



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Unterlagen

Deutsche Telekom AG

Ansprechpartner für die Presse:
Eye Communications
Matthias Struwe MSc MA
Stühlingerstr. 24
79106 Freiburg

Telefon: +49 (7 61) 137 62 21
Telefax: +49 (7 61) 137 62 24
Mobile: +49 (1 71) 88 93 704
E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de
Internet: www.eyecommunications.de

**Statement Thomas Sattelberger
Pressekonferenz FidAR e. V., Berlin, 15. März 2010**

- Es gilt das gesprochene Wort -

Sehr geehrte Damen und Herren,

**die Gleichbehandlung von Frauen im Berufsleben ist kein
ruhmreiches Kapitel unserer Arbeitswelt, jedenfalls nicht für uns
Männer:**

**Erst 1958 wurde Frauen in Deutschland per Gesetz erlaubt, ohne
Einwilligung ihrer Männer arbeiten zu gehen. Und erst seit 1977
dürfen Männer in unserem Land das Arbeitsverhältnis ihrer
Ehefrauen in deren Namen nicht mehr kündigen. Das ist gerade
einmal 33 Jahre her. Und heute? Berufstätige Frauen sind längst
selbstverständlicher Teil unserer modernen Arbeitswelt. Ganz
anders sieht es aber aus, wenn es um die Teilhabe an der
Verantwortung geht. Frauen an den Schalthebeln der Macht, Frauen
in den Zentren der Verantwortung sind nach wie vor Ausnahmen.**

**Bei den 200 größten deutschen Firmen sind von den 833 Vorstandsmitgliedern
gerade einmal 21 Frauen. Das sind nicht mal drei Prozent. Und in den DAX-30-
Unternehmen sieht es noch düsterer aus. Es gibt lediglich einen weiblichen
Vorstand. In der letzten Dekade ist der Frauenanteil im
Topmanagement deutscher Großunternehmen gerade einmal von rund 5 auf
knapp 5,8 Prozent gestiegen. Das ist beschämend.**

**Kann es sich unsere Wirtschaft auf Dauer leisten, auf die Hälfte ihres
intellektuellen und menschlichen Potenzials zu verzichten? Die
Antwort lautet: Natürlich nicht!**

**Leider haben die moralischen Bekundungen und
Absichtserklärungen der deutschen Wirtschaft zur Frauenförderung**

substanziell nicht allzu viel gebracht. Im Arbeitszeugnis der Unternehmen müsste stehen: Sie haben sich stets bemüht....

Nicht anders bei der Deutschen Telekom. Auch wir haben mit Ernüchterung festgestellt, dass unsere jahrelangen Maßnahmen zur Frauenförderung zwar redlich und gut gemeint waren, der durchschlagende Erfolg blieb wie in allen großen Unternehmen leider aus. Wir haben es nicht geschafft, die gläserne Decke zu durchbrechen. Die Anzahl von Frauen in Führungspositionen hat sich in den letzten Jahren bei der Deutschen Telekom kaum verändert.

Mentalitäten, traditionelle Rollenmuster, eingeschliffene Verhaltensweisen und etablierte Hierarchien – das mussten wir schmerzlich erkennen – lassen sich offensichtlich weder durch Rhetorik noch durch gut gemeinte, aber nicht durchschlagende Mentoring-Programme ändern.

Deshalb gehen wir jetzt einen neuen und mutigen Weg: Als erstes Dax-30-Unternehmen führt die Deutsche Telekom eine Frauenquote ein. Bis Ende 2015 wollen wir dreißig Prozent der oberen und mittleren Führungspositionen im Unternehmen mit Frauen besetzen. Diese Regelung gilt weltweit.

Meine Damen und Herren, es geht uns bei der Frauenquote nicht um politisch korrekte Alibiregelungen, sondern um einen Hebel für die spürbare und nachhaltige Umsetzung von Chancengleichheit. Es geht um die besten Talente, egal welchen Geschlechts. Es geht uns um die längst überfällige Trendwende.

Vier Gründe sind wesentlich für unsere Entscheidung eine Frauenquote für Managementpositionen einzuführen:

Erstens: Ich bin fest davon überzeugt, dass unser Unternehmen mit mehr Frauen im Management besser wird. Gemischte Teams, das zeigen viele Untersuchungen, sind nicht nur innovativer, sondern auch produktiver. Unternehmen mit einem hohen Anteil an weiblichen Führungskräften schaffen im Wortsinne Mehrwert. Das sind also ganz handfeste betriebswirtschaftliche Argumente für mehr Frauen in Führungspositionen.

Zweitens: Mit der Frauenquote haben wir übrigens auch eine kluge Antwort auf die mittelfristige Entwicklung des Arbeits- und Talentmarktes gefunden. Bereits heute sind rund 60 Prozent der Absolventen von wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen an deutschen Hochschulen Frauen. Nur: Die ‚gläserne Decke‘ hindert zu viele weibliche Talente auf ihrem Weg nach oben. Jetzt haben wir einen Weg geschaffen, um diese Decke endlich zu öffnen.

Übrigens: Die Entscheidung für die Quote wird auch über die Telekom hinaus Signalwirkung haben. Schließlich zeichnet sich schon heute eine Fachkräftelücke ab. Ein Beispiel: Laut OECD werden im Jahr 2020 voraussichtlich auf 10 Ingenieure im Vorruhestandsalter nur noch 7 Nachwuchsingenieure kommen. Und darunter werden kaum Ingenieurinnen sein. Wir müssen also die MINT-Begeisterung bei jungen Mädchen wecken und zusätzlich massiv Karrierechancen für junge Frauen aufzeigen.

Drittens: Mit der Quote setzen wir auch ein positives Signal für weibliche Berufseinsteiger. Für uns ist die Quotenregelung nämlich zugleich wichtiger Teil des strategischen Personalumbaus. Sie sorgt für eine sinnvolle, faire und nachhaltige Erweiterung des Talentpools, aus dem wir die Führung von Morgen gewinnen wollen.

Viertens: Mehr Frauen in Führungspositionen bei der Deutschen Telekom zu bringen, ist für mich auch ein zutiefst moralisches Thema. Unsere Entscheidung für die Quote ist auch ein Kristallisationspunkt, an dem man den Anspruch einer nachhaltigen Unternehmensführung

festmachen kann. Es ist für mich schlicht und einfach eine Frage des guten Rufs für unser Unternehmen.

Die Umsetzung der 30 Prozent Quote gehen wir systematisch an. Wir brauchen ein großes Reservoir an weiblichen Talenten, aus dem wir schöpfen können.

So definieren wir Zielwerte beispielsweise bei Neueinstellungen von Hochschulabsolventen, bei Auswahlprozessen, bei Talentpools sowie bei der Teilnahme an Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen.

Lassen Sie mich zwei Beispiele nennen: So sollen schon in den Folgejahren die Einstellungen von Absolventinnen dualer Studiengänge und Hochschulabsolventinnen etwa doppelt so hoch sein wie der Frauenanteil in den jeweiligen Hochschulabschlüssen. Dies gilt vor allem für die technischen Studiengänge. Jahr für Jahr sind dann weitere Steigerungen vorgesehen. In unseren Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen müssen in 2010 mindestens 30 Prozent und 2012 mindestens 40 Prozent Frauen vertreten sein. Mit weiteren Steigerungen in den Folgejahren.

Die Fahrstühle in die Führungsetagen der Deutschen Telekom werden in den nächsten Jahren also gut mit Frauen besetzt sein.

Die systematische Entwicklung von weiblichen Talenten in Führungspositionen kommt natürlich nicht ohne ein Programm zur Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben aus. Das ist ein Schlüsselthema. Wie organisieren wir beispielsweise die Unterstützung für den Wiedereinstieg ins Berufsleben an den klassischen Bruchstellen?

Wir werden deshalb unsere gut etablierten Elternzeitmodelle, Teilzeitmodelle für Führungskräfte, flexible Arbeitszeitmodelle und Kinderbetreuungsangebote ausweiten und insgesamt die praktischen

Unterstützungsleistungen im Alltag, wie zum Beispiel Haushaltshilfen und Notfallbetreuungen für Kinder, erweitern.

Meine Damen und Herren,

ich sagte, dass die Einführung der Frauenquote bei der Deutschen Telekom ein mutiger Schritt ist. Warum mutig, wenn die Vorteile so offen auf der Hand liegen? Weil eine Quotenregelung auch immer umstritten ist.

Mancher Mann fürchtet um den Bestand seiner vermeintlich angestammten Bastion. Manche weibliche Führungskraft sorgt sich, dass die neue Kollegin nur deshalb die Position innehat, weil sie das richtige Geschlecht besitzt. Eine andere Befürchtung: Männer, die besser geeignet wären, kommen wegen des falschen Geschlechts nicht zum Zuge.

Diese inneren Widerstände artikulieren sich dann gerne in dem bösen Wort der Quotenfrau. Mit diesem Vorurteil werden wir uns ganz gewiss auch auseinandersetzen müssen. Wir werden harte Überzeugungsarbeit leisten, um Skeptiker in den eigenen Reihen zu widerlegen.

Die Entscheidung des Vorstandes der Deutschen Telekom, eine Frauenquote einzuführen, ist fair, gut und richtig. Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass der Erfolg uns Recht geben wird. Wir werden künftig viele gute Frauen, die ohne die Quote kaum eine vernünftige Karrierechance hätten, in Führungspositionen bei der Deutschen Telekom sehen.

Unser Ziel haben wir übrigens dann endgültig erreicht, wenn die Frauenquote sich selbst überflüssig macht. Bis dahin ist es noch ein weiter Weg, aber wir haben einen ersten großen Schritt getan.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.