

Frauen in Top-Positionen

Gemischte Teams sind ertragsstärker

Die Top-200-Unternehmen im deutschsprachigen Raum verzichten auf weibliche Kompetenz und damit auf Ertrag. Dieses Fazit zieht das Internationale Managerinnen-Netzwerk EWMD nach seiner aktuellen Untersuchung, wonach Frauen in den Führungsetagen der umsatzstärksten Unternehmen immer noch stark unterrepräsentiert sind.

„Es gibt so viele Studien, die belegen, dass ‚Mixed Leadership‘-Firmen unternehmerisch deutlich erfolgreicher arbeiten. Aber an der Spitze bewegt sich nichts!“, so EWMD-Initiatorin Dipl.-Wirtschaftsingenieurin Gabriele Hantschel, Services Managerin IBM Deutschland GmbH und Vorstandsvorsitzende der Helga-Stödter-Stiftung.

In Aufsichtsräten dominieren Männer

Ganz gleich, ob Aufsichtsrat oder Vorstand: Seit Jahrzehnten sprechen die Zahlen eine klare Sprache. Lediglich 1,3 Prozent aller Vorstandsmitglieder der deutschen Top 100 sind derzeit weiblich, auch in den Aufsichtsräten dominieren die Männer. „Der Frauen-Anteil liegt mit 9,6 Prozent zwar höher, aber davon sind circa 60 Prozent Arbeit-

nehmervertreterinnen“, stellt Carola Eck-Philipp vom Vorstand des EWMD Deutschland ernüchtert fest.



EWMD-Initiatorin Dipl.-Wirtschaftsingenieurin Gabriele Hantschel:

„Es gibt so viele Studien, die belegen, dass ‚Mixed Leadership‘-Firmen unternehmerisch deutlich erfolgreicher arbeiten.“

8,4 Prozent Frauen. Nachbar Schweiz hat in seinen umsatzstärksten Unternehmen immerhin 3,7 Prozent Frauen

im Vorstand, dafür prägen nur 7,3 Prozent die Arbeit der Aufsichtsräte. Dabei geht es auch anders: in Norwegen waren im Jahr 2007 beispielsweise 34 Prozent, in

In Österreich und der Schweiz sieht es kaum besser aus. Österreichische Unternehmen vertrauten die betrieblichen Geschicke der Top-50-Unternehmen lediglich zu 2,2 Prozent weiblichen Vorständen an, in den Aufsichtsräten sitzen

Schweden 24 Prozent weiblich und dies in den höchsten Entscheidungsgremien (Vorstände und Aufsichtsräte).

Enormes Potenzial vergeudet

Dabei gibt es für die Unternehmen gute Gründe, auf die Kompetenzen beider Geschlechter zu setzen: Dazu zählt neben dem Fachkräftemangel, der bereits jetzt jährlich die Bruttowertschöpfung in Deutschland um Milliarden vermindert, auch das unternehmerische Eigeninteresse, ein möglichst gutes Betriebsergebnis zu erzielen. Das wird signifikant besser, wenn mindestens drei Frauen die Unternehmenskultur des Vorstands beeinflussen. Darin stimmen die Untersuchungen der Unternehmensberatung McKinsey und der internationalen Nichtregierungsorganisation Catalyst überein: Gemischte Führungsmannschaften sind wesentlich erfolgreicher. Die Firmen mit den meisten Frauen im Vorstand erzielten im Vergleich zu solchen

WomenONBoard

ist ein Projekt des internationalen Managementnetzwerkes EWMD. Auslöser dieses Projektes sind die positiven Erfahrungen aus Norwegen, Schweden und England mit Women-on-Board-Gesetzesinitiativen und -Projekten. Ziel ist es, im deutschsprachigen Raum (Deutschland, Österreich, Schweiz) eine Initiative aufzusetzen, um den Anteil an Frauen in Top-Positionen (Vorstand, Aufsichtsrat) zu erhöhen. Dabei sollen Unternehmen mit Nachdruck auf das Mixed Leadership Potenzial und dessen

positiven Einfluss auf den unternehmerischen Erfolg aufmerksam gemacht werden. Ergebnis des ersten Arbeitspaketes ist die Veröffentlichung der aktuellen Zahlen im Top-Management der 200 umsatzstärksten Unternehmen im Untersuchungsgebiet.

Initiatorin des Projektes ist EWMD-Mitglied Gabriele Hantschel, Services Managerin IBM Deutschland GmbH und Vorstandsvorsitzende der Helga-Stödter-Stiftung.

ohne weibliche Manager eine bis zu 48 Prozent höhere Umsatzrendite; Aktienkurse und Gewinn fallen erheblich höher aus. Die Cranfield University und die Weltbank wiesen ebenfalls auf die Vorteile der sich ergänzenden Führungsstile hin und an der renommierten London School of Economics kamen Forscher zu der Erkenntnis, dass auch die Innovationskraft in gemischten Teams mit einer ungefähren Gleichverteilung der Geschlechter am höchsten ist.

„Es wird Zeit, mehr Frauen in verantwortliche Positionen aufsteigen zu lassen, um die Potenziale der Unternehmen voll auszuschöpfen“, fordert deswegen auch Nicole Meissner, Präsidentin EWMD International und Global Head Legal Technical Operations von Sandoz International GmbH. An Frauen

mangelt es nicht: Die Zahl qualifizierter Bewerberinnen steigt seit Jahren an. Meissner: „Die Vernachlässigung der Potenziale und Talente hoch qualifizier-

ter Frauen ist eine Verschwendung von Bildungskapital, die sich Deutschland nicht mehr länger leisten kann.“

EWMD (European Women's Management Development International Network)

ist ein internationales Management-Netzwerk für ManagerInnen, UnternehmerInnen und Selbstständige mit etwa 800 Mitgliedern in 25 Ländern. Das Netzwerk bietet eine Plattform für den qualifizierten Austausch von Erfahrungen und Entwicklungen im Management. Mitglieder setzen sich für eine bessere Gender Diversity, mehr Frauen in Führungspositionen und eine nach-

haltige Work Life Balance ein – branchenübergreifend und international. Neben Privatpersonen sind auch Unternehmen Mitglieder. Basis des persönlichen Netzwerkes sind Themenabende, Netzwerk Lounges und der gemeinsame Besuch kultureller Veranstaltungen.

■ <http://www.ewmd.org>

Europäisches Managerinnen-Netzwerk macht Mut zu Karriere

Die Regionalgruppe des europäischen Managerinnen-Netzwerks EWMD (European Women's Management Development Network) in Baden-Württemberg hat das Buch „Erfolgsfaktor Frau in Management und Führung“ veröffentlicht. Anhand von 27 Porträts werden gelebte Beispiele sichtbar gemacht, wie Mitgliedsfrauen des EWMD-Netzwerks in Wirtschaft, Gesellschaft und Öffentlichem Dienst Verantwortung übernehmen und Veränderung bewirken. Es schildert unterschiedliche Karrierewege, beleuchtet, was wichtige Erfahrungen für das Vorankommen im Beruf sind, zeigt auf, wo im Jahr 2009 immer noch Karrierehemmnisse lauern und was Frauen in Beruf und Karriere wirklich wichtig ist.

„Mit unserem Buch wollen wir den Entscheidern in Unternehmen Anhaltspunkte geben, mit welchen Angeboten sie Frauen in ihrer Karriere unterstützen können. Das Potenzial von Frauen wird oft noch nicht

ausreichend erkannt. Dabei wird es zunehmend wichtiger für den Erfolg von Unternehmen und Organisationen. In Zeiten wirtschaftlicher Krise und des demografischen Wandels mit seiner erwarteten Verknappung von gut ausgebildeten Kräften rücken weibliche Führungsqualitäten wieder stärker in den Fokus“, betont Dr. Mechthild Kreikle, Vorstandssprecherin von EWMD Baden-Württemberg e. V. Gabriele Reich-Gutjahr, eine der beiden EWMD-Projektleiterinnen, erklärt: „Unsere 27 Beispiele zeigen, dass vieles möglich ist. Karrieren mit Kindern, Branchen- und Berufswechsel, rasante Aufstiege, Wechsel in völlig neue Aufgabengebiete, Weiterkommen nach Karrierestillstand, Quereinstiege, erfolgreiche Wege in die Selbstständigkeit, Pausen und Phasen der Neuorientierung. Wir wollen jungen Frauen damit Lust auf Karriere und vielfältige Karrierewege machen.“



„In unserem Buch werden Möglichkeiten und Chancen realer Berufs- und Lebenswege lebendig, abseits der Beschreibungen und Empfehlungen, wie sie manche Hochglanzbroschüre oder Sonntagsrede bereit hält“, fügt Dr. Christina Hahn-Franz, die zweite EWMD-Projektleiterin, hinzu.

Das Buch hat 128 Seiten sowie 52 Abbildungen und Fotos, ist ab sofort über den Buchhandel oder EWMD direkt zu beziehen und kostet 19,80 Euro (ISBN 978-3-00-027719-1).