



## Mehr Frauen in Führungspositionen

### Mixed Leadership in MINT-Branchen: Wie gelingt eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen?

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist in Deutschland zurzeit immer noch geringer als bei Männern. Dies betrifft nicht nur Führungspositionen in Vorständen in DAX-Unternehmen, sondern auch (Führungs-) Positionen im mittleren Management. Im Jahr 2018 betrug der Anteil der Frauen in den Vorständen der 200 größten deutschen Unternehmen nur 9,0 Prozent. In ihrem eigenen Interesse können Unternehmen nicht auf die Potenziale gut ausgebildeter Frauen verzichten. Denn Unternehmen profitieren nachweislich von divers besetzten Führungsgremien. Monokulturen sind nicht mehr zeitgemäß.

### Qualifikation für (MINT)-Führungspositionen

Frauen erreichen heute größtenteils sogar höhere und bessere Bildungsabschlüsse als ihre männlichen Kollegen. Allerdings sind nach wie vor erhebliche Unterschiede bei der Studienfachwahl zu verzeichnen. Insgesamt werden die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) von Frauen noch immer weniger nachgefragt. Ihr Anteil lag im Wintersemester 2016/17 bei 32 Prozent.

Dennoch sind Fortschritte erkennbar, insbesondere in der Chemie (mit einem Anteil von Studentinnen von 46,8 Prozent.) Qualifikationen im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich werden stark nachgefragt. Ihre Bedeutung wird angesichts eines zunehmenden Fachkräftemangels weiter steigen. Zugleich haben Führungskräfte in Unternehmen häufig ein Studium in wirtschaftsnahen Fächern, wozu auch die MINT Fächer gehören, absolviert.

Daher gilt es, gezielt Frauen für die MINT-Studienfächer, vor allem im ingenieurwissenschaftlichen Bereich, zu gewinnen. Die damit verbundenen Einkommens- und Karriere-Potenziale sind frühzeitig aufzuzeigen und gleichzeitig in den Unternehmen noch bestehende Hürden (u.a. in der Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und Familie) sowie (unbewusste) Vorurteile zu überwinden.

Bildung und Erziehung gehen dabei Hand in Hand: Bereits im Kindesalter sollten Mädchen gezielt an technische bzw. naturwissenschaftliche Themen herangeführt werden. Wenn Talent und Interesse früh gefördert werden, kann die Begeisterung für MINT steigen. Schon im Grundschulalter kann hier begonnen werden, Mädchen aktiv für MINT zu begeistern. Bei der Berufs- und Studienberatung können zudem die Karriereperspektiven in diesen Fächern besser dargestellt werden.

### Die ULA fordert

- Schulen dazu auf, dass **Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik** Schülerinnen verstärkt nähergebracht werden.
- die Förderung der **Attraktivität der MINT-Studiengänge** und der damit verbundenen Angebote.

## Unternehmenskultur und Frauenförderung

Unternehmen haben verschiedene Möglichkeiten, Frauen in Führungspositionen zu bringen. Zum einen ist es wichtig, dass diesbezügliche Programme Teil der Unternehmensstrategie werden. Zum anderen kann auch jede einzelne Führungskraft dazu beitragen. Letztendlich spielt aber die Unternehmenskultur eine große Rolle, ob Frauen in Führung gelangen oder nicht. Führungsverhalten ist in erster Linie eine Frage der Persönlichkeit und nicht eine Frage des Geschlechtes.

Hier ist das Unternehmen gefragt, auf ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen zu achten. Eine höhere Anzahl an Frauen in Führungspositionen ist dem Unternehmenserfolg dienlich. Zahlreiche Studien zeigen, dass gemischte Teams in Unternehmen produktiver und erfolgreicher sein können und damit den gesamten Erfolg des Unternehmens positiv beeinflussen.

### **Die ULA fordert**

- die Anpassung und Entwicklung von **Unternehmensstrategien** im Hinblick auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen.
- die Förderung einer offenen **Unternehmenskultur**, in der (Arbeits-)Leistung geschlechtsunabhängig bewertet wird.
- ein Angebot an **flexiblere Arbeitsmodellen** in Unternehmen.
- den aktiven Einsatz für **Diversität** im Arbeits-(Umfeld).

## Bessere Rahmenbedingungen für Frauen in Führungspositionen

Führungskräfte können in Unternehmen einiges verändern, dennoch sind nicht zuletzt die rechtlichen Rahmenbedingungen ausschlaggebend.

### **Die ULA fordert**

- den Gesetzgeber dazu auf, dass **Arbeits- und Ruhezeiten sowie flexible Arbeitsmodelle** im digitalen Wandel kontinuierlich auf den Prüfstand gestellt werden sollten.
- dazu auf, dass Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Tätigkeit im selben Tätigkeitsfeld gleich bezahlt werden („**Equal Pay**“).

---

ULA e.V.  
United Leaders Association  
Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände  
Kaiserdamm 31, 14057 Berlin  
Telefon 030-306963-0 / Telefax 030-306963-13 / [info@ula.de](mailto:info@ula.de) / [www.ula.de](http://www.ula.de)

Ansprechpartner: Wencke Jasper, Referentin Digitalisierung, Diversity & Verbandsorganisation

Die ULA ist die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände. Sie vertritt die politischen Interessen der Führungskräfte in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit siebzehn Mitgliedsverbänden bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die unter ihrem Dach zusammen geschlossenen Verbände bieten ihren Mitgliedern karrierebezogene Dienstleistungen, insbesondere in Form von juristischem Service und Weiterbildungsangeboten.

Die ULA ist Mitglied in der CEC - European Managers, dem europäischen Dachverband für Führungskräfte mit rund einer Million Mitgliedern.