

Frauen in Führungspositionen

Stammtisch für Personalverantwortliche
10.06.2021

Lisa Ringen
Quartiersleiterin DMW Bremen / Oldenburg
lisa.ringen@digitalmediawomen.de

#DMW
DIGITAL MEDIA WOMEN

Digital Media Women e.V.



bremen@digitalmediawomen.de



[DigitalMediaWomenHB \(@DigiwomenHB\) / Twitter](https://twitter.com/DigiwomenHB)



<https://www.facebook.com/digitalmediawomenbremen>



<https://www.facebook.com/groups/DigitalMediaWomen>



<https://digitalmediawomen.de/>

#DMW
DIGITAL MEDIA WOMEN

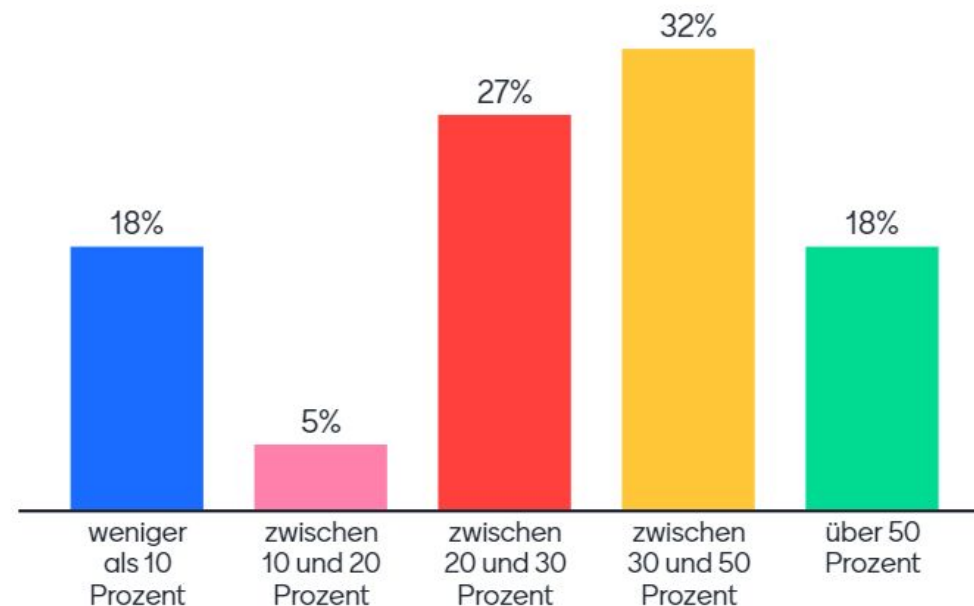
Verlinkungen

[Link zur Anmeldung #DMWday 30.06.2021](#)

[Link zur Lokalumfrage Frauen in Führung](#)

[Bitte unterstützen Sie unser Ehrenamt!](#)

Gewusst oder geschätzt: Wie hoch ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei Ihnen / in Ihrer Organisation?



Das Thema "Frauen in Führungspositionen" weckt eine Reihe an Assoziationen, siehe Wortwolke.

Manche davon sind sogar negativ belegt oder wecken eine gewisse Reaktanz beim (männlichen wie weiblichen) Gegenüber.

Erfahrungsgemäß sind Frauen oft sehr kritisch mit sich und ihrem eigenen Leistungsvermögen und brauchen mehr Ermutigung, um sich in unbekannte berufliche Gewässer vorzuwagen oder Kompetenzthemen zu übernehmen, mit denen sie zuvor noch keine oder wenig Berührung hatten.

Female Empowerment als Stichwort.

#DMW
DIGITAL MEDIA WOMEN

A word cloud of terms related to women in leadership positions. The most prominent words are 'Frauen in Führungspositionen' and 'Female Leadership'. Other visible terms include 'Quotenfrau', 'Gender Balance', 'Kinderbetreuung', 'Rolemodel', 'Frauenförderung', 'Vereinbarkeit', 'Führung in Teilzeit', 'gläserne Decke', 'Care Arbeit', 'Sichtbarkeit', 'Parität', 'Diversity', and 'Mutterschutz für Vorständinnen'.

Oft stehen sich Frauen, die Karriere machen wollen, die also ein "Stück der Macht-Torte" (Zugang zu finanziellen Ressourcen, zu Entscheidungsgewalt etc.) abhaben wollen, gegenseitig im Weg.

Die Sozialisierung von Frauen im Laufe der Jahrhunderte hat dafür gesorgt, dass (wir) Frauen das Narrativ verinnerlicht haben: "Es kann immer nur EINE Frau mit am Tisch sitzen, andere müssen weggebissen werden."

Carolin Kebekus hat hierzu ein paar schlaue Dinge in der NDR Talkshow am 30.11.2018 gesagt, u.a. "Der Kuchen ist groß genug für mehrere Frauen."

[Video Carolin Kebekus, NRD Talkshow \(Facebook\)](#)



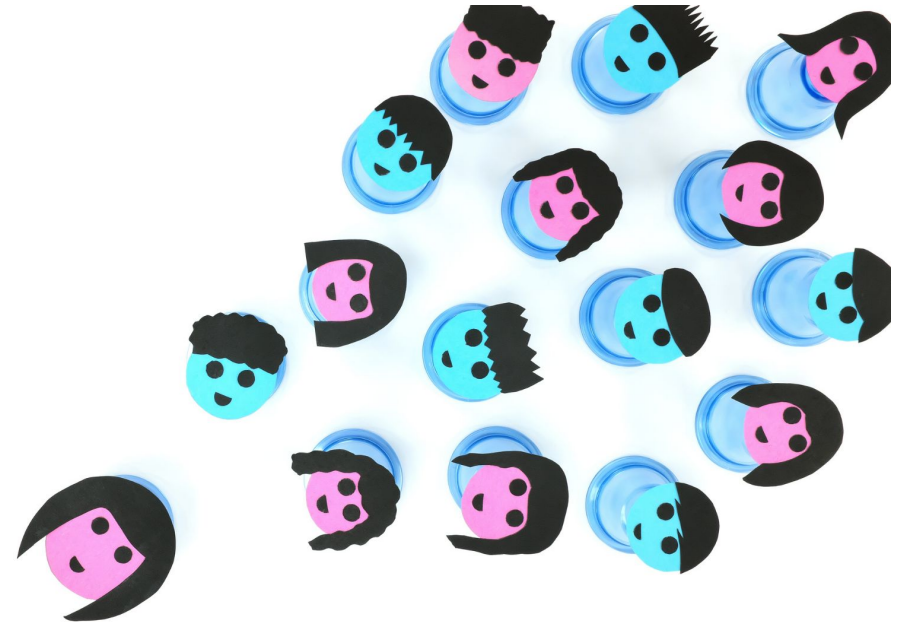
Warum wird das eigentlich noch thematisiert, oder besser, warum müssen wir das eigentlich im Jahr 2021 überhaupt noch thematisieren? Weil ohne den Diskurs, den Austausch, ohne das Sichtbarmachen sich nichts ändert.

Und damit sich etwas ändert bedarf es einer "kritische Masse", also genug Frauen am Tisch, an dem die "Torte" gegessen wird. Erst ab einem Anteil von 30 Prozent verlieren Geschlechterstereotype ihre Wirkung.

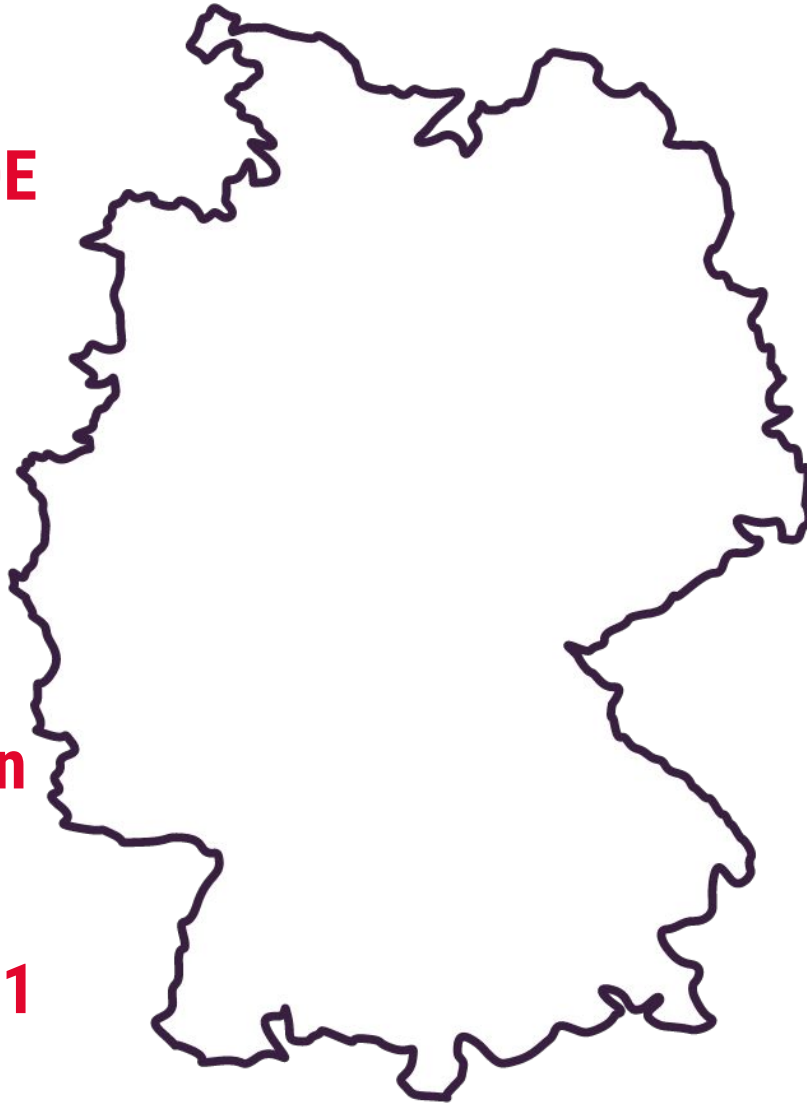
Studien von McKinsey, Accenture, BCG zeigen, dass mehr Vielfalt in Unternehmen mit Erfolg korreliert.

Dennoch sind Frauen in Führungspositionen in Deutschland rar.

#DMW
DIGITAL MEDIA WOMEN



**44% aller
Beschäftigten am DE
Arbeitsmarkt sind
Frauen**



**Frauen in Führung in
der EU?
Platz 20 für
Deutschland (Platz 1
Lettland)**

**Frauen stellen
26 Prozent der
Beschäftigten auf
1. Führungs-
ebene und 40
Prozent auf zweiter
Führungs-
ebene.**

Das ist zu wenig...

#30mit30

#DMW
DIGITAL MEDIA WOMEN

DMW Kampagne #30mit30

Die Digital Media Women haben daher eine Kampagne ins Leben gerufen: [#30mit30](#)
Gesucht werden 30 Unternehmen (deutschlandweit), die bereits mindestens 30 Prozent Frauen in Führungspositionen haben.
Mehr dazu, siehe Link oben.

Dabei geht es nicht darum, zu beklagen, dass Frauen im patriarchalischen System nicht so gesehen werden, wie Männer. Wir wollen nachweisen, dass Unternehmen mit einer ausgewogenen Führungsriege, mit Gender Balance über alle Ebenen, einen Vorsprung haben:

- kommerzieller Erfolg,
- Arbeitsatmosphäre,
- Themenvielfalt
- bessere Produktentwicklungen etc.

Da 30 Prozent die Schwelle, bei der sich die Atmosphäre innerhalb einer Gruppe ändert, haben wir Digital Media Women die Kampagne so gewählt.

#DMW
DIGITAL MEDIA WOMEN

DMW Kampagne #30mit30

Was wollen wir genau damit bewirken?

- Erfolgsgeschichten über Frauen in Führung erzählen,
- den Weg hin zu mehr Chancengleichheit und gemischten Führungsteams zu skizzieren,
- Hürden und Fallstricke aufzuzeigen,
- Frauen in Führungspositionen fördern und Verständnis für die nötige kulturelle Basis schaffen, um final
- Chancengleichheit und Diversität in Deutschland zu beschleunigen.

Also im Kern: Die Welt, in der wir alle leben und arbeiten diverser und besser machen. :-)

#DMW
DIGITAL MEDIA WOMEN

Auszug der #30mit30-Unternehmen

ThoughtWorks®

L'ORÉAL

 **spreadshirt**



ZBW Leibniz-Informationszentrum
Wirtschaft
Leibniz Information Centre
for Economics

na•news aktuell
Ein Unternehmen der dpa-Gruppe

andagon® 



DIE ZEIT 



 **VAUDE**

LAT

9 Thesen zu #30mit30



THESE 1

Unternehmen brauchen keine Frauenförderungsprogramme.

→ Irrglaube, dass Frauen defizitär sind

Förderprogramme existieren in unseren Beispielen entweder nicht, oder sind nicht explizit für Frauen sondern für Frauen und Männer – also für alle (Diversity statt Frauenförderung)

Unternehmen greifen darauf nicht zurück, weil dies den Gedanken von echter Vielfalt untergräbt – echter Diversität, in der jeder so sein kann, wie er ist mit seinen Stärken und Schwächen.

THESE 2

„It's the system, stupid!“

Wir müssen nicht die Frauen ändern, sondern das System.

Frauen müssen sich nicht anpassen, sind nicht defizitär.

Es braucht ein System, in dem sich auch Frauen wohlfühlen – mit allem was sie mitbringen.

THESE 3

Die Führung muss es glaubhaft und kompromisslos vorleben.

Ohne die Führung, geht es nicht – wenn es nicht vorgelebt wird, gibt man keinen Anlass zur Imitation bzw. schafft eine offene Kommunikationskultur (Feigenblätter werden sofort identifiziert), jedes der befragten Unternehmen hatte diese Vorbilder.

THESE 4

Eine gesunde Führung traut zu und vertraut.

Vertrauen und zutrauen, ermutigen und “machen lassen”, ohne Micro-Managing oder Controlling.

THESE 5

Wer die Kontrolle verliert, gewinnt!

Ein Wortspiel – es geht nicht um Kontrolle verlieren – sondern darum, Kontrolle abzugeben. Wer Autorität mit Kontrolle verwechselt, verspielt das Vertrauen seiner MA
Siehe Unternehmenskultur.

THESE 6

Führen ist auch in Teilzeit möglich.

Dass Führen in Teilzeit (oder auch JOb Sharing) nicht möglich ist - das wurde häufig widerlegt. In den 30mit30-Unternehmen wurden die Frauen aktiv gefragt, vor oder auch nach der Elternzeit. Es ist eine Frage des Willens (des Unternehmens), vor allem zunächst auf der Führungsebene.

THESE 7

Die Quote ist kein Heilsbringer.

Sie kann nur den Anstoß bieten. Aber sie stößt dann an ihre Grenzen, wenn die Kultur, die Führung, das System es nicht zulassen.

THESE 8

Gleichberechtigung beginnt zu zweit.

Gleichberechtigung im Alltag leben, auch mit Blick auf Teilzeit, Care-Arbeit, Arbeitszeiten, transparente Gehälter, HR bzw. Recruiting etc.

Es braucht immer auch das Gegenüber, das einen Einfluss auf die tatsächlich gelebte Gleichberechtigung nehmen kann. Dieses Gegenüber muss mit im Boot sein, dann gelingt sie.

THESE 9

Ohne die Männer geht es nicht.

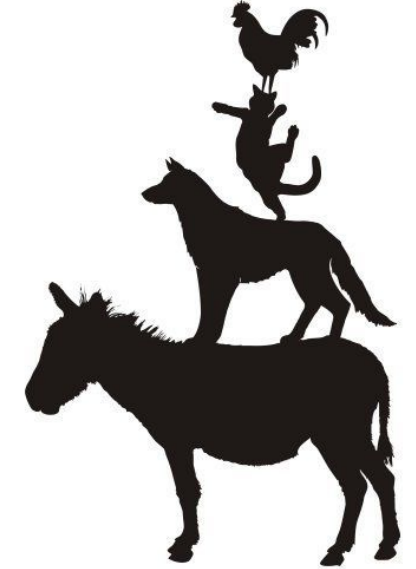
Wenn Männer "Frauenförderprogramme" hören, verinnerlichen sie, dass das Ganze (Gleichstellung, Frauen sichtbarer machen usw.) ein Thema ist, das sie nicht betrifft. Dabei ist das Gegenteil der Fall! Daher: Keine reinen Frauen-Programme, sondern auch hier werden gleiche Chancen für alle sofort mitgedacht, alle werden mitgenommen, vernetzt und miteinander ins Gespräch gebracht - damit alle sich des Impacts bewusst werden.

Let's talk!



Auszug der Umfrageergebnisse

Umfrage: Unternehmen mit Frauen
an der Spitze im Land Bremen



#DMW
DIGITAL MEDIA WOMEN

Die DMW Kampagne #30mit30 auf Lokalebene (Land Bremen)

Umfrage zum Frauenanteil in den Führungsebenen | Digital Media Women e.V.

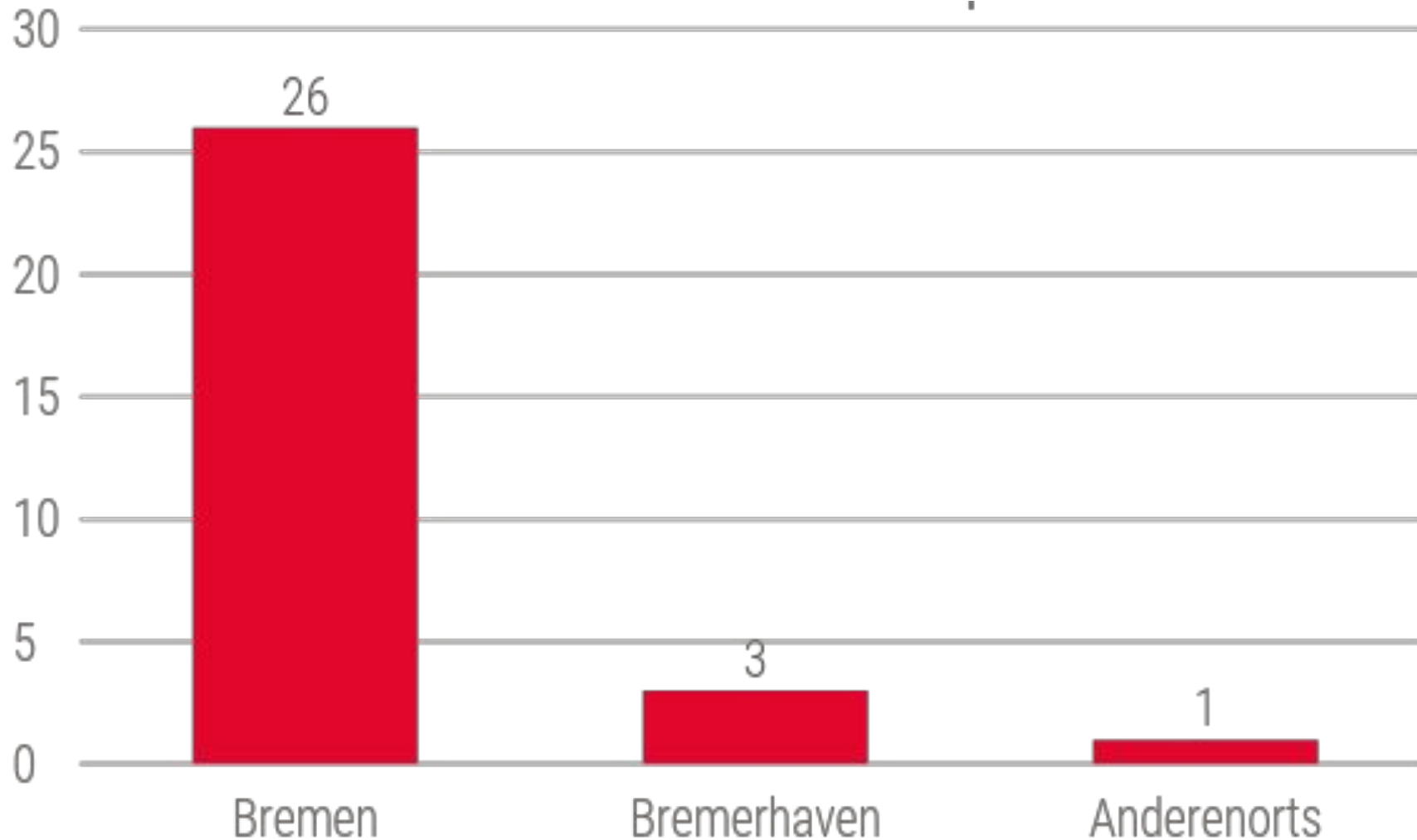
Bitte nehmen Sie teil! Umfrage wieder eröffnet!

Wir, die Digital Media Women Bremen / Oldenburg, laden Sie herzlich ein, an unserer quantitativen Umfrage teilzunehmen. Werden Sie gemeinsam mit unserer Unterstützung ein Unternehmen, das mit Frauen in der Führung erfolgreich die Zukunft gestaltet. Diese Umfrage ist eine von drei Kampagnen, die von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa finanziell gefördert wird. Gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung haben wir uns das Ziel gesetzt, die Digitalisierungsvorhaben kleiner und mittlerer Unternehmen sowie die dazu passende weibliche Kompetenz in Bremen durch unser Ehrenamt miteinander zu verzahnen. Diese geförderte Studie ist ein erster Schritt, die Sichtbarkeit für weibliche Kompetenz in der Bremischen Wirtschaft zu erhöhen.

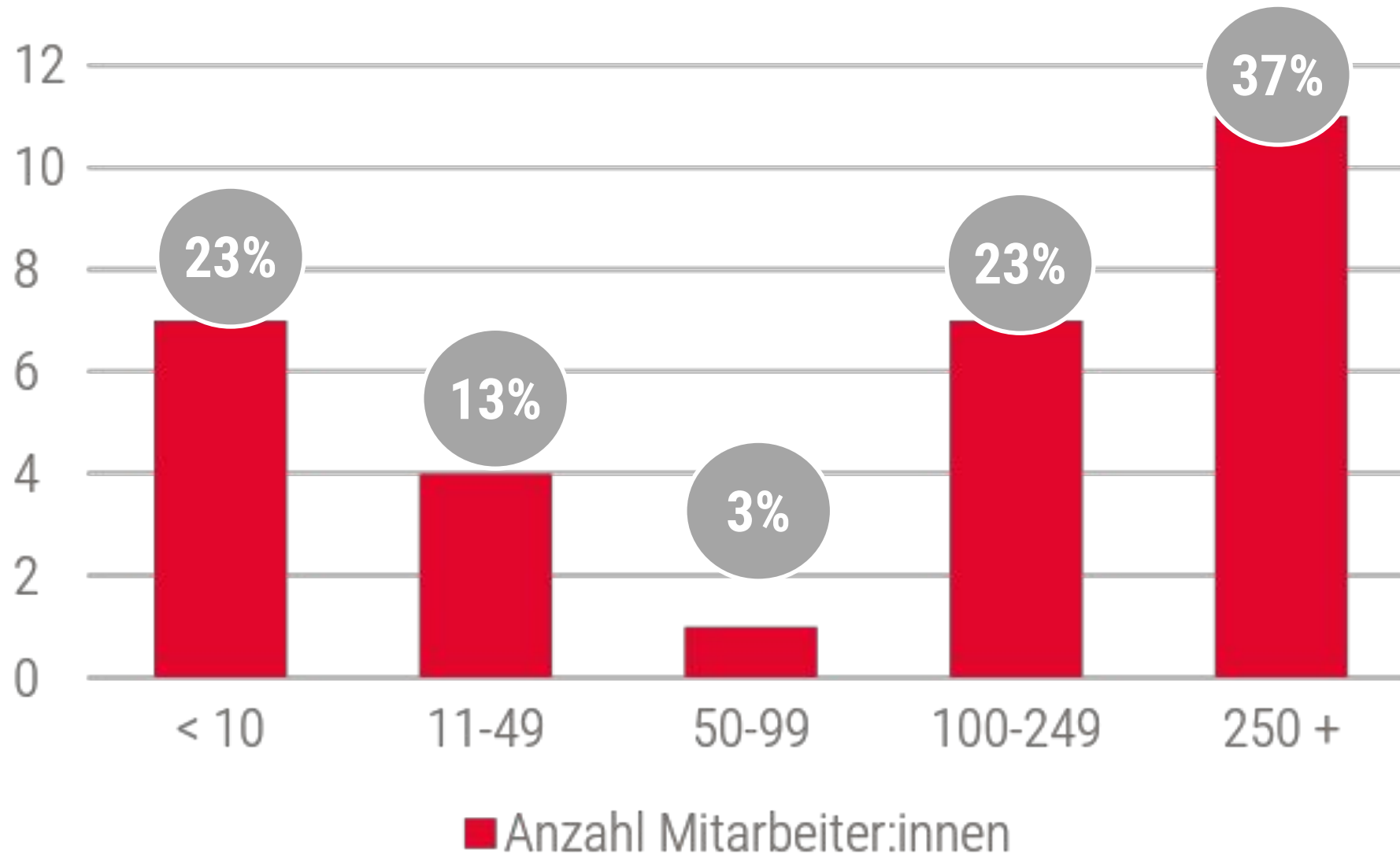
Auf den folgenden Slides sehen sie den Stand der Dinge der Umfrage zu bisher.

#DMW
DIGITAL MEDIA WOMEN

Wo befindet sich der Hauptsitz?



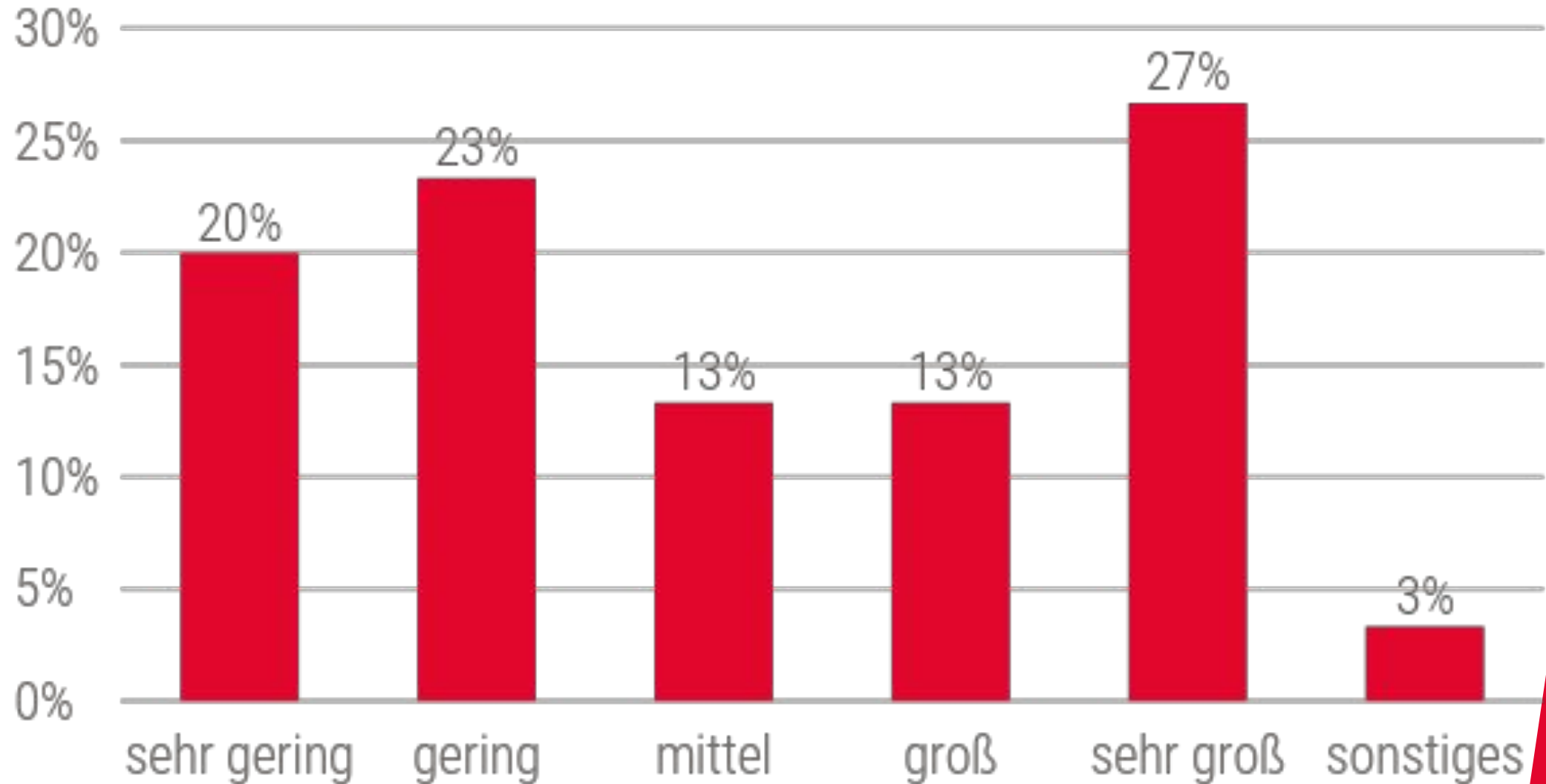
Unternehmensgröße



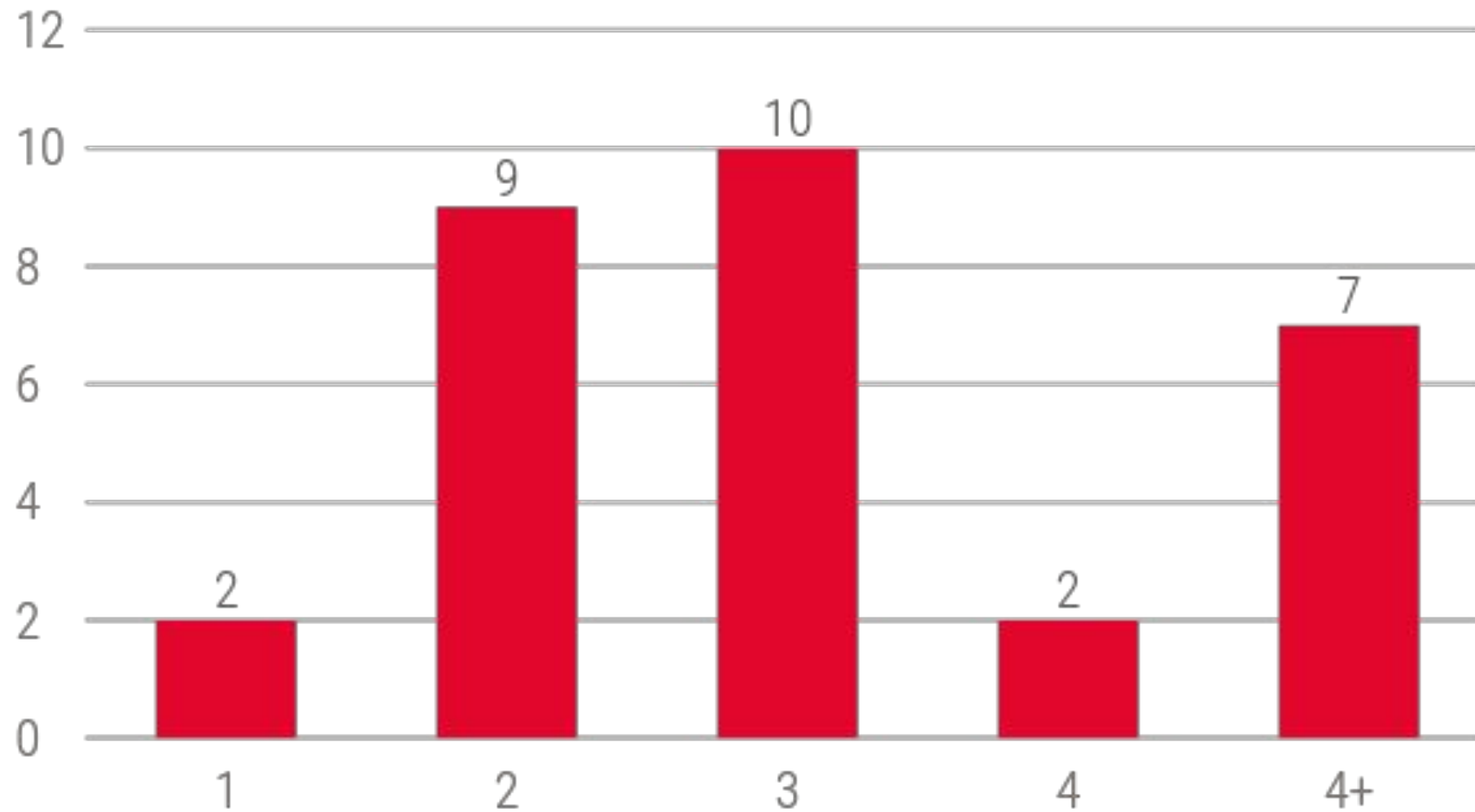
Unternehmensgröße

Unternehmensgröße	Prozentuelle Spanne des Frauenanteils in der Führungsebene	Fallzahlen
< 10	0% - 100%	7
11 - 49	20% - 70%	4
50-99	33%	1
100-249	8% - 50%	7
250 +	4% - 23%	11

Priorität, den Frauenanteil zu fördern?



Anzahl Führungsebenen



Kernaussagen bisher



- Je größer das Unternehmen desto geringer der Frauenanteil in den Führungsebenen.
- 40% der Unternehmen stufen die Förderung von Frauen in den Führungsebenen als hohe / sehr hohe Priorität ein.
- Ca. 30% der Unternehmen mit mittlerer bis sehr hoher Priorität setzten konkrete Maßnahmen ein, um Frau im Unternehmen zu fördern.
- Hohe Bereitschaft der teilgenommenen Unternehmen das Thema „Frauen in Führungsebenen“ mit dem DMW zu vertiefen (über 50%).



ERKENNTNISSE aus #30mit30

**Was Unternehmen von anderen
Unternehmen lernen können
(deutschlandweite Kampagne)**

[Alle Tiefeninterviews im Blog: #30mit30 | Digital Media Women e.V.](#)

5 Erkenntnisse aus #30mit30 (deutschlandweit)



1. Das System muss verändert werden, nicht die Frauen sich an das System anpassen
2. Unternehmenskultur des Zu- & Vertrauens bauen, männliche und weibl. Führungskräfte gehen in Elternzeit, und bleiben in Führungsrollen, Rückkehr auf unveränderte Positionen
3. Vorbilder schaffen und vernetzen, Unternehmensführung muss Gleichberechtigung und Diversity glaubhaft vorlegen und vorantreiben. Immer schauen, wer in der Belegschaft fungiert als Vorbild, setzt Impulse, motiviert... diese Personen noch sichtbarer machen.
4. Kultur schläft Fachwissen beim Recruiting, Stichwort Cultural Fit mit BewerberInnen, wichtiger als Fachwissen und Expertise. Fragestellung: Passt dieser Mensch ins Unternehmen? Fehlendes Wissen kann man aufsatteln.
5. Es braucht keine explizite Frauenförderung, die meisten befragten Unternehmen haben keine expliziten Frauenförderprogramme. Was gibt es? Schulungen, MentorInnen-Programme, Trainings zu Diversity, faire, inklusive Sprache usw.

Aussagen über die KULTUR

“Nicht die Lauten (Männer) werden bedacht, sondern auch diejenigen, die es sich womöglich nicht zutrauen.” **Thoughtworks**

“Führungskräfte können ihre Arbeitszeit reduzieren und behalten trotzdem ihre Position.”
Newsaktuell

“Teilzeit ohne schlechtes Gewissen; Aufbrechen der starren Arbeitsbedingungen die für Männer besser passen als für Frauen.”
Spreadshirt

Aussagen über IMPACT & VORTEILE

“Wirtschaftlicher Erfolg! Die Vielschichtigkeit des Geschäfts und der Anforderungen wird reflektiert - es gibt nicht die eine richtige Entscheidung. ”

L’Oreal

“Es ist ganz wichtig, dass die oberste Führungskraft wirklich davon überzeugt ist, dass es dem Unternehmen einen wirtschaftlichen Mehrwert bringt, Dinge zu verändern und dies nicht nur als PR-Instrument nutzen will. .” **Zeit Verlag**

“Wenn geschultes Personal sich wegbewirbt, dann ist das ein starker ökonomischer Minusposten. Und dass wir Leute lange halten können, liegt (...) ganz klar an der Gleichberechtigung, die bei uns herrscht.” **Cambio**

Aufruf: Und jetzt kommen Sie!



**Bremer 30mit30 Kampagen ist wieder offen - wir
möchten Ihr Unternehmen kennenlernen!**

digitalmediawomen.de/umfrage

#DMWday 2021

Das Bremer Digital-Event mit NET.WORK.POWER

Mittwoch, 30. Juni 2021

Uhrzeit: 16:00 Uhr – 19:15 Uhr

Ort: Zoom



#DMWDAY gefördert von
Die Senatorin für Wirtschaft,
Arbeit und Europa

#DMW HB

DANKE!

#DMW
DIGITAL MEDIA WOMEN

Die DMW-Frauen im Quartier Bremen/Oldenburg

#DMW
DIGITAL MEDIA WOMEN



#Marketing
#Digitalauszeit
#Ethik



#Kundenservice
#Beratung
#Projektleitung



#Agile
#Organisationsentwicklung
#NewWork



#PioneersofEducation
#Empowerment
#NewWork



#OnlineMarketing
#Kommunikation
#Gestaltung



#Medienwissenschaft
#DigitalBusiness
#Projektmanagement



#SocialMedia
#Influencer
#Marketing



#BlendedLearning
#Hybrid
#NeueLernkultur



#Coffeebreak
#Brandauthenticity
#Uniquemoments



#Mediaplanung
#Grafikdesign
#Kommunikation