

CONTRA

„Frauen gehören doch keiner Randgruppe an“

Ute Schmeiser, Inhaberin Schmeiser Marketing, Wegberg



Foto: Privat

Ute Schmeiser

b4: Verraten Sie unseren Lesern bitte zunächst ein paar Details zu Ihrer Vita? Wann sind Sie geboren und wie viele Kinder haben Sie?

Schmeiser: Geboren wurde ich am 8.7.1968 in Karlsruhe. Ich habe einen achtjährigen Sohn.

b4: Wie verlief Ihr beruflicher Werdegang?

Schmeiser: Nach der mittleren Reife absolvierte ich die Fachhochschulreife und anschließend ein Praktikum in einer Werbeagentur. Im Anschluss machte ich eine Ausbildung zur Werbekauffrau. Durch meinen Partner, der seinerzeit in den Niederlanden seine Doktorarbeit schrieb, verschlug es mich nach Köln. Dort habe ich vier Jahre in einer großen Werbeagentur gearbeitet. Weitere Stationen waren Arbeitgeber in Duisburg und Wesel am Niederrhein. Dort war ich für eine Zeit in einer kleineren Agentur für die Kundenbetreuung zuständig. Leider wurde diese Agen-

turaus internen Gründen aufgelöst. Dadurch verlor ich meine Stelle und stand vor der Wahl: Entweder den Schritt in die Selbstständigkeit wagen oder einen neuen Job suchen. Nach reiflicher Überlegung – und da ich viele gute Kundenkontakte hatte – entschied ich mich für letzteres und gründete im Juni 2001 meine Agentur Schmeiser Marketing. Kurz darauf wurde ich schwanger.

b4: Wie haben Sie es geschafft ihre Familie und die eigene Karriere „unter einen Hut“ zu bringen?

Schmeiser: Anfangs war es sehr schwierig, da die Selbstständigkeit fast mit der Schwangerschaft zu-

sammenkam. Hinzu kommt, dass mein Sohn kein pflegeleichtes Baby war. Da meine Familie nicht in der Nähe wohnt, konnte mich Anfangs nur mein Partner mit der Betreuung unterstützen. Da war es folgerichtig, dass ich externe Hilfe in Anspruch nehmen musste. Mit bereits sechs Monaten habe ich meinen Sohn zu einer Tagesmutter im Ort gebracht, zum Teil beschäftigte ich sogar zwei Tagesmütter um flexibel zu sein.

Überhaupt habe ich ihn sehr schnell stundenweise abgeben. In meinem Ort stand beispielsweise auch die Nachmittagsbetreuung durch den Kindergarten zur Verfügung und später kam er auf eine

Schule mit Ganztagsbetreuung. Ich denke, das Geheimnis ist Improvisation. Man muss lernen, dann zu arbeiten, wenn es geht. Das bedeutet eben auch unkonventionelles Zeitmanagement, wie arbeiten am Abend oder an den Wochenenden. Außerdem muss man sehr starke Nerven haben.

b4: Hatten Sie jemals das Gefühl, dass Ihre Kinder Sie in puncto Karriere ausbremsen oder anders gefragt: Gab es Arbeitgeber, die Ihnen dieses Gefühl vermittelten?

Schmeiser: Ich muss gestehen, dass ich aus persönlicher Erfahrung im Bereich Werbeagentur keinen Arbeitgeber kenne, der Mütter wirklich fördert. Es ist eher so, dass man immer präsent bleiben muss. Nach dem Motto: Wenn man ein halbes Jahr nicht da war, ist man vergessen. Im Nachhinein empfinde ich es daher als großes

«Zum Umdenken gehört meiner Meinung nach der Ausbau von Teilzeitmodellen, beispielsweise dass zwei Mitarbeiter sich eine ganze Stelle teilen oder auch viel mehr Betriebskindergärten.»

Glück, dass ich mich kurz vor der Schwangerschaft zur Selbstständigkeit entschlossen habe. Es hat wohl so sein sollen.

b4: Gab es auch Arbeitgeber, die Ihnen in diesem Zusammenhang positiv im Gedächtnis geblieben sind, weil Sie sie förderten?

Schmeiser: Insgesamt ist es so, dass es in den Marketingabteilungen bei Unternehmen, in denen ich als Werbeleiterin gearbeitet habe, einfacher war. Da gab es keinen Aufstand, wenn Kollegen zum Bei-

spiel ihr Kind auch mal mit ins Büro gebracht hatten oder wegen eines kranken Kindes zu Hause bleiben mussten.

b4: Wie ist Ihre persönliche Einstellung zur „Frauenquote“? Würden Sie aus ihrer eigenen Erfahrung heraus befürworten oder halten Sie sie für den falschen Weg?

Schmeiser: Grundsätzlich finde ich es sehr traurig, dass es überhaupt eine Diskussion darüber gibt. Es wird auch nicht über Männerquoten gesprochen. Frauen gehören

doch keiner Randgruppe an. Ich bin davon überzeugt, dass es insgesamt ein Umdenken bei den Männern geben müsste.

Das ganze gesellschaftliche und unternehmerische Umfeld muss verändert werden, also die Möglichkeiten Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen.

Bei der Auswahl von Mitarbeitern sollte es doch nach wie vor um Fähigkeiten, wie die entsprechende Ausbildung sowie Soft Skills, gehen und nicht um irgendwelche Quoten. Zum Umdenken gehört meiner Meinung nach der Ausbau von Teilzeitmodellen, beispielsweise dass zwei Mitarbeiter sich eine ganze Stelle teilen oder auch viel mehr Betriebskindergärten. In anderen Ländern, aber auch in einigen Branchen in Deutschland, funktioniert es doch. Warum also eine künstliche Quote darauf setzen? ■

aller Aktiengesellschaften ein. Firmen, die diese nicht erreichten, hätten aufgelöst werden können. In 2008 war die Quote erfüllt.

«Frauen müssen lernen, Möglichkeiten nicht nur zu sehen, sondern auch für sich zu nutzen»

Die Friedrich-Ebert-Stiftung in Bonn hat im Sommer 2010 eine Studie herausgegeben, aus der hervor geht, dass die Durchsetzung der Quote gelang, weil es keine nennenswerte politische Opposition gab, denn eine konservative Regierung setzte ein „linkes“ Projekt um. Da alle politischen Parteien an einem Strang zogen, konnte sie sich auch gegen die Industrie durchsetzen. Die Qualifikation der Aufsichtsräte hat laut Studie nicht gelitten: 36 Prozent der berufenen Frauen und 22 Prozent der Männer haben ein sechsjähriges Universitätsstudium hinter sich.

In Deutschland haben nicht nur Politiker höchst kontroverse Meinungen zu diesem Thema: Sehr prominent äußerte sich beispielsweise Liz Mohn, Chefin des Bertelsmann-Konzerns

Mitte März 2011 in einem Interview mit der Welt: „Frauen müssen lernen, Möglichkeiten nicht nur zu sehen, sondern auch für sich zu nutzen. Solche konkreten Maßnahmen halte ich für den richtigen Weg, da brauchen wir keine Quote.“ Allerdings ist es natürlich kein Geheimnis, dass ihr mittlerweile verstorbene Mann Reinhard Mohn einst der Konzern-Chef gewesen war.

Wiederum Frauenquote

spricht sich eine andere prominente Persönlichkeit aus, die zwar ebenfalls Verlegergattin ist, darüber hinaus aber vornehmlich durch ihre eigene Karriere als beliebte Fernseh-Schauspielerin von sich reden macht: Dr. Maria Furtwängler-Burda.

Sie sieht Deutschland in der Entwicklung weit hinter anderen europäischen Ländern. Deswegen spricht sie sich vehement für eine Quote aus. Den Grund, warum Frauen in deutschen Vorständen noch un-



Foto: Henkel

Dr. Maria Furtwängler-Burda

terrepräsentiert sind, sieht sie sowohl in den Frauen selbst, die sich zu wenig zutrauen, als auch in Männern, die Angst vor einer Änderung der Rollenverteilung haben. Dies sagte sie als Schirmherrin des Digitalkongresses DLD Woman, einer Veranstaltung des Burda-Konzerns, im vergangenen Sommer.

Die 1966 in Düsseldorf geborene Professorin Ann-Kristin Achleitner, die seit 2001 Inhaberin des Stiftungslehrstuhls der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) für Entrepreneurial Finance und seit 2003 Wissenschaftliche Direktorin des Centers for Entrepreneurial and Financial Studies (CEFS) an der Technischen Universität München ist, lehnt eine Quote dagegen strikt ab. Ihre Begründung laut einer Aufstellung von Henkel Diversity: Frauen müssten sich ständig gegen den Vorwurf wehren, sie hätten die Position nur wegen einer staatlichen Vorgabe, nicht wegen ihrer Qualifikation bekommen.

Sie selbst scheint die Quote nicht nötig zu haben. Erst vor wenigen Wochen verkündete das Handelsblatt, dass Achleitner, die seit 2009 auch Verwaltungsrätin der Schweizer Bank Vontobel ist, voraussichtlich noch im Laufe dieses Jahres in den Aufsichtsrat des Industriegaseherstellers Linde berufen wird.

Wie sieht die Realität aber denn nun aus? Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) beobachtet Trends bei der Besetzung von Spitzenpositionen in großen deutschen Unternehmen. Seit 2006 wird dazu einmal jährlich die Anzahl der Frauen in den Vorständen und Aufsichtsräten der 200 größten deutschen Unternehmen ausgewertet.