

## Pressemitteilung der Human Resources Alliance

### **„Männliche Monokultur in den Führungsetagen beenden“ – Human Resources Alliance fordert Unternehmens-Offensive für mehr Frauen im Management**

**München, 21. April 2010 – Trotz jahrelanger Maßnahmen zur Frauenförderung ist der Anteil an Frauen in mittleren und gehobenen Führungspositionen deutscher Unternehmen nach wie vor extrem niedrig. Es gilt eine unausgesprochene Männerquote von 85-90 Prozent. Angesichts dieser Tatsache ruft die Human Resources Alliance alle Unternehmen in Deutschland auf, das Thema entschiedener als bislang anzugehen und sich dabei messbare Ziele zu setzen.**

Verschiedene aktuelle Erhebungen zeigen: Der Anteil von Frauen in gehobenen Führungspositionen ist in Deutschland nach wie vor verschwindend gering. Laut einer im Januar 2010 veröffentlichten DIW-Studie zum Beispiel sind nur 2,5 Prozent aller Vorstandsmitglieder der 200 größten Unternehmen in Deutschland Frauen. De facto herrscht eine geschlechtliche Monokultur in den deutschen Führungsetagen – mit negativen Folgen für Unternehmen:

- Mangelhafte Ausschöpfung des Talentpools: Frauen stellen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung das größte Talentreservoir für Deutschland dar. Es ist personalwirtschaftliche Verschwendung und angesichts des absehbaren Fachkräftemangels grob fahrlässig, dieses Reservoir nicht gezielt auszuschöpfen. Dazu aber muss es für eine weitaus größere Anzahl an Frauen als bisher möglich sein, auch die höheren Führungsebenen zu erreichen.
- Geschäftliche Nachteile geschlechtlicher Monokultur in der Führung: Zahlreiche Langzeit-Untersuchungen weisen auf einen Zusammenhang zwischen der Präsenz von Frauen im Top-Management und dem betriebswirtschaftlichen Erfolg der entsprechenden Unternehmen hin.
- Mangelhafte Spiegelung von geschlechtlicher Unterschiedlichkeit auf Kundenseite im Management: Unternehmen können besser auf die Bedürfnisse ihrer Kundinnen eingehen, wenn Frauen in Top-Positionen verschiedener Funktionen im Unternehmen vertreten sind.
- Reputationsnachteile für die Unternehmen: Auf den Talent- wie auf den Finanz- und Kundenmärkten ist der Frauenanteil in Führungspositionen ein wichtiger Faktor, der sich positiv auf Ruf und Image des Unternehmens auswirkt.

Gender Diversity kann im alten Stil und mit den traditionellen Methoden allein nicht weitergeführt werden, auch wenn sie noch so gut gemeint sind. Unternehmen müssen Gender Diversity als Managementphilosophie ernst nehmen und brauchen daher messbare Ziele. Es wäre unsinnig, über die Branchen und Funktionen hinweg ein einheitliches Ziel vorzuschreiben. Ziele müssen auch nicht unbedingt die Form einer Quote annehmen, die für einige Unternehmen sinnvoll sein kann aber nicht für alle Unternehmen sinnvoll sein muss. Ein messbares Ziel wäre zum Beispiel, den Frauenanteil in bestimmten Führungsebenen um einen bestimmten Anteil in einem definierten Zeitraum zu steigern.

Unternehmen müssen sich zu einem umfangreichen Maßnahmenkatalog entschließen, um ihre jeweiligen Ziele zu erreichen. Er sollte folgende Elemente beinhalten:

- Transparenz über den Frauenanteil auf sämtlichen Führungsebenen schaffen. Konkrete Ziele mit Zeitvorgaben formulieren und nachhalten.
- Die geschlechtliche Neutralität der in Recruiting und Personalmarketing eingesetzten Handwerkszeuge, Prozesse und Medien überprüfen.

- Für geschlechtliche Neutralität in den externen und internen Auswahlprozessen sorgen. Die an diesen Prozessen beteiligten HR-Spezialisten und Führungskräfte für das Thema sensibilisieren und bei Bedarf diversifizierte Auswahlprozesse schaffen.
- Betriebliche Maßnahmen für eine bessere Work-Life Balance (Kinderbetreuung, Teilzeit auch in Führungspositionen, Elder Care) überprüfen und gegebenenfalls intensivieren.

Darüber hinaus sind auch Eltern, Schulen und die Politik in Bund und Ländern gefragt, wenn es darum geht, den Anteil von Frauen in den so genannten MINT-Studienfächern zu erhöhen. Hier stoßen die Einflussmöglichkeiten der Unternehmen an Grenzen.

„Wir möchten die männliche Monokultur in den Führungsetagen beenden. Als Vereinigung von Personalverantwortlichen, die sich als integrativer Bestandteil der jeweiligen Führung ihrer Unternehmen begreifen, steht die HR Alliance für eine Unternehmenskultur der Verantwortung. Aus der Perspektive betriebswirtschaftlicher Effizienz und unternehmerischer Integrität dürfen HR-Verantwortliche in Deutschland die niedrige Frauenquote in Führungspositionen nicht länger hinnehmen“, sagt Dr. Thomas Marquardt, Vorsitzender der HR Alliance. Marquardt ist Global Head of Human Resources bei Infineon Technologies AG.

Die Human Resources Alliance ist ein Zusammenschluss führender, innovativer Initiativen der Personalarbeit in Deutschland und macht sich für Fortschritt im System Arbeit stark. Gründungsverbände der HR Alliance sind der Goinger Kreis ([www.goinger-kreis.de](http://www.goinger-kreis.de)), die Selbst GmbH ([www.selbst-gmbh.de](http://www.selbst-gmbh.de)) und der dapm e.V., Arbeitskreis Personalmarketing ([www.dapm.org](http://www.dapm.org)).

Weitere Informationen unter: [www.hr-alliance.eu](http://www.hr-alliance.eu)

**Pressekontakt:** Regina Fuhrmann (Geschäftsführung HR Alliance), Kreuzhornweg 27, 21521 Dassendorf, Telefon: 04104/96 29 007, Fax: 04104/96 29 002, E-Mail: [info@hr-alliance.eu](mailto:info@hr-alliance.eu)