

Eli Hamacher Berlin

An Chuzpe mangelt es Nadja Scherer nicht. Auch in der dritten Runde des Bewerbungsgesprächs bleibt sie hart. „Für mich gab es nur zwei Alternativen“, sagt die heute 38-jährige rückblickend. „Entweder ich sage zu und starte sofort das berufs begleitende Studium. Oder ich sage ab.“

Scherer bekommt beides: den neuen Job und die Zulassung zum Executive-MBA-Programm an der Mannheim Business School. Für sie erfüllt sich damit 2016 ein Herzenswunsch. Der Master of Business Administration (MBA) gilt als renommiertester Wirtschaftsabschluss und als erstklassige Qualifikation für Führungskräfte, die ganz nach oben wollen. „Nach 15 Jahren im Beruf habe ich regelrecht für ein Update meines Uniwissens gebrannt“, sagt Scherer.

Was dann folgt, ist eine knüppelharte Zeit: Zum einen die neue Stelle als Managing Director beim Kartonhersteller Pankboard in Wiesbaden, zum anderen das Studium, de facto ein zweiter Fulltime-Job. Alle sechs Wochen reist die Mutter von zwei kleinen Töchtern für je fünf Tage nach Mannheim oder zur Partnerhochschule ESSEC nach Paris. Zwischendurch geht es noch für je eine Woche an Universitäten nach Washington, Singapur und Seoul.

Eineinhalb Jahre später hat Nadja Scherer nicht nur ihren MBA-Titel in der Tasche, sie ist auch eine begehrte Botschafterin der Mannheim Business School. Ihr Beispiel soll Schule machen. Denn Deutschlands Managementschmieden leiden unter eklatantem Frauenmangel. In Mannheim etwa liegt der Anteil weiblicher Studenten in den verschiedenen MBA-Programmen zwischen 30 und 40 Prozent, beim Teilzeit-MBA nur bei 20 bis 25 Prozent. Zum Vergleich: In den USA sind im Schnitt 42 Prozent der MBA-Aspiranten Frauen.

Die Lage an den deutschen Wirtschaftshochschulen spiegelt das Bild in den heimischen Unternehmen: Nur 13,4 Prozent der Vorstände in Dax-Konzernen sind weiblich, im MDax und TechDax ist der Anteil sogar noch geringer. Viele Firmen zeigen zudem wenig Neigung, daran etwas zu ändern. In einer Studie der deutsch-schwedischen Allbright-Stiftung gaben mehr als zwei Drittel der befragten Firmen an, keine Frau im Vorstand zu haben - und die Mehrheit will daran auch nichts ändern.

Die Dominanz des Old-Boys-Networks in Deutschland sei nach wie vor stark, sagt Nick Barniville, stellvertretender Dekan der Berliner Business-School ESMT. Zudem mangle es an weiblichen Vorbildern sowie nach wie vor an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der durchschnittliche MBA-Absolvent sei 30 Jahre alt - also in dem Alter, in dem viele eine Familie planen.

Zum Teil hätten sich die Hochschulen das Missverhältnis der Geschlechter aber auch selbst zuzuschreiben, räumt Barniville selbstkritisch ein: „Business-Schools gelten in den Augen von Frauen irrtümlich oft als Hochburgen des rauen Wettbewerbs statt als Orte der Zusammenarbeit.“

Die deutschen Business-Schools haben ihr Imageproblem erkannt - und steuern mit zahlreichen Programmen zur Förderung weiblicher Studenten gegen. Auch im eigenen Interesse. „Diversität ist für uns der Schlüssel zu größerem Lernerfolg. Deshalb ist es unerlässlich, Bewerber anzuziehen, die hinsichtlich Ge-

Frauen unter sich: Deutschlands Managementschmieden haben ein Imageproblem.



Frauenförderung

Das Netzwerk der alten Männer

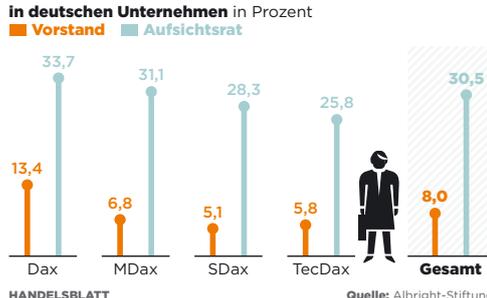
Deutschlands Business-Schools wollen attraktiver für weibliche Studenten werden - und stehen sich dabei mitunter selbst im Weg.

schlecht, Herkunft und Ausbildung unterschiedlich sind“, sagt Kai Stenzel, Chief Marketing Officer an der Mannheim Business School.

Auch die WHU - Otto Beisheim School of Management achtet verstärkt darauf, dass bei Gastvorträgen, Abschlussfeiern und anderen Veranstaltungen regelmäßig Frauen als Redner und damit als Vorbild auftreten. Zudem soll der Anteil der Professorinnen von heute 23 Prozent deutlich steigen. In diesem Jahr trat die Hochschule aus Vallendar bei Koblenz ferner dem „30% Club“ bei, der sich für eine stärkere Teilhabe von Frauen in der Wirtschaft einsetzt. Die Alumna-Organisation „Ladies@WHU“ hat einzelne Veranstaltungen für MBA-Studentinnen geöff-

Frauen unterrepräsentiert

Anteil weiblicher Vorstände und Aufsichtsräte in deutschen Unternehmen in Prozent



net. Stipendien, die regelmäßige Teilnahme an der europäischen Leitmesse „Women and Work“ in Frankfurt sowie eine überarbeitete Website mit stärkerer Einbindung von Absolventinnen sind weitere Bausteine des Programms.

Aber auch vom Gesetzgeber müssten Impulse für mehr Frauenförderung kommen, sagt Martin Fassnacht, Akademischer Direktor des MBA-Programms an der WHU. „Wenn es wie bei den Aufsichtsräten eine Quote für weibliche Vorstände gäbe, würde das auch das Interesse von Frauen am MBA steigern“, glaubt Fassnacht, der sich vom Quotengegner zum Befürworter gewandelt hat. „Wir haben in Deutschland einen Mangel an verschiedenen Charakte-

ren in der Führung. Studien zeigen aber, dass gemischte Vorstände erfolgreicher sind.“

So belegte Credit Suisse bereits 2012 in einer Auswertung von mehr als 2400 Unternehmen weltweit, dass Firmen mit mindestens einer Frau in der Chefetage deutlich bessere Ergebnisse erzielen als solche, die ausschließlich von Männern geführt werden. „Dies sollte Grund genug sein, Chancengleichheit nicht erst in den Unternehmen, sondern bereits an den Business-Schools zu fördern“, sagt ESMT-Professor Barniville.

Bisher hätten alle Versuche, mithilfe von Stipendien, Alumna-Vereinen und Mentoringprogrammen mehr Frauen für ein MBA-Studium zu begeistern, allerdings wenig gebracht, gibt er zu. „Es ist uns nicht gelungen, den Anteil der MBA-Absolventinnen nachhaltig zu erhöhen.“ 2018 lag die Quote beim Vollzeit-MBA an der ESMT nur bei 35 Prozent - sogar fünf Prozentpunkte unter dem Stand von vor fünf Jahren.

Nadja Scherer glaubt nicht daran, dass die zahlreichen Initiativen und Förderprogramme ausreichen, den Trend zu drehen. Wie Martin Fassnacht von der WHU hält sie eine Frauenquote für Vorstände für einen guten Weg, um die Parität zu erreichen. Dann würden auch automatisch mehr Frauen die Mühen eines MBA-Studiums auf sich nehmen. Christian Berg, Geschäftsführer der Allbright-Stiftung, ist da weniger optimistisch. Das Umdenken müsse von den Unternehmen ausgehen, sagt er im Handelsblatt-Interview: „Die Chefs müssen das wollen.“

”

Es mangelt an verschiedenen Charakteren in der Führung. Gemischte Vorstände sind erfolgreicher.

Martin Fassnacht
WHU

Allbright-Stiftung

Christian Berg

„Die Chefs müssen das wollen“

Der Geschäftsführer der Allbright-Stiftung hält wenig von einer Frauenquote für Vorstände.

Bei mehr als zwei Dritteln der börsennotierten Unternehmen in Deutschland sitzt keine einzige Frau im Vorstand. Das geht aus dem jüngsten Bericht der deutsch-schwedischen Allbright-Stiftung hervor. Und die meisten Firmen zeigen auch keinerlei Interesse, daran etwas zu ändern. „Null Ambition führt zu null Erfolg“, kritisiert Christian Berg, Geschäftsführer der Allbright-Stiftung.



Herr Berg, braucht Deutschland eine Frauenquote für Vorstände, wie es sie seit 2015 für Aufsichtsräte gibt?

In Schweden und den USA gibt es auch keine gesetzliche Regelung, und trotzdem sitzen viel mehr Managerinnen in den Vorständen. Man muss die Ursachen und nicht das Symptom bekämpfen. Es ist ein Umdenken in den Unternehmen erforderlich, die Chefs müssen das wollen.

Auch in den MBA-Programmen deutscher Business-Schools sind Frauen deutlich unterrepräsentiert - trotz vieler Stipendien und Förderprogrammen. Woran liegt das?

Die börsennotierten Unternehmen in Deutschland rekrutieren ihre Vorstände seit Jahrzehnten fast unverändert nach dem immer gleichen Muster, sodass sich die Vorstandsmitglieder in Bezug auf Alter, Geschlecht, Herkunft und Ausbildung sehr ähnlich sind. Dadurch ist ein Thomas-Kreislauf entstanden.

Ein bitte was?

Im September 2018 war Thomas der häufigste Vorname in den Vorständen börsennotierter Unternehmen. Es gibt in Deutschland also mehr Vorstandsmitglieder, die Thomas oder Michael heißen, als Frauen in dieser Position. Daran sieht man, dass es potenziellen weiblichen Füh-

rungskräften vor allem an Vorbildern mangelt. Wenn Frauen das Gefühl haben, dass sie so wieso nicht aufsteigen können, fragen sie sich, warum sie überhaupt in einen MBA investieren sollen.

Die Allbright-Stiftung hat auch die MBA-Abschlüsse der Vorstände untersucht. Woran liegt es, dass Frauen und Männer hier so unterschiedlich abschneiden?

Von 697 Vorständen in 160 börsennotierten Unternehmen in Deutschland haben zwölf Prozent der Männer einen MBA-Abschluss, aber nur sieben Prozent der Frauen. Das hängt auch mit der akademischen Grundausbildung zusammen. 25 Prozent der männlichen Vorstände sind Ingenieure, bei den Frauen sind es nur sieben Prozent. Ingenieure absolvieren allerdings besonders oft ein MBA-Studium. Die Wege der Frauen in die Vorstände sind heute immer noch weit weniger geradlinig als die der Männer.

Die Fragen stellte **Eli Hamacher**.

WEITERBILDUNG / MBA

Informationen zur Anzeigenschaltung:
Cornelia Wilke, Tel. 030-26068-322

Do what's right, not what's easy – the FOM MBA.

Die Hochschule.
Für Berufstätige.

FOM
Hochschule

fom.de

29 FOM Hochschulzentren: Aachen - Augsburg - Berlin - Bochum - Bonn - Bremen - Dortmund - Duisburg - Düsseldorf - Essen - Frankfurt a. M. - Gütersloh - Hagen - Hamburg - Hannover - Karlsruhe - Kassel - Köln - Leipzig - Mannheim - Marburg - München - Münster - Neuss - Nürnberg - Siegen - Stuttgart - Wesel - Wuppertal

Abitur 2019

Zukunft braucht
Persönlichkeit.

Mit dem **Vollzeitstudium** an der eufom Business School bilden die Studierenden gezielt ihre persönlichen Kompetenzen heraus. Praxisnah und international.

Die Bachelor-Studiengänge:

- Bachelor of Arts (B.A.) International Business Management
- Bachelor of Arts (B.A.) Marketing & Digital Media
- Bachelor of Science (B.Sc.) Business Psychology
- Bachelor of Laws (LL.B.) Law & Digital Business

FOM Hochschule
eufom BUSINESS SCHOOL

Die eufom Hochschulzentren
Dortmund | Düsseldorf | Essen | Frankfurt | Hamburg
Köln | München | Stuttgart

Die eufom ist die Business School der FOM Hochschule, der mit mehr als 50.000 Studierenden größten privaten Hochschule Deutschlands.

0800 197 97 97 | eufom.de

Semesterstart September 2019