INTERNATIONALER FRAUENTAG

„Keine Lust auf Spielchen“

Simone Menne war die erste Finanzvorständin bei einem Dax-Konzern. Ein Gespräch über Macht.

BERLIN/KIEL Heute macht **Simone Menne** das, wovon sie als junge Frau träumte: Kunst. In der Kieler Innenstadt hat die Finanzexpertin eine Galerie eröffnet. Während des Interviews hört man die Möwen und das Tuten der Kreuzfahrtschiffe. Zuvor hat sie eine harte Karriere als Managerin bei der Lufthansa gemacht, wo sie die erste Finanzvorständin in einem Dax-Unternehmen war. Dafür musste sie allerdings auch Niederlagen wegstecken, wie sie im Gespräch mit **Kristina Dunz** erläutert.

Ein Leben nach dem Beruf: Finanzexpertin Simone Menne ist heute Künstlerin und hat eine Galerie in Kiel. FOTO: JUERGENMAI

Frau Menne, hat der Internationale Frauentag für Sie eine besondere Bedeutung?
Simone Menne: Nein.

Das fängt ja gut an. Berlin hat den Tag zum Feiertag erklärt.
Menne: Das finde ich schräg. Viel wichtiger ist, sich nicht nur am 8. März, sondern im ganzen Jahr zu fragen: „Warum sinkt der Frauenanteil im Bundestag? Warum haben Frauen nicht die Hälfte der Mandate, warum sitzen sie nicht in den Vorständen?“ Ein Feiertag ändert daran gar nichts.

Was halten Sie von einem Gesetz, mit dem Frauen zu 50 Prozent in die Parlamente einziehen sollen?
Menne: Ich bin Erstunterzeichnerin.

Interessieren sich Frauen zu wenig für politische Macht?
Menne: In der Politik haben wir ein grundsätzliches Problem, richtig gute Leute zu finden. Sie werden zu schlecht behandelt und zu schlecht bezahlt. Es ist völlig unverständlich, warum der Vorstandsvorsitzende eines Dax-Unternehmens viel mehr Geld bekommt als die Bundeskanzlerin oder ein Ministerpräsident. Sie haben vielmehr Sorgen, Stress und Verantwortung. Gleichzeitig sind sie getrieben von der Sorge der Wiederwahl. Vielleicht brauchen wir ein anderes Modell, um hier eine andere Attraktivität aber auch andere Ergebnisse zu erzielen: Eine sechsjährige Wahlperiode ohne Möglichkeit zur Wiederwahl – und eine deutlich bessere Bezahlung. Da macht man keine faulen Kompromisse und der Austausch zwischen Politik und anderen Bereichen wird etwas Normales.

Eine Beschränkung auf eine sechsjährige Wahlperiode auch für die Bundestagsabgeordneten?
Menne: Das System muss noch genauer durchdacht werden. Es macht keinen Sinn, dass alle Parlamentarier auf einmal gehen. Vielleicht im Wechsel? So dass nicht alle auf einmal neu sind?

Aber was hindert speziell Frauen daran, Macht zu übernehmen?
Menne: Frauen haben keine Lust auf Spielchen, die nötig sind, um Karriere zu machen. Und Frauen wird auch immer noch ein schlechtes Gewissen gemacht und eingeredet, dass sie ihre Kinder vernachlässigen würden, um beruflich aufzusteigen. Das sagt natürlich kein Mensch einem Mann. Und darüber hinaus sehen Frauen Macht oft als etwas Böses.

Etwas Böses?
Menne: Ja, weil sie Macht oft als Missbrauch erleben. Und weil Macht oft mit Härte zu tun hat. Abgesehen davon, dass sie kaum noch Privatleben mehr haben, müssen Top-Manager oder Managerinnen jeden Tag Entscheidungen treffen, mit denen sie jemandem wehtun. Anders geht es nicht. Einfache Entscheidungen fallen auf anderen Ebenen. Macht ist aber auch etwas Wertvolles und Gutes, wenn man sie entsprechend für Gutes einsetzt. Auch jede Mutter hat Macht über ihre Kinder. Es kommt darauf an, wie man Macht ausübt.

Wann werden Frauen kein schlechtes Gewissen mehr gegenüber ihren Kindern haben?
Menne: Es muss sich in der Wahrnehmung in der Gesellschaft etwas ändern. In Schweden arbeitet jede und jeder selber für die Rente. Ehegattensplitting, Mütterrente wie bei uns gibt es dort nicht. In Schweden gibt es ein Betreuungsmodell für Kinder bis 16 Uhr. Und um 16 Uhr gehen die Eltern nach Hause. Auch der Top-Manager. Das Interessante ist: So wird effizienter gearbeitet.

Wer in Deutschland um 16 Uhr nach Hause geht, wird meistens schief angeguckt.
Menne: Die Präsenzkultur ist ein Problem. Und für eine Kulturänderung muss die Spitze des Unternehmens das Neue vorleben. Der Chef muss um 16 Uhr seine Kinder abholen. Und Vorgesetzte, die neue Arbeitszeitmodelle wagen, zum Beispiel zwei Frauen in Teilzeit auf einem Chefposten, müssen ausgezeichnet werden. Es geht auch um Vertrauen, zum Beispiel im Sinne der Arbeitszeitsouveränität. Man kann Ziele vereinbaren. Diese können zu Hause oder am Arbeitsplatz erreicht werden, und dazu braucht man vielleicht auch keine feste Wochenstundenzahl. Wir leben in einer Kontroll- und Misstrauenskultur, die meines Erachtens nicht mehr zeitgemäß ist. Ein Beispiel: Nur drei Prozent der Hartz-IV-Empfänger betrügen den Staat. Trotzdem ist das ganze System auf Kontrolle von Missbrauch ausgerichtet. Energieverschwendung.

ZUR PERSON

Ein Berufsleben fast nur bei der Lufthansa

Simone Menne, geboren 1960 in Kiel, war ab 1989 in verschiedenen Positionen für den Lufthansa-Konzern tätig. 2010 wechselte sie als Finanzvorstand zur damaligen LH-Tochter British Midland und begleitete deren Verkauf an die International Airlines Group. Von 2012 bis 2016 war sie Finanzchefin der Deutschen Lufthansa und damit der erste weibliche Finanzvorstand eines Dax-Konzerns. Anschließend war sie bis Ende 2017 in der Unternehmensleitung von Boehringer Ingelheim. Sie ist Aufsichtsrätin in diversen Unternehmen.

Männer gehen Fußballspielen oder Biertrinken und knüpfen dabei ihre Netze. Frauen treffen sich und gehen unverbindlich auseinander. Können Frauen nicht netzwerken?
Menne: Netzwerken ist zunächst einmal nicht geschlechtsspezifisch und sollte das auch nicht sein. Aber Frauen geben gerade jener Frau keinen Auftrag oder einen Job, die sie gut kennen, weil sie das für Vetternwirtschaft halten. Bei Männern ist das gerade die Idee: Man ist befreundet, also vertraut man sich und vergibt Aufträge oder Positionen.

Und nun?
Menne: Frauen müssen andere Frauen in Position bringen – in Vorstände, Parteien, Gewerkschaften, Vereine. So wie es die Männer auch tun. Es gibt aber nur ein Lamento, dass nichts passiert. Dabei sind wir Frauen teilweise selber schuld. Frauen zergliedern sich in unterschiedlichsten Netzwerken, die sich nicht grün sind.

Wer verpackt Niederlagen besser: Frauen oder Männer?
Menne: Auf höherer Ebene sind Niederlagen für Frauen die größere Gefahr, weil sofort ein Rückschluss, auf die Fähigkeit von Frauen allgemein erfolgt. Das liegt einfach daran, dass es so wenige gibt. Männer gibt es ja genug in hohen Positionen. Wenn ein Mann scheitert, fällt das daher nicht so auf.

Aber gehen Männer mit Niederlagen anders um?
Menne: Ich hatte in den 1990er Jahren einen Misserfolg bei Lufthansa, der dazu führte, dass ich degradiert wurde und mir mit der Position verbundene Privilegien gestrichen wurden. Ich habe das akzeptiert. Viele haben mir gesagt, das hätte kein Mann gemacht. Der hätte zumindest auf den Dienstwagen bestanden oder wäre gegangen.

Sie sind trotz dieser Schlappe bei Lufthansa zur ersten Finanzvorständin – Frauen wählen die weibliche Form – eines Dax-Unternehmens aufgestiegen.
Menne: Nach dem Downgrade habe ich mich wieder hochgearbeitet. Ich habe ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein. Ich war mir keiner Schuld bewusst, habe aber die Fakten akzeptiert. Und dann wollte ich es denen zeigen.

Warum sind nicht Sie, sondern ist Carsten Spohr Vorstandsvorsitzender geworden?
Menne: Herr Spohr ist Pilot und war Vorstandsassistent, sein ganzer Lebenslauf hat zu dieser Position geführt. Es wäre sehr mutig gewesen, erstmals eine Frau zu einer Dax-CEO zu machen, wenn jemand da ist, der viel mehr mit der ganzen Mannschaft von Lufthansa verbunden ist als ich es war. Ich wäre es aber durchaus gern geworden.

Sie haben sich bisher gegen eine Frauenquote in Vorständen ausgesprochen. Bleiben Sie dabei?
Menne: Für einen kleinen Vorstand mit fünf Leuten eines spezialisierten Unternehmens ist eine Quote schwierig. Ich bin inzwischen aber hin- und hergerissen. Es kann nicht sein, dass der Frauenanteil sich verschlechtert und es noch immer kein Dax-Unternehmen mit einer Frau als CEO gibt. Und es bestürzt mich, dass die Hälfte der 160 Börsenunternehmen keine Frauen im Vorstand hat, und das – ungestraft – in ihren Geschäftsberichten verteidigt. Da steht wirklich: „Für den Vorstand liegt die Mindestzielgröße für den Frauenanteil bei Null – diese Zielgröße soll in den nächsten fünf Jahren nicht unterschritten werden.“ Das ist abstrus. Wie können Investoren das akzeptieren? Es ist wissenschaftlich bewiesen, dass gemischte Vorstandsteams zu besseren Ergebnissen kommen, weil auch die Belegschaft und die Kunden nicht nur aus Männern bestehen. Eine homogene Perspektive hilft Unternehmen heute nicht mehr. Wenn sie nicht divers denken, sind sie auch nicht innovativ.

In der Führungsetage sitzen meist noch Männer

Die Chancen, in die Leitung aufzusteigen, sind in mittelständischen Firmen allerdings größer als bei Dax-Unternehmen

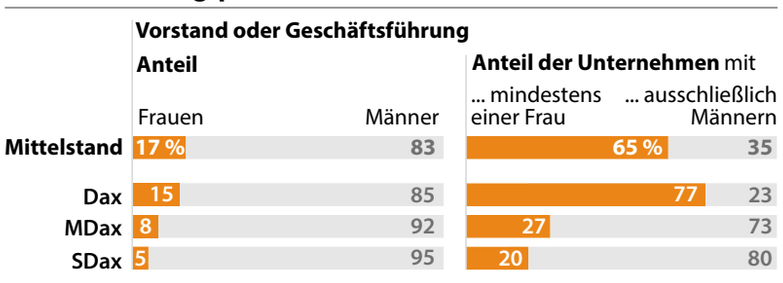
VON ANNIKA GRAH

STUTTGART Die oberste Führungsriege in mittelständischen Firmen ist meist weiblicher als in Dax-Konzernen. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage der Wirtschaftsprüfgesellschaft Ernst & Young (EY) unter deutschen Mittelständlern. Dort sind demnach 17,1 Prozent der Mitglieder in Geschäftsführungen Frauen – knapp ein Prozentpunkt mehr als noch vor einem Jahr. Damit sind die Chancen, überhaupt eine Führungsposition zu ergattern, zumindest statistisch gesehen größer als in börsennotierten Unternehmen.

Nach der Auswertung von EY besetzen Frauen in Dax-Konzernen 15 Prozent der Stellen im Vorstand. Im Index der mittelgroßen Werte (MDax) sind es acht Prozent und im SDax, der kleinere Firmen umfasst, sogar nur fünf Prozent.

Dabei stellte die Hans-Böckler-Stiftung fest, dass in den Firmen, die qua Gesetz eine Frauenquote für den Aufsichtsrat erfüllen müssen, auch die Vorstandsposten häufiger mit Frauen besetzt wurden. Seit 2016 müssen börsennotierte und mitbestimmungspflichtige Unternehmen 30 Prozent der Aufsichtsratsposten mit dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht besetzen. Allerdings finden sich nur in sieben der 160 Unternehmen in Dax, MDax und SDax zwei Frauen im Vorstand. Und einen weiblichen Vorstandschef sucht man in den größeren Firmen des Dax und MDax vergeblich.

Frauen in Führungspositionen



Befragung von 1500 Unternehmen mit 30 bis 2000 Beschäftigten, Dez. 2018 /Jan. 2019
Stand börsennotierte Unternehmen: 1.1.2019

GRAFIK: DPA · QUELLE: EY

Bei den mittelständischen Unternehmen ist es dagegen umgekehrt. Firmen mit einem Umsatz von weniger als 30 Millionen Euro kommen auf einen etwas höheren Frauenanteil von 18 Prozent in der Führungsriege, während der Anteil in größeren Firmen mit mehr als 100 Millionen Euro bei 15 Prozent liegt.

Der höhere Frauenanteil in den Geschäftsführungen kleinerer Firmen könne daran liegen, dass diese Unternehmen im Werben um Fachkräfte kreativer und flexibler sein müssten als die großen Unternehmen, sagte EY-Partnerin Elfriede Eckl. „In dieser Größenordnung werden viele Unternehmen außerdem von Familien geführt – Frauen, Töchter und Enkelinnen werden hier schon von Haus aus an die Verantwortung herangeführt und übernehmen schnell wichtige Rollen im Betrieb.“

Bei jedem dritten Mittelständler bestimmen allerdings noch allein Männer den Kurs. Nur zwei Drittel der Firmen haben demnach mindestens eine Frau in Vorstand oder in der Geschäftsführung. Und auch der oberste Chefposten wurde zuletzt immer seltener von Frauen besetzt.

Laut einer Auswertung des Mittelstandspanels der Förderbank KfW ist der Anteil der Mittelständler in Deutschland mit einer Frau an der Spitze des Unternehmens zuletzt gesunken. 2017 wurde nur gut jede sechste mittelständische Firma (15,4 Prozent) von einer Frau geführt. Ein Jahr zuvor war bei 16,4 Prozent der rund 3,7 Millionen kleinen und mittleren Unternehmen eine Chefin am Ruder. 2013 lag der Anteil gar bei gut 19 Prozent.

Allerdings betreibt laut der Auswertung von EY auch weniger als ein Viertel der befragten Firmen (22 Prozent) aktive Frauenförderung. Das ersticke Frauenkarrieren schon früh im Keim, sagte EY-Partnerin Eckl. „Denn zum einen sind tradierte Rollenbilder in der Gesellschaft nach wie vor nicht überwunden, zum anderen ist jedoch auch das oft höhere Einkommen des Mannes der Grund, warum sich häufiger die Frauen um die Familie kümmern, während die Männer die Hauptverdiener sind.“ Als aktive Frauenförderung zählen die Wirtschaftsprüfer Trainings zur Karriereförderung, eine Angleichung der Gehälter zwischen Männern und Frauen oder flexible Arbeitszeiten.

ZUR PERSON

Für die ersten Monate Arbeit bei der insolventen Fluglinie Air Berlin bekommt Sachwalter **Lucas Flöther** rund 22 Millionen Euro. Diese Summe habe das Amtsgericht Charlottenburg ihm aus der Insolvenzmasse zugesprochen, sagte der Jurist aus Halle am Donnerstag. „Das ist ein Betrag, der dem Großteil der Bevölkerung natürlich erst mal sehr hoch erscheinen muss.“ Er ergebe sich aber aus sehr detaillierten gesetzlichen Regelungen. Die Vergütung decke nicht nur seine Arbeit ab, sondern vor allem die seiner 150 Mitarbeiter. Ein Großteil von ihnen habe in der Anfangsphase der Insolvenz sehr intensiv gearbeitet. Die Vergütung gibt es für Flöthers Zeit als Sachwalter bei Air Berlin zwischen August 2017 und Januar 2018. Inzwischen arbeitet er den Fall als Insolvenzverwalter auf. Die damals zweitgrößte deutsche Airline hatte im Spätsommer 2017 Insolvenz angemeldet. (dpa)/Foto: dpa

KURZ NOTIERT

Erbstreit bei Arag nach 35 Jahren beendet

DÜSSELDORF Der rekordverdächtig lange Rechtsstreit von Erben des Arag-Konzerns ist nach 35 Jahren beendet. Das hat das Oberlandesgericht Düsseldorf auf Anfrage mitgeteilt. Bereits vor einigen Monaten hatte das Oberlandesgericht – von der Öffentlichkeit bislang unbemerkt – das erstinstanzliche Urteil des Landgerichts Düsseldorf von 2017 in der Berufung weitgehend und rechtskräftig bestätigt (Az.: I-7 U 67/17). Am Donnerstag wird bekannt: Es gibt noch mehr Verfahren, in denen sich Arag-Erben streiten. In dem Verfahren mit Rekordlänge wurde der heutige Arag-Chef Paul Otto Faßbender (72) dazu verurteilt, seiner jüngeren Schwester Petra als Ausgleich für die Firmenanteile des Familienzweigs rund 3,5 Millionen Euro plus Zinsen zu zahlen. (dpa)

BGH: Sportkleidung darf „olympiareif“ sein

KARLSRUHE Textilhändler dürfen mit den Begriffen „olympiareif“ und „olympiaverdächtig“ für Sportbekleidung werben. Der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) hatte einen Großhändler aus Mecklenburg-Vorpommern deswegen abgemahnt. Zu Unrecht, wie der Bundesgerichtshof (BGH) am Donnerstag in Karlsruhe urteilte. Der unter anderem für den gewerblichen Rechtsschutz zuständige I. Zivilsenat wies die Revision des DOSB gegen ein Urteil des Oberlandesgerichts Rostock zurück. Eine unlautere Ausnutzung der Wertschätzung der Olympischen Spiele liege nicht vor. Das Olympiaschutzgesetz erlaube in so einem Fall ausdrücklich eine Benutzung der olympischen Bezeichnungen als Angabe über Merkmale und Eigenschaften von Waren oder Dienstleistungen. (Az.: I ZR 225/17). (dpa)

Huawei klagt gegen die US-Einschränkungen

SHENZHEN Huawei darf in Amerika keine Behörden beliefern und die USA bedrängen auch ihre Verbündeten, Netzwerk-Technik der Chinesen nicht mehr zu nutzen. Nun zieht der chinesische Technologiekonzern Huawei gegen die US-Regierung vor Gericht. Die Klage richtet sich in erster Linie gegen ein Verbot, das Behörden in den USA den Kauf und Einsatz von Huawei-Technologie und Dienstleistungen untersagt. Ein entsprechendes Gesetz, das US-Präsident Donald Trump vergangenes Jahr unterzeichnet hatte, sei „nicht nur rechtswidrig, sondern hindert Huawei auch daran, sich fair am Wettbewerb zu beteiligen“, sagte der amtierende Vorsitzende des Unternehmens, Guo Ping, am Donnerstag am Firmensitz im südchinesischen Shenzhen. Die Klage wurde bei einem US-Bezirksgericht in Plano im Bundesstaat Texas eingereicht. Beobachter werteten den angestrebten Prozess vor allem als einen symbolischen Schritt. (dpa)