

## Frauen im Management: Performance-Steigerung durch Mobilisierung weiblicher Potentialträger

06.10.2010, 08:37 | Wissenschaft, Forschung, Bildung

Pressemitteilung von: *Henn Consulting*

---

Bonn, 06.10.2010

Unternehmen können ihre Performance steigern, indem sie mehr Frauen in Führungspositionen beschäftigen. Frauen verirren sich jedoch leicht im Labyrinth des beruflichen Aufstiegs. Was können Unternehmen tun, um den Frauenanteil im Management zu erhöhen?

Inzwischen besagen gleich mehrere Studien, dass Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen erfolgreicher sind. Die Unternehmensberatung McKinsey fand in ihrer Studie „Woman Matter“ über weibliche Führungskräfte heraus, dass Firmen mit einem hohen Frauen-anteil im Vorstand um 48 Prozent höhere Gewinne (vor Zinsen und Steuern) erwirtschaften als der Branchendurchschnitt. Und das amerikanische Gender-Forschung- und Beratungsinstitut Catalyst ermittelte bei einer Analyse der 500 größten börsennotierten Unternehmen in den USA eine bis zu 53 Prozent höhere Eigenkapitalrendite bei Unternehmen mit Frauen an der Führungsspitze. Nach einer Studie der Vereinten Nationen erzielten Großfirmen mit weiblichen Vorständen 42 Prozent höhere Verkaufsgewinne und deutlich bessere Renditen aus Investitionen.

Nachweislich steigen die Unternehmenserträge bereits dann, wenn mindestens drei Frauen zum Vorstand gehören. Drei Frauen müssen es jedoch wenigstens sein, damit sie sich vor dem Hintergrund der traditionellen Machtstrukturen Geltung verschaffen können. Die klassische Einzelkämpferin kann ebenso wenig verändern wie die Alibifrau.

Die Deutsche Telekom führte deshalb im März als erstes der 30 DAX-Unternehmen eine Frauenquote ein. Bis Ende 2015 sollen 30 Prozent der oberen und mittleren Führungspositionen in dem Unternehmen mit Frauen besetzt sein. Der Vorstand der Telekom begründet die Einführung der Frauenquote mit einer betriebswirtschaftlichen Notwendigkeit. Er beruft sich u. a. auch auf die oben zitierten Studien, die belegen, dass Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil ein signifikant besseres Unternehmensergebnis und höhere Rentabilität erzielen. Außerdem weist er darauf hin, dass Anleger und Fonds verstärkt auf nachhaltiges Wirtschaften achten, wozu auch die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen gehört.

Die Rekrutierung geeigneter Führungskräfte in Zeiten des demographischen Wandels wird zunehmend schwieriger. In der heutigen Praxis wird die Gruppe der „Männer“ „überausgeschöpft“, d. h. Bewerber mit geringeren Fähigkeiten werden rekrutiert und die Gruppe der „Frauen“ „unterausgeschöpft“, d. h. Qualifikationen bleiben ungenutzt. Genau genommen haben wir bisher eine Männerquote.

So betont auch Telekom-Personalvorstand Thomas Sattelberger, dass die Frauenquote eine kantige Antwort auf die mittelfristige Entwicklung des Arbeits- und Talentmarktes sei. Bereits heute seien beispielsweise rund 60 Prozent der Absolventen von wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen an deutschen Hochschulen Frauen. „Dennoch hindert eine 'gläserne Decke' offensichtlich zu viele weibliche Talente an ihrem Weg nach oben. Mit der Frauenquote werden wir diese Decke durchbrechen.“

Frauen gehen im Labyrinth des beruflichen Aufstiegs verloren

Die Metapher der gläsernen Decke ist zwar in aller Munde, doch greift sie zu kurz. Frauen stoßen nicht irgendwann an eine Decke, die ihren weiteren Aufstieg verhindert, sondern sie gehen meist vorher schon in einem Labyrinth möglicher

Abzweigungen verloren. Wollen Unternehmen das Potential ihrer angestellten Frauen jedoch effizient nutzen, sind frauenspezifische Angebote und Maßnahmen in allen Unternehmensbereichen zwingend notwendig.

Genderorientierte Unternehmensführung ist demnach das Gebot der Stunde. Doch tun sich viele Unternehmen immer noch schwer, sie in allen Geschäftsbereichen zu praktizieren bzw. zu berücksichtigen. Zudem ist z. B. ein speziell auf Frauen abgestimmtes Führungskräfteentwicklungsprogramm ein Eingeständnis, dass die männlich dominierte Arbeits- und Firmenkultur die Stärken und Potentiale der Frauen nicht ausreichend zum Zuge kommen lässt. Als Stichworte dazu nenne ich nur die in vielen Firmen vorherrschende Präsenzkultur oder die implizite Forderung nach möglichst ununterbrochenen Berufsbiographien.

Die bisherigen Maßnahmen der Unternehmen reichen nicht aus

Bisher ergriffen viele Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen, die neben den Frauen natürlich auch den Männern zu gute kommen. Die Attraktivität als Arbeitgeber steigt durch Möglichkeiten zur Kinderbetreuung, durch prinzipielle Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen, durch flexible Arbeitszeiten und flexible Arbeitsorte (Home Office), also durch strukturelle Möglichkeiten zur Work-Life-Integration. Doch das allein genügt nicht.

Die bisherigen Bemühungen in dieser Richtung ermöglichen den Frauen, überhaupt berufstätig zu sein. Sie unterstützen aber bisher nicht den beruflichen Aufstieg. Jetzt sind zusätzliche Anstrengungen notwendig, die es Frauen ermöglichen, Karriere zu machen. Das ist auch das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter deutschen Führungskräften: 70% bezweifeln, dass das Ziel mehr Frauen in Führungspositionen von alleine gelinge.

Was können Unternehmen tun?

Zur Realisierung eines unternehmensweiten Mixed-Leadership Ansatzes gehört neben den oben angesprochenen Maßnahmen vor allem eine genderorientierte Führungskultur, die weibliches Potential nicht nur fördert, sondern auch fordert. In den meisten Unternehmen haben die Führungskräfte jedoch Nachholbedarf in genderspezifischem Führen, Fördern und Fordern. Kurzfristige Erfolge sind vor allem auch durch dezidierte, maßgeschneiderte Angebote für weibliche Potentialträgerinnen zu erzielen. Denn häufig fehlt es diesen an der nötigen Aufstiegskompetenz und manchmal auch am Aufstiegswillen.

Wie das aussehen kann, hat die Bosch Sicherheitssysteme GmbH vorgemacht. Das Unternehmen setzte ein Programm zur Identifikation und Förderung weiblicher Potentialträgerinnen auf, welches von Henn Consulting konzipiert und durchgeführt wurde. Alle Maßnahmen orientierten sich an den Ergebnisse der wissenschaftlichen Studie zu Top-Managerinnen von Dr. Monika Henn. Die Ergebnisse der Studie sind in dem Buch „Die Kunst des Aufstiegs“, erschienen im Campus Verlag, veröffentlicht.

Weitergehende Informationen zum Projekt kann man beim Vortrag von Dr. Monika Henn auf der Zukunft Personal in Köln am 12. Oktober 2010 von 16:30 – 17:00 Uhr erfahren (im Forum 2, Halle 3.2). Im Anschluss an ihren Vortrag steht die Expertin Ihnen auch gerne für ein persönliches Gespräch zur Verfügung.

## **Pressekontakt**

Henn Consulting  
Seminare Beratung Coaching  
Dr. Monika Henn  
Köhlstrasse 64  
53125 Bonn  
Tel. 0228 / 90 288 - 25

www.henn-consulting.de

### **Portrait**

Henn Consulting ist ein Trainings- und Beratungsunternehmen mit Sitz in Bonn. Wir unterstützen nationale und internationale Unternehmen bei der Bewältigung von gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen in den Bereichen Vertrieb und Marketing, Organisation und Personal.

Kennzeichen der Arbeit unseres interdisziplinär zusammengesetzten Teams ist eine hohe Ziel- und Ergebnisorientierung auf der Basis einer methodisch fundierten und empirisch abgesicherten Arbeitsweise. Unsere Kunden schätzen unsere strategische Denk- und Arbeitsweise, die langfristige Lösungen anstrebt und so nachhaltigen Erfolg ermöglicht.

---

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/472963/Frauen-im-Management-Performance-Steigerung-durch-Mobilisierung-weiblicher-Potentialtraeger.html>