



ZWISCHEN ANSPRUCH UND REALITÄT

Female Leadership

in deutschen Unternehmen

In der heutigen Zeit streben aufgeschlossene Männer und Frauen gleichermaßen nach Gleichberechtigung und Chancengleichheit in sämtlichen Lebensbereichen, einschließlich der Geschäftswelt. Trotz dieser Bestrebungen zeigt die Realität in deutschen Unternehmen jedoch oft eine ungleiche Verteilung von Führungspositionen zwischen den Geschlechtern, wodurch die Chancengleichheit herausgefordert wird.

Die Vielfalt und die verschiedenen Perspektiven, die Frauen in Führungspositionen einbringen können, werden vermeintlich von vielen geschätzt. Und dennoch werden Frauen oftmals dann doch nicht ernst genommen oder als weniger kompetent angesehen, was die beruflichen Möglichkeiten einschränken kann. In vielen Führungsetagen dominieren nach wie vor Männer, was die Herausforderungen für Frauen in leitenden Positionen verstärkt. Trotz der Anerkennung von Female Leadership als wichtigen Bestandteil des Fortschritts stehen Frauen in deutschen Unternehmen und Führungsetagen zu oft noch vor zahlreichen Hindernissen. Ungleichheiten bei Karrierechancen und Gehältern sowie mangelnde Anerkennung für ihre Leistungen sind nur einige davon.

Als Beraterin bin ich oftmals die einzige Frau in Strategie-meetings oder Lenkungsreisen von Serviceprojekten, was zeigt, dass wir noch einen langen Weg vor uns haben, um echte Vielfalt und Gleichberechtigung zu erreichen. Auch mir passiert es, dass ich mit Vorurteilen und Stereotypen konfrontiert werde. Diese Erfahrungen lassen mich einen kritischen Blick auf den aktuellen Stand von Female Leadership in deutschen Unternehmen werfen und zeigen mir die Diskrepanz zwischen Anspruch und Realität auf.

„Die Tatsache, dass es explizite Initiativen braucht, um Frauen zu fördern, zeigt, wie tief verwurzelt die bestehenden Vorurteile und Barrieren sind.“

Sandra Gnoth,
Geschäftsführende Gesellschafterin, Zeitgeist

Umdenken zwingend notwendig

Weibliche Führungskräfte müssen noch zu oft mit Vorurteilen und Stereotypen kämpfen, die ihre Fähigkeiten und Potenziale herabsetzen. Diese Vorurteile können subtil sein und sich in Form von abwertenden Kommentaren, fehlender Anerkennung oder stereotype Rollenverteilung äußern. Solche Hürden können dazu führen, dass Frauen sich ständig beweisen müssen, um den gleichen Respekt und die gleichen Chancen zu erhalten wie

ZEITGEIST ist eine renommierte Unternehmensberatung, die sich auf alle Aspekte eines modernen Kundenmanagements spezialisiert hat. Unsere Expertise und erstklassigen Dienstleistungen unterstützen Unternehmen dabei, Herausforderungen im Kundenbereich erfolgreich zu bewältigen. Unsere Auszeichnungen als Top-Consultant zeigen unser Engagement für exzellente Kundenerlebnisse im Mittelstand. Wir verstehen die Bedürfnisse der Endkunden und nutzen sie als Schlüssel, um wertschöpfende Serviceprozesse zu gestalten. www.zeitgeist-manufaktur.com

ihre männlichen Kollegen. Ein Umdenken in der Unternehmenskultur ist zwingend erforderlich, um Vorurteile abzubauen und ein Umfeld zu schaffen, das Frauen unterstützt und ermutigt.

Förderprogramme implementieren

Ein weiteres zentrales Thema ist die Förderung und Unterstützung anderer Frauen im Unternehmen. Oftmals sind Frauen in leitenden Positionen die einzigen weiblichen Vorbilder in einem männlich geprägten Umfeld. Sie tragen daher eine besondere Verantwortung, andere Frauen zu ermutigen, ihre Ziele zu verfolgen, und sie dabei zu unterstützen, Hindernisse zu überwinden. Unternehmen sollten gezielt Programme zur Förderung von Frauen implementieren und Mentoring-Programme aufbauen, um den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen zu unterstützen.

Stereotype Rollenbilder aufbrechen

Und dann müssen Frauen in Führungspositionen oft einen feinen Balanceakt zwischen Durchsetzungsvermögen und

Empathie vollführen. Während Durchsetzungsfähigkeit und Entschlossenheit wichtige Eigenschaften für erfolgreiche Führungskräfte sind, kann ein übermäßig dominantes Verhalten schnell als "bossy" oder "unweiblich" abgestempelt werden. Daher müssen weibliche Führungskräfte lernen, sich in einer von Männern dominierten Umgebung zu behaupten, ohne ihre weibliche Identität zu verleugnen. Es braucht Sensibilisierung, um ein besseres Verständnis für die unterschiedlichen Führungsstile von Frauen zu fördern und stereotype Rollenbilder aufzubrechen.

Chancengleichheit als Bestandteil der Unternehmenskultur

Ein Aspekt, der mich besonders bewegt, ist die Notwendigkeit spezieller Programme zur Vernetzung, Unterstützung, Förderung und Begleitung von erfolgreichen Frauen. Es ist doch bedauerlich, dass es solcher gezielter Maßnahmen bedarf, um die Probleme und Ungleichheiten zu thematisieren und Lösungen zu entwickeln. Idealerweise sollten Gleichberechtigung und Chancengleichheit selbstverständlich und integraler Bestandteil jeder Unternehmenskultur sein. Die Tatsache, dass es explizite Initiativen braucht, um Frauen zu fördern, zeigt, wie tief verwurzelt die bestehenden Vorurteile und Barrieren sind.

Fazit und was ich mir wünsche ...

Insgesamt stehen Unternehmerinnen und weibliche Führungskräfte noch zu häufig vor einer Vielzahl von Herausforderungen, die es zu überwinden gilt. Trotz der bestehenden Herausforderungen und Hindernisse ist es mein Wunsch, dass Frauen in der Unternehmensführung nicht nur existieren, sondern auch florieren können. Ich wünsche mir eine Arbeitswelt, in der authentisches Female Leadership zur Realität wird und Chancengleichheit für alle gewährleistet ist. Eine Welt, in der jede/r sein volles Potenzial entfalten kann, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Hintergrund.

„Ich kann aus eigener Erfahrung bestätigen, dass Strategiem Meetings und Lenkungs-kreise oft männlich dominiert sind. Dabei fällt mir immer wieder auf, wie eindimensional solche Runden häufig sind. Deshalb freue ich mich jedes Mal, wenn der Frauenanteil in diesen Gremien höher ist. In solchen Fällen erlebe ich deutlich diversere Diskussionen, die mehrdimensionale Perspektiven einbringen und dem Gesamtergebnis stets zugutekommen.“

Roland Schmidkunz, Geschäftsführender Gesellschafter, Zeitgeist

