

Berater, Topnews

## "Das ist ja wieder typisch männlich": Finanzberaterin über Unisex-Tarife und Frauenquote

Die Kritik an den Unisex-Tarifen sei nur deshalb so laut, weil diesmal Männer benachteiligt werden, ist Finanzberaterin Ursula Oelbe überzeugt. Mit DAS INVESTMENT.com sprach sie über faire Kalkulation von Versicherungsprämien und die Notwendigkeit einer Frauenquote in den Chefetagen.

**DAS INVESTMENT.com:** "Es schockiert uns von Kolleginnen zu hören, die Frauenquote sei verzichtbar", [so kommentierten Sie vor wenigen Wochen das Ergebnis einer Umfrage von DAS INVESTMENT.com](#). Nun haben die Kritiker Verstärkung bekommen: Eine [Studie des Meinungsforschungsinstituts TNS](#) ergab, dass die meisten Deutschen gegen staatliche Eingriffe in die Top-Manager-Auswahl sind. Ist Frauenquote doch keine so gute Idee?

**Ursula Oelbe:** Ganz im Gegenteil. Denn die Erfahrung zeigt, dass Frauen mit freundlichen Bitten nicht weiter kommen. Erst wenn man Fakten schafft, ebnet man den Weg in den Köpfen der Männer. Außerdem ist frühzeitige Förderung eine wichtige Voraussetzung dafür, dass eine hochqualifizierte Fachkraft später zur Führungskraft aufsteigen kann. Und damit die derzeit überwiegend männlichen Chefs junge Frauen genauso gut fördern wie junge Männer, ist eine gesetzliche Vorgabe notwendig.

**DAS INVESTMENT.com:** Kritiker der Frauenquote halten dagegen, dass man Führungskräfte nach ihrer Leistung und nicht nach ihrem Geschlecht auswählen sollte.

**Oelbe:** Das ist doch selbstverständlich. Ich fände es auch fatal, wenn schlecht qualifizierte Frauen in die Unternehmensspitzen aufsteigen würden. Doch über einen Mangel an hervorragend qualifizierten Bewerberinnen kann man sich in Deutschland nun wirklich nicht beklagen. Denn was ihre Studienabschlüsse betrifft, stehen Hochschulabsolventinnen den Hochschulabsolventen in nichts nach. Außerdem studieren sehr viele Frauen BWL und Rechtswissenschaften - Fächer, aus denen größtenteils der Managementnachwuchs rekrutiert wird.

**DAS INVESTMENT.com:** Und warum haben wir dann so wenige weibliche Führungskräfte?

**Oelbe:** Zum einen wäre da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die sich in Deutschland relativ schwierig gestaltet. Nach der Geburt der Kinder scheidet viele Frauen für längere Zeit aus dem Beruf aus. Schuld sind zum einen fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, zum anderen die mangelnde Bereitschaft vieler Partner, sich angemessen an der Familienarbeit zu beteiligen. Außerdem werden viele Führungspositionen nicht durch offizielle Ausschreibungen, sondern auf dem Golfplatz oder abends in der Bar vergeben. Da haben Frauen häufig das Nachsehen. Schließlich sind Männerseilschaften seit vielen Jahren etabliert, während Frauennetzwerke sich gerade in der Entstehungsphase befinden. Um leistungsstarken Frauen eine faire Chance zu geben und die Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern herzustellen, braucht es politischen Druck auf die Unternehmen. Denn von allein ändert sich nichts.

**DAS INVESTMENT.com:** Vertriebsrainerin Anne Schüller erklärt den geringen Frauenanteil in den Führungsetagen mit der unterschiedlichen Struktur männlicher und weiblicher Hirne. Da ihr Gehirn auf Konsens statt Konfrontation programmiert sei, seien Frauen nicht in der Lage, sich an den männlichen Machtspielchen zu beteiligen, so die Kernaussage, mit der Anne Schüller ihre Ablehnung der Frauenquote begründet. Was sagen

Informationen für Finanzprofis: [www.dasinvestment.com](http://www.dasinvestment.com)

Investmentfonds • Geschlossene Fonds • Versicherungen • Alternative Investments • Zertifikate • Märkte • Grünes Geld • Berater • Recht & Steuern • Immobilien

© Fonds & Friends Verlagsgesellschaft mbH

Sie dazu?

**Oelbe:** Eine fragwürdige Argumentation. Dass Männer und Frauen unterschiedlich ticken ist klar. Schließlich sind Frauen keine kleinen Männer - sie sind anders und haben auch ganz andere Qualitäten. Gerade das spricht aber für einen höheren Frauenanteil in Vorständen und Aufsichtsräten. Schließlich können sich Männer und Frauen an der Führungsspitze wunderbar ergänzen. Frauen in Führungspositionen sind eine Bereicherung. So sind [viele Experten](#) der Meinung, dass die Finanzkrise durch einen höheren Frauenanteil in den Aufsichtsräten hätte verhindert werden können.

**DAS INVESTMENT.com:** Wenn man den Quotengedanken zu Ende denkt, bräuchten wir irgendwann auch eine Behinderten- oder eine Ausländerquote in den Führungsetagen. Droht Deutschland eine Überregulierung?

**Oelbe:** Diese Angst ist verständlich. Doch der Gleichbehandlungsparagraph ist ein Bestandteil des deutschen Grundgesetzes. Die Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen, wie sie derzeit in vielen Firmen praktiziert wird, verstößt massiv dagegen. Um diesen Paragraph umzusetzen, muss die Politik aktiv werden. Wenn sich eine andere Randgruppe ebenfalls benachteiligt fühlt, sollte sie aktiv werden. Dann liegt es an der Gesellschaft, sich damit zu befassen und zu einer vernünftigen Entscheidung zu gelangen. Doch die Frauenquote abzulehnen, nur weil andere gesellschaftlichen Gruppen ebenfalls eine Quote für sich beanspruchen könnten, halte ich für absurd.

**DAS INVESTMENT.com:** In den kürzlich verordneten Unisex-Tarifen für Versicherungen ist der Gleichbehandlungsgedanke umgesetzt worden - sehr zum Unmut der Versicherungsbranche.

**Oelbe:** Das ist ja wieder typisch: Schließlich wird die Versicherungsbranche von Männern dominiert. Da bei einheitlichen Tarifen in der privaten Altersvorsorge Männer, deren Lebenserwartung statistisch gesehen kürzer ist, benachteiligt werden, ist das Geschrei groß. Wenn es anders herum gewesen wäre, hätte das mit Sicherheit niemanden interessiert.

**DAS INVESTMENT.com:** Finden Sie es nicht ungerecht, dass das Risiko einer längeren Lebenserwartung von Frauen nicht bei Unisex-Tarifen nicht berücksichtigt wird?

**Oelbe:** Nein. Dann müssen die Versicherer eben eine Mischkalkulation erstellen, wie sie das mit anderen Faktoren ja auch machen. Bei der Riester-Rente funktioniert das schließlich auch.

**Zur Person:** Ursula Oelbe ist Fachberaterin für Finanzdienstleistungen (IHK) und gehört dem Arbeitskreis Finanzfachfrauen bundesweit (FFF) und dem Verband unabhängiger Finanzdienstleisterinnen (BuF), sowie dem Bundesverband Finanzdienstleistung (afW) an. Darüber hinaus arbeitet sie im Frauennetzwerk BPW (Business and Professionell Women) als Schatzmeisterin im Vorstand des Club Hildesheim mit.

Autor: Svetlana Kerschner

Dieser Artikel erschien am 09.05.2011 unter folgendem Link:

<http://www.dasinvestment.com/berater/news/datum/2011/05/09/das-ist-ja-wieder-typisch-maennlich-finanzberaterin-ueber-unisex-tarife-und-frauen-quote/>