

Aus der FTD vom 15.10.2003

Biotechnologie: Frauen stehen bei Risikokapitalfirmen hoch im Kurs

Von Henning Hinze

In den Vorstandsetagen neu gegründeter Biotech-Firmen sind Frauen häufig unterrepräsentiert. Dabei gelten sie als Geheimwaffe für schwierige Situationen.

Der Firmenchef ist angespannt. Der blöde Videobeamer will seine schöne Firmenpräsentation nicht auf die Leinwand im Sitzungssaal sechs der Risikokapitalgesellschaft 3i übertragen. Dabei war er extra angereizt, um vorzurechnen, wie viel Geld seine Produktidee auf die Konten bringen kann. Stattdessen beschreibt er langsam seine persönlichen Qualitäten und fordert sein Gegenüber dazu heraus, das gleiche zu tun. Erst der Einwurf einer jungen 3i-Kollegin bringt die beiden Herren zurück zum Thema.

„In verfahrenen Situationen sind Frauen einfach besser. Wir verlieren uns nicht in Statusgehabe“, sagt Sabine Kaiser. Sie arbeitet bei 3i, und zwar auf sensiblem Gebiet. Risikofinanziers müssen hochfliegende Businesspläne auf den Boden der Tatsachen zurückholen. Vorstandsposten neu besetzen oder Finanzierungen stoppen. In der Biotech-Branche, die Kaiser betreut, ist all dies besonders schwierig: „Die Gründer kommen oft direkt aus der Universität und wollen sich auf Biegen und Brechen profilieren“, sagt Gerrit Zschoch, Vorstand der Personalberatungsagentur Artemis.

Frauen haben es leichter

Bei den Risikokapitalfirmen wie 3i, Apax, TVM oder Earlybird stehen Frauen deshalb hoch im Kurs. Etwa ein Viertel der Mitarbeiter sei weiblich, schätzt Karen Hitschke von der Finanzierungsgesellschaft Apax. Das gilt als hoher Anteil, vor allem, weil in den Biotechnologie-Unternehmen selbst kaum Frauen in Führungspositionen arbeiten.

„Mit mehr Frauen würde die ganze Biotech-Branche besser dastehen“, behauptet Artemis-Chef Zschoch. „Die machen einfach keine Show.“ Er sucht deshalb häufig Frauen für die Biotech-Gesellschaften, die er berät. „Wenn wir glauben, dass ein Ordnungsfaktor nötig ist, dann versuchen wir, gezielt Frauen zu vermitteln.“

Mit einem besseren Gespür für Stimmungen und Untertöne sind Frauen die Geheimwaffe für schwierige Situationen. Hart an der Sache orientiert, aber freundlich im Ton, „können wir gut dazwischengehen, wenn zwei Kampfhähne aneinanderrasseln“, sagt Hitschke. Und Alexandra Goll, Partnerin bei der Risiko-Finanzierungsgesellschaft TVM, ergänzt: „Wenn wir Händchen halten müssen, weil es hart auf hart geht, dann haben wir es als Frauen leichter.“

Erfolgskontrolle durch die Kapitalgeber

Die Kontaktpflege ist nötig. Wenn die Kapitalnehmer und ihre Geldgeber verhandeln, liegen manchmal die Nerven blank. Die Risikokapitalgesellschaften finanzieren die Entwicklung der jungen Firmen. Kündigen die Finanziers, müssen sich die Gründer neue Geldgeber suchen oder ihre Firma schließen. Auch die Finanziers sind gefangen: Sie verlieren ihr Geld, wenn das junge Unternehmen scheitert. „In eine Firma zu investieren, ist wie eine Ehe einzugehen“, sagt Alexandra Goll.

Die Kapitalgeber kontrollieren die Pläne und Erfolge ihrer Schützlinge deshalb genau. Vorstände und Aufsichtsräte müssen sich jederzeit in die Zahlen gucken lassen und den Mitarbeitern ihrer Finanziers Rede und Antwort stehen. Für die ist das eine sensible Aufgabe: „Dabei muss der Gesprächspartner sein Gesicht wahren können“, sagt Sabine Kaiser von 3i. „Bei Frauen fällt denen das oft leichter, weil wir weniger bedrohlich wirken, auch wenn wir in der Sache das Gleiche sagen.“

Weiblicher Nachwuchs fehlt

Um im Gespräch mit den Chefs bestehen zu können, reichen die typisch weiblichen Tugenden allein nicht aus. Durchhaltevermögen, Menschenkenntnis, Geschäftssinn und Fachwissen sind bei den Finanziers genauso gefragt. Die Mitarbeiter haben deshalb nicht nur Wirtschaftswissen gesammelt, sondern Biologie oder Medizin studiert. Genau in diesen Fächern ist der Anteil an Frauen seit jeher hoch. Die männlichen Arbeitskollegen in den Abteilungen für Informationstechnologie oder

Finanzdienstleistungen waren dagegen im Studium schon unter sich. Deshalb fehlt den Risikokapitalgesellschaften hier der weibliche Nachwuchs.

Dass sich die Biologinnen oder Ärztinnen überhaupt für Risikokapitalgesellschaften entscheiden und die Biotechnologie-Firmen oft links liegen lassen, führt Sabine Kaiser auf das Unternehmensklima zurück: „Viel familienkompatibler“ sei das. Trotz der geregelten Arbeitszeiten bringe sie ihr Baby manchmal mit ins Büro. „Wenn das im Hintergrund anfängt zu weinen, kann das eine verfahrenere Telefonkonferenz auch zu einem schnellen Ergebnis bringen.“

Die Mischung macht's

Für Christoph Boehring von der Personalberatung Mediatum liegt die Lösung nicht in der Geheimwaffe Frau: „Die Biotech-Szene braucht nicht mehr Frauen, sondern vor allem Manager mit Erfahrung“, sagt er. Auch den Chefs der finanzierten Unternehmen gelten Engagement und Einsatz der Mitarbeiter in den Risikokapitalfirmen mehr als deren Geschlecht. Allerdings: „Manchmal könnten sich die Männer natürlich etwas von den Frauen abschauen“, sagt Olaf Wilhelm, Chef der Biopharma-Firma Wilex. Gegen mehr Frauen hat er nichts einzuwenden: „Aber das würde sicherlich nicht nur unserer Branche gut tun.“ Doch auch Frauen haben offenbar Schwächen. „Reine Frauenteams arbeiten weniger gut zusammen“, sagt Karen Hitschke von Apax. Erfolgversprechendes Arbeitsklima entstehe durch die Mischung.

So wie im Fall von Sabine Kaiser, die die angespannte Sitzung im Saal sechs des Münchner 3i Büros unterbrach. Am Ende dankte der gestresste Firmenchef der jungen Mitarbeiterin. „Wir hatten das Thema wohl etwas aus den Augen verloren.“

Karriere: Auf der Chefetage herrscht Frauenmangel

„Es scheint, dass eine Frau mehr Aussicht auf Erfolg hat, je ungewöhnlicher sie in ihrer Umgebung ist“, sagt die australische Feministin Germaine Greer. Demnach hätten Frauen in den Führungsetagen deutscher Unternehmen gute Karten: Nur fünf Prozent der Großunternehmen haben weibliche Topmanager. Im Mittelstand sind es acht Prozent.

Frauen sind auf Chefebene selten, und auch die Frauenquote in Unternehmen steigt nur langsam. Die Beratungsgesellschaft Accenture hat weibliche Führungskräfte nach Karrierehindernissen gefragt. Die Frauen nannten an erster Stelle die männerdominierte Kultur am Arbeitsplatz und den Mangel an weiblichen Vorbildern. Doch es gibt auch praktische Hindernisse. Familie und Beruf seien schwer zu vereinbaren, zumal Modelle flexibler Arbeitszeit fehlten, sagten die Chefinnen. Immerhin knapp die Hälfte hat Kinder.

Weibliche Führungskräfte sehen daher Hilfe bei der Kindererziehung als Mittel, Frauen den Weg an die Führungsspitze zu ebnen. Drei Viertel schlugen ganztägige Kinderbetreuung vor. Kaum weniger wollten, dass die Männer sich mehr um die Erziehung kümmern.

Die Bildung sei hingegen ein geringes Hindernis, heißt es in der Studie. Frauen sind an den Universitäten inzwischen gut vertreten. Doch auch hier gilt: Je höher die Qualifikation, desto geringer der Frauenanteil. Dazu kommt: Je mehr es in dem Fach um Technik geht, desto mehr Männer studieren es. Dementsprechend wenig Frauen gelangen in die jeweiligen Führungspositionen der Unternehmen: Bei Forschung und Entwicklung sowie in der EDV sind es gerade noch zwei Prozent. Für Frauen also eine ungewöhnliche Umgebung. Nach Ansicht von Germaine Greer der Platz für den großen Erfolg.