

EMPOWERMENT



Argumentationstraining – Fahrstuhlgespräch

Frauen in Unternehmen fördern

Frauenförderung ist sowohl eine soziale als auch eine ökonomische Notwendigkeit. Der Zusammenhalt innerhalb einer Belegschaft kann erheblichen Schaden nehmen, wenn sich eine Gruppe der Beschäftigten dauerhaft benachteiligt fühlt und den Eindruck gewinnt, dass sie keine Aufstiegschancen hat. Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen (insgesamt im Betrieb oder in bestimmten Positionen bzw. Entgeltgruppen) ist eine gezielte Frauenförderung notwendig, um den Status quo zu verändern. Geschlechtergemischte Teams können dazu beitragen, dass durch Flexibilität und Variabilität schneller reagiert wird oder durch unterschiedliche Sichtweisen innovative Angebote entwickelt werden.

Verschiedene Studien belegen, dass sich ein größerer Anteil von Frauen in Führungspositionen positiv auf den Unternehmenserfolg auswirkt, insbesondere wenn der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft hoch ist.¹ Heterogenität in den Führungsetagen und die damit verbundene Vielfalt der Perspektiven kann strategischen Fehlern entgegenwirken. Obwohl Frauen heute die Mehrzahl der Hochschulabsolvent_innen stellen, sind sie in den höheren Entgelt- und Einkommensgruppen eher unterrepräsentiert. Hier gilt es Maßnahmen zu entwickeln, um mehr Frauen den Weg in die Führungsetagen zu ebnen:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss auch in einer Führungsposition möglich sein – die Unternehmenskultur muss sich dahingehend verändern: Eine „Doppelbelastung“ kann zu erhöhtem Stress und einer höheren Krankheitsanfälligkeit führen. Familienfreundliche Maßnahmen können dem entgegenwirken und somit die Kosten für die Lohnfortzahlung bei Krankheit senken.
- Aufsichtsräte sollten einer „Zielgröße Null“ für den Vorstand eines Unternehmens nicht zustimmen
- Großinvestor_innen könnten klare Vorgaben für den anzustrebenden Frauenanteil verlangen
- Letztlich müssen sich aber auch gesamtgesellschaftliche Vorstellungen verändern, z.B. darüber, wie „ein Chef“ zu sein hat. Stichwort: *unconscious bias* – unbewusste Voreingenommenheit. Die Rekrutierungs- und Beförderungsprozesse müssen so verändert werden, dass derzeit männlich geprägte Machtstrukturen und „inner circles“ auch für Frauen zugänglich werden.

Frauenförderung fängt übrigens schon bei den weiblichen Auszubildenden an: Der Anteil weiblicher Auszubildender in technischen Berufen, in Industrie und Handwerk ist nach wie vor deutlich geringer als der Anteil männlicher Auszubildender. Dabei wird gerade in diesen Bereichen häufig eine Lehrstellenlücke beklagt. Weibliche Auszubildende können dazu beitragen, die Lehrstellenlücke zu schließen. Hierzu sind jedoch Maßnahmen seitens der Betriebe (aber auch schon in Schulen) nötig, die junge Frauen gezielt ansprechen und für den Beruf begeistern. Gendersensible Berufsorientierung gibt es zum Beispiel in Form von Schulpraktika oder dem Girls' oder Boys' Day.

¹ vgl. BMFSFJ (2011): Frauen in Führungspositionen. Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg

<https://www.bmfsfj.de/blob/93882/c676a251ed4c36d34d640a50905cb11e/frauen-in-fuehrungspositionen-langfassung-data.pdf>