

»Wie die Lemminge«

Warum der Headhunter auch den Männern die Schuld für das Scheitern von Top-Managerinnen gibt.



DER FRAUENVERSTEHER

Thorborg, 68, gehört zu Deutschlands renommiertesten Headhuntern. Er hat mit Generation CEO eines der führenden Netzwerke für Nachwuchsmanagerinnen gegründet und vermittelt über seine Tochtergesellschaft The Female Factor seit Herbst 2012 Frauen in Führungspositionen.

Herr Thorborg, der Vertrag von Siemens-Vorstandsfrau Barbara Kux wird nicht verlängert, Regine Stachelhaus scheidet im Juni aus dem E.On-Vorstand aus, Telekom-Personalvorstand Marion Schick steht unter Beschuss. Sind Frauen in diesen Top-Positionen überfordert?

Thorborg: Es steht mir grundsätzlich nicht zu, mich zu konkreten Namen zu äußern. Ich freue mich einfach über jede qualifizierte Frau, die es in eine solche Führungsposition geschafft hat und sich im operativen Geschäft bewährt – und auch da gibt es durchaus einige positive Beispiele. Aber ich habe mir in der Tat zuletzt immer öfter die Frage gestellt: Warum hat es ausgerechnet diese oder jene Frau in den Vorstand eines Dax-Unternehmens geschafft – mit einem Profil, mit dem ein Mann mit Sicherheit nicht einmal eine Einladung für ein erstes Gespräch bekommen hätte?

Ihre Antwort?

Thorborg: Wir haben es offenbar mit einem Lemminge-Effekt zu tun.

Das müssen Sie erläutern...

Thorborg: Einige Unternehmen haben einfach einen falschen Ehrgeiz entwi-

ckelt und nur deswegen eine Frau in ihren Vorstand geholt, weil sie mit diesem Schritt schneller sein wollten als ihre Dax-Kollegen. Aus Angst vor einer politisch oktruierten, starren Frauenquote wurden zuletzt offenbar immer wieder Kriterien vergessen, die üblicherweise und zu Recht bei der Besetzung von Top-Jobs angelegt werden. Sowohl Aufsichtsräte als auch Berater beurteilen Frauen oft unkritischer als Männer. Aber das Geschlecht allein ist eben keine ausreichende Qualifikation. Davon hat keiner was, schon gar nicht die Frauen selbst.

Niemand zwingt eine Frau, einen Job anzunehmen, dem sie sich nicht gewachsen fühlt.

Thorborg: Wer unverhofft die Chance bekommt, bei einem Dax-Unternehmen einen Vorstandsposten zu ergattern, schlägt ein so einmaliges Angebot in der Regel nicht aus.

Überschätzen die Gescheiterten ihre Fähigkeiten?

Thorborg: Zumindest kommt für viele Frauen der Sprung in einen Konzernvorstand schlicht zu früh. Es fehlt dann oft entweder an einschlägiger Branchenerfahrung oder an Führungskompetenz auf der Top-Ebene.

Also sind die Frauen doch selbst schuld, wenn die die Erwartungen nicht erfüllen?

Thorborg: Nein, das ist nicht immer die Schuld der Frauen. Viele Kandidatinnen werden – oft von Männern in entsprechenden Positionen – schlicht mit falschen Versprechen auf solche Posten geködert: Aus dem erwähnten politischen Kalkül bezirzen sie die Kandidatinnen mit dem Versprechen, dass der angebotene Job gar nicht so schwierig und stressig sei, wie es von außen scheint. Und dass man schon helfen werde, wenn es mal Probleme geben sollte. Hakt es dann tatsächlich, lassen sie die Frauen im Regen stehen. Und vielleicht sogar bewusst gegen die Wand laufen.

manfred.engeser@wiwo.de