

INTERVIEW



„Die Quote ist wichtig und richtig“

Oberbürgermeisterin Henriette Reker über Frauenförderung

Frau Reker, Sie haben das Bündnis „Mit Frauen in Führung“ als Erste unterschrieben. Im Rathaus ist das seit Ihrem Amtsantritt Realität. Steht die Stadt Köln daher bei dem Bündnis mit in vorderster Reihe?

Betriebliche Frauenförderung hat bei der Stadt Köln eine lange Tradition. 1982 nahm Lie Selter als erste Frauenbeauftragte in einer deutschen Großstadt ihre Arbeit auf. Da war Köln Vorreiterin.

Damals gab es Stimmen, die darin den ersten Schritt hin zum Matriarchat sahen. So weit ist es trotz einer Frau an der Stadtspitze auch 35 Jahre später noch nicht. Wo steht die Stadt Köln jetzt?

Wir haben einen Frauenförderplan, der immer

wieder überprüft und fortgeschrieben wird. Der aktuelle umfasst den Zeitraum von 2015 bis 2017. Darin sind unter anderem Ziele vereinbart, wie sich der Frauenanteil innerhalb der Stadtverwaltung verbessern lässt. Wir haben in den zurückliegenden Jahren schon eine Menge erreicht, müssen aber noch besser werden.

Lassen Sie Zahlen sprechen.

Ein erklärtes Ziel ist es, im Management je 50 Prozent der Stellen mit Frauen zu besetzen. Da liegen wir derzeit bei 37 Prozent. Von 290 Positionen sind 108 mit Frauen besetzt, bezogen auf die vier Führungsebenen, die zum Management zählen. Im Stadtvorstand sind wir schon weiter. Derzeit sind es mit mir fünf Frauen und zwei Männer. Bei den Intendanten von Oper,

Orchester, Puppenspiele und Schauspiel liegt der Frauenanteil bei 50 Prozent, bei den Leitungen der Museen und kulturellen Einrichtungen ist er erst bei 27 Prozent angelangt. Mir ist ganz wichtig, Frauen nicht nur im Management zu stärken, sondern auf allen Ebenen. Dazu gehört auch, vernünftige Teilzeitregelungen für Frauen und Männer zu schaffen.

Das ist keine neue Idee. Was stellen Sie sich vor?

Es ist unsere Aufgabe als Arbeitgeberin, die gesellschaftlichen Veränderungen aufzunehmen. Das heißt, auf Männer und Frauen zu reagieren. Das neue Familienbild sieht vor, dass eben auch Männer daheim bleiben, um ihre Familie zu versorgen. Vor drei, vier Jahrzehnten hat »

man das in den meisten Familien noch anders gesehen. Ich glaube, mit ein wenig mehr Mut, kann man auch Führung in Teilzeit vergeben. Das ist häufig schlichtweg eine Frage der Organisation.

An dem Mut im Unternehmen Stadt Köln können Sie selber arbeiten. Das mag in anderen Unternehmen ähnlich sein. Brauchen wir überhaupt ein neues Bündnis?

Auf jeden Fall. Es gibt in allen Bereichen Nachholbedarf. Bei „Mit Frauen in Führung“ gefällt mir, dass die Partner aus unterschiedlichen Bereichen kommen. Das kann sehr belebend sein. Es treffen verschiedene Perspektiven aufeinander. Es sind zum Start schon so sehr, sehr viele kompetente Leute dabei. Der Erfolg ist dem Bündnis quasi in die Wiege gelegt.

Beschreiben Sie bitte Ihren Führungsstil.

Führung ist keine Einbahnstraße, bei mir geht Führung in beide Richtungen. Ich erwarte auch kritische Reflexionen. Das macht nicht immer Spaß, dem Gegenüber auch nicht. Aber nur so kommt man zu einem guten Ergebnis. Wichtig ist zudem: Es muss eine Entscheidungshierar-

chie geben. Wer Verantwortung trägt, sollte zwingend hinter der Entscheidung stehen, die getroffen wird. Ich bin natürlich in der Lage, Entscheidungen anderer anzunehmen und zu vertreten. Vor allem, wenn sie Fachleute bei-

„Führung hat ganz viel damit zu tun, der Kompetenz anderer zu vertrauen

dem jeweiligen Thema sind. Aber wenn mir etwas nicht plausibel ist, mache ich es nicht. Führung hat ganz viel damit zu tun, der Kompetenz anderer zu vertrauen und so diese Kompetenz wertzuschätzen.

Bei der Auftaktveranstaltung des Bündnisses in der IHK sprach sich WDR-Intendant Tom Buhrow in einem Nebensatz gegen eine Quote bei der Besetzung von Führungspositionen aus. Wie sehen Sie das?

Ich habe als junge Frau gesagt, ich möchte keine Quotenfrau sein. Das fand ich etwas abwer-

tend. Damals habe ich das so empfunden. Mittlerweile sehe ich das anders. So lange die volle Gleichstellung nicht erreicht ist, brauchen wir die Quote. Wichtig ist, sich anzusehen, was dahintersteckt: Ist die Quote nicht erreicht, geht bei gleicher Qualifikation die Stelle an die Frau. Bei gleicher Qualifikation! Das funktioniert nicht automatisch. Deswegen ist die Quote wichtig und richtig.

Gibt es etwas, was Männer besser können als Frauen?

Männer sind sehr viel begabter als Netzwerker. Das hat weitreichende Folgen. Ein Beispiel: Als ich 1999 Beigeordnete in Gelsenkirchen wurde, waren nur sechs Prozent aller Beigeordnetenstellen in NRW mit Frauen besetzt. Und jetzt kommt es: Wurden die Frauen nicht wiedergewählt, bekamen sie keine adäquate Stelle mehr, die Männer in vergleichbarer Situation, bekamen aber eine bessere Stelle. Warum? Ganz klar. Die haben viel bessere Netzwerke ausgebildet, die sie aufgefangen haben. Und die Frauen haben ihre Arbeit gemacht. Fertig.

Das Gespräch führte
Monika Salchert