

Diversity in deutschen Unternehmen

25.04.2012, 11:56 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Raum Für Führung*



Michael Riermeier, Geschäftsführer Raum Für Führung

Viele Unternehmen in Deutschland lehnen eine starre Frauenquote ab, die flexible Quote wird nicht ausreichend umgesetzt. Auch wenn gerade ThyssenKrupp Gabriele Sons in den Vorstand beruft: In Deutschland tut sich wenig, der Anteil von Frauen in Spitzenjobs klettert im Schneckentempo. Es wird erneut um eine feste gesetzliche Frauenquote geworben mit Rückenwind aus Brüssel. EU Kommissarin Viviane Reding droht der Privatwirtschaft mit einer europaweiten Quote, um die von Männern dominierten Führungsetagen aufzumischen.

Frage: Warum tun sich deutsche Unternehmen so schwer, Frauen in Führungspositionen zu beschäftigen?

Michael Riermeier: Es sind nicht die Frauen mit denen sich deutsche Unternehmen schwer tun – es ist die Veränderung mit der sie kämpfen. Anlässe für Veränderungen sind vielfältig – und können einmal Frauen in Führungspositionen sein, aber auch Innovationen oder die Veränderung von Kundenbedürfnissen. Es geht im Kern immer darum, dass bisher etablierte und meist auch erfolgreiche Verhaltensweisen für die Gegenwart und/oder die Zukunft nicht mehr passend und angemessen sind. Also müssen Organisationen und die in ihr handelnden Personen ihr Verhalten ändern.

Frage: Wie verändern Unternehmen ihre Verhaltensweisen?

Michael Riermeier: Zunächst braucht es Einsicht. Eine Einsicht in die Notwendigkeit und die Sinnhaftigkeit eben jener Veränderung. Auf das Thema Frauen in Führungspositionen angewendet bedeutet dies folgende Fragestellung: Warum ist es notwendig, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen? Warum schafft es Mehrwert, Frauen in Führungspositionen zu bringen? Eine mittlere/obere Führungskraft mit geringem Erfahrungsschatz zu Frauen in Führungspositionen wird berechtigterweise die Frage stellen: Was bringt das der Organisation? Und auch: Was bringt es mir persönlich? Da die Anzahl von Führungspositionen in einer Organisation limitiert ist, ist es also ein knappes Gut, um die Interessenten – männlich und weiblich – im Wettbewerb stehen.

Frage: Was braucht es konkret, damit ein Umdenken und Lernen stattfinden kann?

Michael Riermeier: Es braucht zum einen eine Gelegenheit, in der der Mitarbeiter selbst positive Erfahrungen mit einer neuen Perspektive oder Einstellung sammeln kann. Für Unternehmen bedeutet das, Erfahrungsräume zu eröffnen, in denen sich Mitarbeiter begegnen und andere Perspektiven entwickeln können. Es wird von Mitarbeitern wie von Führungskräften erwartet, dass sie ihren Horizont erweitern. Desweiteren braucht es starke Persönlichkeiten und Motivatoren an der Spitze der Veränderung. Wie bei jeder Veränderung richtet sich der erste Blick aller Beteiligten prüfend in Richtung Unternehmensführung mit der entscheidenden Frage: Leben die Menschen an der Spitze der Veränderung diese selbst glaubwürdig vor? Sind sie Vorreiter und Leitbilder der Veränderung oder wird lediglich mit Apellen von mir die Veränderung erwartet? Schlussendlich: es gibt eine Reihe von Methoden und Werkzeugen, um Veränderungen produktiv zu begegnen. Damit erhalten Führungskräfte das erforderliche Know-how, um stets handlungsfähig zu bleiben.

Frage: Frauen in Führungspositionen – gibt es Branchenunterschiede?

Michael Riermeier: Ja und nein – es gibt Cluster über Branchen hinweg. Branchen, in denen viel Interaktion und Kommunikation erforderlich sind wie zum Beispiel in vielen Dienstleistungsbranchen, ist der Anteil an weiblichen Führungskräften deutlich höher als in anderen Branchen. Zu nennen sind hier die Hotellerie und Gastronomie oder auch der Einzelhandel. Je mehr technische, mathematische oder naturwissenschaftliche Kompetenzen gefragt sind, umso männlicher sind die Organisationen geprägt. Das beginnt aber schon zu Schul- und Universitätszeiten. Aus unserer Sicht sehr interessant ist die Tatsache, dass es ein deutliches Ost-West-Gefälle gibt: Weibliche Führungskräfte gibt es in den neuen Bundesländern häufiger als in den alten Bundesländern.

Frage: Gibt es generell kulturelle Unterschiede in den Führungsstilen von Männern und Frauen?

Michael Riermeier: Nein – und es gibt auch keine genetischen Unterschiede. Was es allerdings gibt, sind: passende und weniger passende Führungsstile. Und was wir – auch in explorativen Studien – beobachten können: das Alter von Führungskräften - vulgo deren Sozialisation in einem Zeitgeist - erklärt weitaus besser den Führungsstil als das biologische Alter oder das Geschlecht.

Frage: Welche zusätzlichen Faktoren erschweren den Aufstieg der Frauen in Führungspositionen?

Michael Riermeier: Das sind die Erwerbsbiographien und Entgeltsysteme, die Frauen benachteiligen. Mit der Entscheidung zur Familiengründung ist ein Elternteil mit der Nachwuchspflege gebunden. Das ist immer noch meistens die Frau, hier entscheiden Familien sehr rational-ökonomisch. Hinzu kommt eine gesellschaftlich-politische Dimension: In Deutschland herrscht - übrigens ähnlich wie in Italien und Spanien - ein historisch bedingter Argwohn gegenüber staatlicher Kinderbetreuung.

Frage: Was müssen Unternehmen tun, um Veränderungen, wie Diversity zuzulassen?

Michael Riermeier: Den Unternehmen fehlt es an Sensibilisierung und Bekenntnis zu Vielfalt, Buntheit und Unterschiedlichkeit. Schließlich ist es ein offenes Geheimnis, dass Mono-Kulturen viel anfälliger für Krankheiten und Schädlinge sind. Ein Biotop hingegen wirkt kurzfristig nicht unbedingt ein Maximum an Profit ab, ist aber langfristig deutlich anpassungs- und widerstandsfähiger und vermag sich deutlich besser und schneller der Umwelt anzupassen. Neben der langfristig-strategischen Ausrichtung können Unternehmen auch konkrete Initiativen zur Stärkung von Diversity durchführen:

- Erfahrungen erweitern, etwa durch Projekte außerhalb des Unternehmensalltags (Spielplatz bauen, Senioren betreuen), Auslandsentsendungen oder Sabbaticals und diese Erlebnisse reflektieren
 - Familienfreundlichkeit fördern, etwa durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeit-Angebote oder Möglichkeiten zur Kinderbetreuung
 - Vorbilder ermöglichen, darüber reden und Vernetzung etwa durch Mentoring über Führungsebenen hinweg etablieren
- Solche Initiativen dürfen aber nicht isoliert – wie etwa ein Leuchtturm – in der Landschaft stehen. Sie sollten zentral und ganzheitlich gesteuert sein, laufend kritisch analysiert und diskutiert werden und sind einzubinden in regelmäßige Veranstaltungen (etwa Führungskräfte-Schulungen) und Kommunikation (etwa das Intranet).

Portrait

RAUM FÜR FÜHRUNG GMBH

Das Frankfurter Beratungsunternehmen Raum Für Führung (RF/F) wurde im November 2008 gegründet und ist seit April 2009 operativ tätig. RF/F begleitet mit 16 festangestellten und etwa 50 freien Mitarbeitern seine Kunden ganzheitlich in Veränderungs- und Führungs-fragen. Stehen Änderungen in Kundenunternehmen an, begleitet RF/F diese mit innovativen Ideen, aktiver Unterstützung und konkreten Handlungs-vorschlägen. Seminare, Coachings im Rahmen von Führungsentwicklung werden ebenso durchgeführt wie Team- und Bereichsentwicklungen, um Kommunikation und Zusammenarbeit im Team zu optimieren. Hierbei verbindet RF/F strategische Ansätze der klassischen Unternehmensberatung mit der Betrachtung individueller Veränderungsprozesse. Der Hauptsitz des Unternehmens ist in Frankfurt und besitzt darüber hinaus regionale Präsenzen in Hamburg, Berlin, Düsseldorf und München. Das Unternehmen erwirtschaftete in 2010 einen Umsatz von 3 Millionen Euro. Weitere Informationen finden Sie unter www.rf-f.com.

News-ID: 627359 • Views: 1534 (Stand: 31.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/627359/Diversity-in-deutschen-Unternehmen.html>