgegenzukommen, wenn es um die **Vereinbarkeit** von Beruf und Familie geht. Wir bieten sehr flexible Arbeitszeiten und seit Kurzem auch eine Kinderbetreuung.

Nein, die, die wirklich den Zug nach vorne haben, **lassen sich nicht bremsen**. Vielleicht würden sich mehr bewerben, aber ob es die richtigen wären?

Führungspositionen sind familienfeindlich. Deshalb gehört das **Kinderbetreuungsangebot** (Ferien!) ausgebaut, Kindermädchen müssen leistungsfähig sein. Frauen müssen ein gesundes Selbstbewusstsein bekommen – und nicht zuletzt: das Netzwerken noch lernen.

Auch hier gilt, dass gute Frauen **natürlich in Aufsichtsräte** gehören und sicher nicht benachteiligt werden sollten. Aber dass Unternehmen nun krampfhaft Frauen suchen, macht die Sache nicht besser. Aufsichtsrat ist eine verantwortungsvolle und zeitintensive Position, die die verfügbare Freizeit reduziert.



Verena Trenkwalder