

PRESSEMITTEILUNG vom 06.04.2010

Frauenquoten ersetzen keine Unternehmenskultur und Personalentwicklung Der HCC e.V. erteilt der Frauenquote eine Absage und weist einen alternativen Weg

Mitte März erfuhr die deutsche Nation per Pressenachricht, dass die Telekom, als eines der ersten 30 DAX Unternehmen, eine Frauenquote einführt. Bis Ende 2015 sollen 30 % der oberen und mittleren Führungspositionen mit Frauen besetzt werden. Die Telekom flankiert ihre neue Strategie mit der Vorgabe systematischen Zielwerte z.B. bei der Einstellung von Hochschulabsolventen, Auswahlprozessen, Bildung von Talentpools und der Teilnahme an Führungskräfte Entwicklungsprogrammen. Zusätzlich sollen bestehende Programme zur Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben ausgeweitet werden.

Der Human Capital Club begrüßt grundsätzlich jede zielgerichtete Aktivität, die geeignet ist das Human Capital in den Unternehmen zu fördern. Hinsichtlich der von der Telekom eingeführten Frauenquote erteilt der Human Capital Club jedoch eine klare Absage.

Die „Quotenfrau“, eigentlich ein Relikt aus den 80ziger Jahren und erfreut sich offensichtlich erneuter „Beliebtheit“. Das hängt wohl auch damit zusammen, dass im Zuge der letzten Wirtschaftskrisen die Kosten für die Personalentwicklung in vielen Unternehmen massiv zurückgefahren worden sind und sich in Zuge dieser Einsparungen auch viele Unternehmenslenker von Führungsgrundsätzen, Unternehmensleitbildern und Visionen verabschiedet haben. Mit dem Resultat, dass sich Deutschland in Punkto Weiterbildung, systematischer Personalentwicklung und Frauen in Spitzenpositionen auf den hintersten Rängen im europäischen Vergleich wiederfindet.

Viele Gründe hierfür liegen nach wie vor in den Köpfen der überwiegend männlichen Entscheidungsträger der deutschen Wirtschaft, die sich durchaus berufen fühlen Entscheidungen „im Interesse“ von Frauen zu treffen. Man darf vermuten, dass sie per se wohl am besten wissen, woran es Frau „mangelt“, um in Unternehmenssystemen, die sie erschaffen haben, zu reüssieren. Das eine von oben verordnete Quote in jedem Fall bei der männlichen Belegschaft Widerstand erzeugt und es den qualifizierten Frauen, die per Verordnung und nicht aufgrund klar kommunizierter und angewandter Auswahlkriterien in besagte Spitzenposition gekommen sind, nicht gerade leichter macht Akzeptanz zu finden, scheint nicht verwunderlich. Auch fördert die Quote nicht gerade das gute Miteinander kompetenter Führungskräfte beider Geschlechter im Unternehmen und dies kann sich durchaus auch negativ auf das Betriebsklima, die Kundenzufriedenheit und das Unternehmensergebnis auswirken.

Fazit: Eine verordnete Quote kann weder eine fehlende Personalentwicklung noch eine nach klaren Leistungskriterien ausgerichtete Unternehmenskultur ersetzen.

Dies bestätigt eine kürzlich durchgeführte Umfrage von Odger Berndtson bei 32 von 49 Spitzen-Managerinnen der 500 umsatzstärksten Unternehmen Deutschlands. Das Ergebnis: Nicht die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf sei der eigentliche Karrierekiller, sondern die Struktur und Kultur der Unternehmen würden Frauen ausbremsen.

Es geht also zu allererst einmal darum Bewusstsein und Verständnis für das Thema Gender Diversity zu schaffen und daraus resultierend eine Kultur des Miteinanders einzuführen. Diese muss mit einer stringenten Personalentwicklung als Teil der Personalstrategie flankiert werden. Zum Beispiel:

- In spezifischen Führungs- und Verhaltenstrainings Männern unbewusste geschlechterspezifische Verhaltensmuster und Glaubensüberzeugungen aufzuzeigen und konsequent abzubauen.
- Strukturen in Unternehmen zu schaffen, in denen sich Männer und Frauen gleichermaßen gut entwickeln können, das heißt Leistungs- und Auswahlkriterien müssen jedem Mitarbeiter transparent und verständlich gemacht werden und Eingang finden in eine stringente, an den Unternehmenszielen angelehnte, Personalentwicklung..
- Gleichzeitig müssen Frauen geschult werden, sich im Unternehmen besser zu positionieren und konsequenter und mutiger ihre Karriere zu planen und voranzutreiben. Dies bedeutet auch sich selbst mehr zuzutrauen und im beruflichen Kontext kompetent eigene Netzwerke aufzubauen.

Es geht schon lange nicht mehr darum, wer sich länger an der Macht hält, oder wer daran festhält „besser“ die Anforderungen einer tradierten Männergesellschaft zu erfüllen. In einer zunehmend globalisierten Welt geht es nur noch darum, den vielfältigen und komplexen Ansprüchen einer sich immer schneller verändernden Wirtschaft entsprechen zu können indem man in der Lage ist, auf die vielfältigen Bedürfnisse und Anforderungen verschiedener Stake- und Shareholdergruppen adäquat und schnell reagieren zu können. Es geht darum, einen sinnvollen Mehrwert in Form von Produkten & Service zu schaffen und dies wird nur möglich sein wenn alle vorhandenen Fähigkeiten und Talente von Frauen und Männern gleichermaßen eingesetzt werden. Unternehmen, die dies verstanden haben und dies auch in eine stringente Personalstrategie umsetzen, gehört die Zukunft.

Daniela Sfameni, Mitglied des Vorstands, Human-Capital-Club e.V.

Vorstand: Peter Friederichs (Vorsitz) | Prof. Dr. Dieter Frey |
Prof. Dr. Martin Schütte | Daniela Sfameni
Alfonsstraße 1, 85551 Kirchheim | Fon: 089-90199545 | Fax: 089-90199547
Amtsgericht München VR 17631