

## **Frauen Union Kreisverband Rhein-Sieg**



Mehr Erfolg mit Frauen  
in der Führungsriege

**„Female Leadership“ –  
Potential nutzen und neue  
Chancen eröffnen**

Darüber sprechen wir mit Dr. Mirjam Lange,  
Unternehmensberaterin.

Digitales Themengespräch  
am 18. Mai von 19.30 bis 20.15 Uhr  
Herzliche Einladung!  
Anmeldung:  
frauenunion-rhein-sieg-kreis@t-online.de

**Frauen Union Rhein-Sieg**

**Mehr Erfolg mit Frauen  
in der Führungsriege:**

**„Female Leadership“ – Potential  
nutzen und neue Chancen eröffnen**

**Dr. Mirjam Lange**

**Dienstag, den 18. Mai 2021  
19:30 bis 20:15 Uhr**

## *Frauen Union Kreisverband Rhein-Sieg*

07.05.2021

Female Leadership: Mehr Erfolg mit Frauen in der Führungsriege!  
Wir laden herzlich ein zum zweiten „45-Minuten-Gespräch“ der Frauen Union Rhein-Sieg.

Dr Mirjam Lange ist Unternehmensberaterin, sie wird mit uns in das Thema „Female Leadership – Volles Potential nutzen und neue Chancen eröffnen“ gehen und aufzeigen, warum das Potential von Frauen für Unternehmen nicht entbehrlich ist und es sich lohnt, manche Hürde zu überwinden.

**17 Teilnehmerinnen  
aber durchgängig!**

## Female Leadership: Female Corporate, Female Entrepreneurship, Female Science, Female Politics

¶

Was hält Frauen davon ab, erfolgreich zu sein und in verantwortungsvolle Aufgaben zu kommen?

1. → Eigene Fähigkeiten unterschätzen → Potential sehen!
2. → Sich von Rollen/Positionen/Stellen nicht angesprochen fühlen → Seid mutig!
3. → Falsche Wahrnehmung von Bewerbungs- und Beförderungsprozessen → Unterstützung suchen!
4. → Berufsplanung zu frühzeitig auf Familienkompatibilität ausrichten → Strebt nach Unabhängigkeit!

¶

1. → Eigene Fähigkeiten unterschätzen („confidence gap“)

Beispiel: Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (Kofa) am Institut der deutschen Wirtschaft (IW), 2019

- → Männer bewerben sich tendenziell eher um Stellen, die über ihrer beruflichen Qualifikation liegen
- → Frauen legen die Anforderungen in Stellenausschreibungen für sich strenger aus und zögern häufig, wenn sie nicht alle in der Stellenausschreibung genannten Qualifikationen besitzen.
- → Männer zeigen sich offensiver in Bezug auf ihre bisherige Arbeitserfahrung und informelle Kompetenzen, auch wenn sie diese nicht per Zeugnis nachweisen können.

Diese unterschiedliche Selbsteinschätzung schadet Unternehmen, weil es den potenziellen Bewerberkreis einschränkt und fähige Frauen nicht einbezogen werden. Gleichzeitig vertun Frauen, die Chancen sich zu entwickeln und am Arbeitsleben und der politischen Willensbildung teilzunehmen. Mit dem Wissen, dass Männer gegenfalls mehr für sich in Anspruch nehmen und ihre Kompetenzen übertreiben, sollte Frauen offensiver mit ihren Fähigkeiten umgehen – auch wenn es erstmal eine „unnatürliche“ Reaktion ist.

➤ **„Führung bedeutet, das Potenzial in Menschen zu erkennen.“**

2. → Sich von Rollen/Positionen/Stellen nicht angesprochen fühlen (Job-Beschreibung, geschlechtertypische Branche)

Beispiel: Buch von Simone Burel „Female Leadership“, dass sich mit den verschiedenen „Touchpoints des Employee-Lifecycles“ auseinandersetzt: Stellenanzeigen, gendersensible Unternehmenskultur und Personalentwicklung

-Sie

Wortwahl bei Ausschreibungen ist häufig entscheidend: Frauen fühlen sich davon eher überfordert. Wenn aber statt „Verhandlungsgeschick“ oder „Durchsetzungsvermögen“ in einer Anzeige „Wortgewandtheit“ und „Selbstbewusstsein“ gefordert wird, bewerben sich nachweislich mehr Frauen.

Einerseits ist es eine gute Entwicklung, dass auch sprachliche Normen auf den Prüfstand gestellt werden und auch von Seiten der Personalabteilungen aktive begonnen wurde, durch eine geeignetere Wortwahl Hemmnisse abzubauen. Aber es ist auch hier wieder das Bewusstsein gefordert, dass Frauen häufig Chancen vertan werden. Nicht jeder, der meint er hätte „Verhandlungsgeschick“ ist ein Schlitzohr, nicht jeder, der „durchsetzungsstark“ ist, stürzt sich von Konflikt in Konflikt.

➤ **„Frauen, seid mutig!“**

3. → Falsche Wahrnehmung von Bewerbungsprozessen

Frauen unterstützen die Kraft von informellen Prozessen und halten sich zu stark an Regeln.

- → Frauen haben häufiger die Ansicht, dass ein Anforderungsprofil in einer Ausschreibung als Mindestvoraussetzung gilt, um überhaupt die erste Hürde des Bewerbungsprozesses zu nehmen
- → Persönliche Kontakte und Empfehlungen werden unterschätzt

Eine McKinsey-Studie fand heraus, dass Männer oft aufgrund ihres Potentials befördert oder angestellt werden. Frauen häufiger aufgrund ihrer Berufserfahrung und der Stationen, die in ihrem Lebenslauf belegt sind. Entsprechend ist es umso wichtiger, gezielt voran zu kommen, wenn der Blick von Außen eher in die Vergangenheit schaut als auf die Zukunft!

➤ **„Frauen, ihr müsst nicht alles allein schaffen – holt euch Unterstützung und Rat.“**

¶

4. → Berufsplanung zu frühzeitig auf Familienkompatibilität ausrichten

Beispiel: Keine Bewerbung auf leitende Stelle – sogar trotz persönlicher Ansprache – mit Verweis darauf, dass man die Leitung vielleicht nur für ein paar Jahre übernehme, weil dann Kinder geplant seien.

Das ist doppelt verheerend:

- → Heutige Karrierechancen verbaut
- → Wiedereinstieg nach Familienpause auf niedrigerem Niveau
- → Doppelte Einbußen bei Rentenansprüchen

Erschwerend kommt noch hinzu, dass Mutterschutz und Elternzeit Frauen häufig in eine Teilzeitalle drängen, aus der es kaum ein Entkommen gibt – auch wenn zu einem späteren Zeitpunkt ein Aufstocken der Arbeitszeit gewünscht ist.

➤ **„Finanzielle Unabhängigkeit, schafft Wahlmöglichkeiten und Sicherheit.“**

# Frauen Union Kreisverband Rhein-Sieg

Bearbeiten Freigeben Anzeigen Audio und Video Teilnehmer Meeting Hilfe

Elena Dahmen Mirjam Lange

## Female Leadership: Mehr Erfolg mit Frauen in der Führungsriege

POTENTIAL NUTZEN UND NEUE CHANCEN ERÖFFNEN

18. Mai 2021

Teilnehmer (10)

Suche

- MS Maïke Scholz Ich
- Frauen Union Rhein-Sieg Gastgeber
- ML Mirjam Lange
- CF Christina Flamme
- DB Dorothea Blohm
- ED Elena Dahmen
- ML Monika Lux
- PK petra kalkbrenner

Teilnehmer Chat

19:27  
18.05.2021

Frauen Union (Frau Dahmen) des Kreises Heinsberg ist mit dabei – Schrankenloser Austausch!

# Frauen Union Kreisverband Rhein-Sieg

Settings | Meeting-Info | Menüleiste verbergen

Freigeben Anzeigen Audio und Video Teilnehmer Meeting Hilfe

cholz (ich) Nathalie Heerings Frauen Union... (Gastgeber) Gertrud Klein-CDU Fr... Mirjam Lange

## Female Leadership: Mehr Erfolg mit Frauen in der Führungsriege

POTENTIAL NUTZEN UND NEUE CHANCEN ERÖFFNEN

18. Mai 2021

Verbunden

### Teilnehmer (16)

Suche

- MS Maike Scholz Ich
- Frauen Union Rhein-Sieg Gastgeber
- ML Mirjam Lange
- C cdu-partei-swisttal@t-online.de
- CF Christina Flamme
- DR Daniela Ratajczak
- DB Dorothea Blohm
- ED Gertrud Klein-CDU Fraktion Swisttal
- Gertrud Klein-CDU Fraktion S...
- HK Hanni Klein
- IR Ina Remus

DR Daniela Ratajczak

DB Dorothea Blohm

ED Elena Dahmen

Gertrud Klein-CDU Fraktion S...

HK Hanni Klein

IR Ina Remus

MM Maria Miethke

ML Monika Lux

NH Nathalie Heerings

PK petra kalkbrenner

SG Sabrina Gutsche

Stimmuschaltung aufheben Video stoppen Freigegeben

Teilnehmer Chat

# Frauen



Mirjam Lange

Ausblick auf den heutigen Abend

Was ist Diversity?

Ausblick auf den heutigen Abend

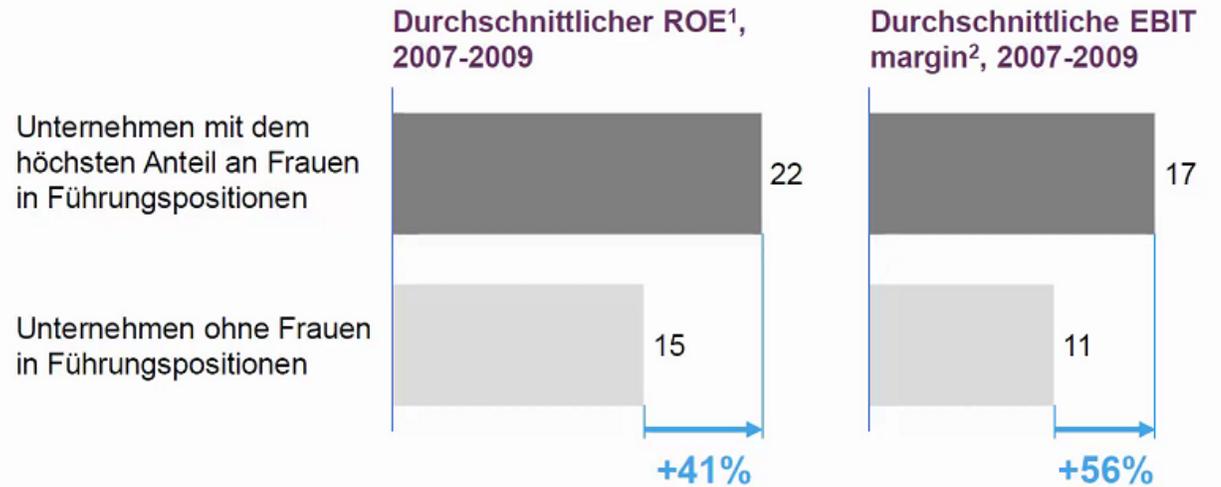
Was ist Diversity?

Female Leadership: Mehr Erfolg mit Frauen in der Führungsriege

Aber warum sind  
Maßnahmen

Es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen Frauen in der Führungsriege und wirtschaftlichem Erfolg von Unternehmen

In Prozent



<sup>1</sup> Return on equity (ROE): Durchschnitt von 279 Firmen zwischen 2007-2009  
<sup>2</sup> Earnings before interest and taxes (EBIT): 231 Firmen ohne Banken, Versicherungen und Finanzdienstleister  
 Länder in Datenbasis: Großbritannien, Frankreich, Deutschland, Spanien, Schweden, Norwegen und BRIC Staaten (Brasilien, Russland, Indien, China und Südafrika)  
 SOURCE: Women Matter 1, McKinsey, 2007

## Was ist Diversity?

Fokus im Folgenden

### Geschlecht



- Frauen stellen 50% der weltweiten arbeitsfähigen Bevölkerung, aber nur 39% der Arbeitskräfte

### Alter



- Gemischte Altersstrukturen verbessern das Lernen und den Wissenstransfer
- Ältere Arbeitnehmer können dazu beitragen, die Nachfragerlücke an hochqualifizierten Arbeitskräften zu schließen

### Ethnische Herkunft



- Ethnisch diverse Unternehmen haben eine besser finanzielle Performance<sup>1</sup>

### Sexuelle Orientierung



- Diverse Teams erhöhen die Servicequalität und Motivation innerhalb einer Organization

<sup>1</sup> Analyse basierend auf 366 Unternehmen in verschiedenen Industrien in Kanada, Latein Amerika, UK und USA  
 SOURCE: McKinsey Diversity Matters 2015, McKinsey Vielfalt siegt 2011

# Frauen Union Kreisverband Rhein-Sieg

Frauen führen kollegialer und steigern so die Leistung und Performance von Teams und Unternehmen

Frauen wenden 5 der 9 Führungsstile an, die die Performance von Organisationen verbessern...

-  **Frauen nutzen mehr**
  - Personalentwicklung
  - Erwartungen und Bonus/Belohnung
  - Vorbildfunktion
-  **Frauen nutzen etwas mehr**
  - Inspiration
  - Kollektive Entscheidungsfindung
-  **Frauen und Männer nutzen gleich**
  - Intellektuelle Anregung/Stimulus
  - Effiziente Kommunikation
-  **Männer nutzen mehr**
  - Individuelle Entscheidungsfindung
  - Kontrolle und korrigierende Maßnahmen

... entsprechend trägt eine kritische Masse an Frauen in einer Organisation zur Leistungsverbesserung bei



⊕ Unternehmen mit 3 und mehr Frauen im Vorstand schneiden besser ab in jeder der 9 Dimensionen der organisationalen Performance

Höhere Diversity kann die Unternehmensperformance entlang 5 Dimensionen verbessern

-  Vorsprung im Wettstreit um die besten Talente
-  Bessere Entscheidungen
-  Schnellere Innovation und bessere Kundenbeziehung
-  Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit
-  Unternehmensimage und -bedeutsamkeit

SOURCE: Women Matter 2017, 2008, McKinsey Organizational Health Index (OHI), 2007

Teilnehmer (17)

Suche

- MS Maïke Scholz Ich
- Frauen Union Rhein-Sieg Gastgeber
- MI Mirjam Lange
- C cdu-partei-swisttal@t-online.de
- CF Christina Flamme
- DO Dagmar Ohlenforst
- DR Daniela Ratajczak
- DB Dorothea Blohm
- ED Elena Dahmen
- CDU Gertrud Klein-CDU Fraktion S...
- HK Hanni Klein
- IR Ina Remus
- MM Maria Miethke
- ML Monika Lux
- NH Nathalie Heerings
- PK petra kalkbrenner
- SG Sabrina Gutsche

Teilnehmer Chat



## Ausblick auf den heutigen Abend

## Was ist Diversity?

## Female Leadership: Führungsriege

Aber warum sind Frauen noch immer unterrepräsentiert?

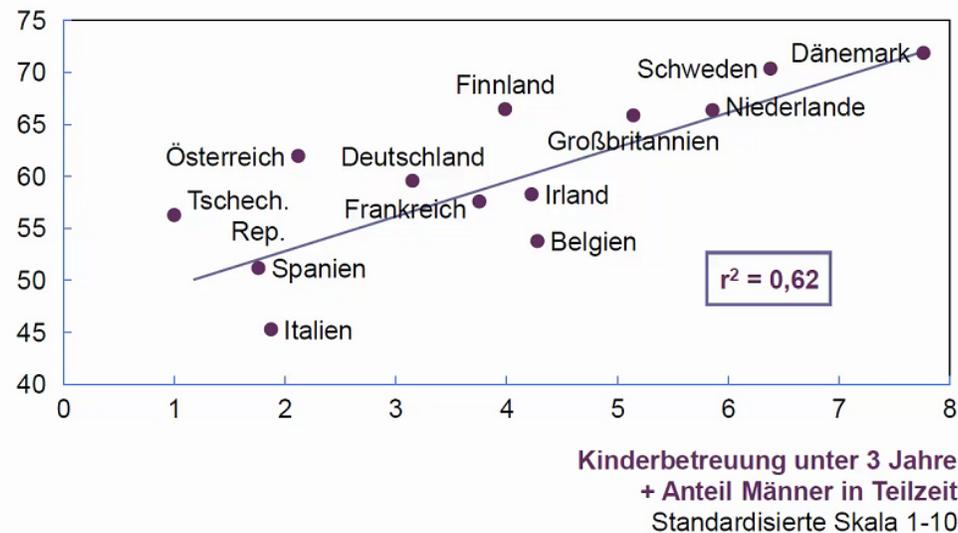


# Frauen Union Kreisverband Rhein-Sieg

Sehr gute und detaillierte Aufarbeitung der Problematik anhand von Statistiken und Studien und weist auf die Konsequenzen von Teilzeit und geringem Verdienst hin.

Betreuungsangebote und die Bereitschaft von Männern (temporär) in Teilzeit zu arbeiten, erhöhen die Erwerbstätigkeit von Frauen

**Erwerbstätigkeit von Frauen**  
In Prozent



Niedrige Erwerbstätigkeit hat nicht nur Konsequenzen für die Haushaltskasse, sondern auch für die eigene Unabhängigkeit und Rente

**Machen Sie Ihre Rente zur Cheffinnsache!**

Fair ist es nicht, aber leider wahr: Frauen bekommen später durchschnittlich 38 % weniger gesetzliche Rente als Männer. Umso wichtiger ist es für Sie, selbst die Initiative zu ergreifen.

Packen Sie es einfach an – es ist weniger kompliziert als Sie denken. Wir beraten Sie gerne auch persönlich, wie Sie Ihre Altersvorsorge optimal gestalten können.

Jetzt Ihren Ansprechpartner kontaktieren

1.148      -38%      711

Durchschnittliche Rente von Männern und Frauen (Deutsche Rentenversicherung 2019)

# Frauen Union Kreisverband Rhein-Sieg

Eine vielschichtige Strategie auf verschiedenen Ebenen ist nach wie vor notwendig, um Frauen stärker zu integrieren

 Fokus im Folgenden

## Handlungsfelder

Legale, steuerliche und sonstige finanzielle Anreize für Unternehmen und Bürger, um Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern

 **Staat/Regierung**

 **Unternehmen**

 **Lokale Akteure**

 **Arbeitnehmervertretung**

Personalstrategie, die Frauen und Familien im Geschäftsalltag unterstützt

Lokale Infrastruktur und Angebote, die Berufstätigkeit Karriere möglich und attraktiv machen

Aufzeigen und unterstützen von flexiblen Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

SOURCE: Women Matter 4

## 4 Dimensionen zur Förderung von Frauen in Unternehmen

### 1 Erkennen und Vermeiden von Vorurteilen

- Vermeidung von geschlechts-spezifischen Vorurteilen ("Bias") bei Performance-Bewertungen
- Vermeidung von geschlechts-spezifischen Vorurteilen bei Einstellungen/Staffing
- Förderung von Frauen im Bewerbungsprozess

### 2 Transparenz und gleiche Anforderungen

- Interne Frauenquote für Managementpositionen
- Flexible Arbeitszeiten (z.B. Home Office)
- Flexible Karrierewege und "Leave policies" (z.B. Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit, Urlaubszeiten)
- Unterstützung beim Übergang/Wiedereinstieg nach Elternzeit (Back-to-work)

### 3 Bekenntnis der Führungsebene

- Bekenntnis und Unterstützung des CEO und des Vorstands zu "Diversity"
- Klare Zielvorstellung zum Frauenanteil in Managementpositionen
- Gleichklang der Unternehmenskultur und Diversity Zielen

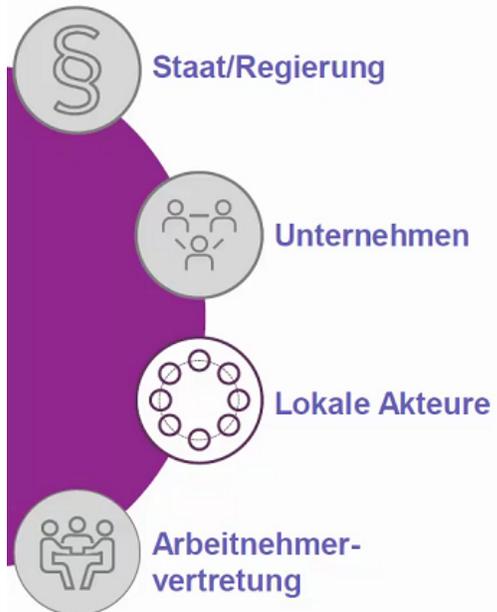
### 4 Talententwicklungsprogramme

- Training und Coaching
- Sponsorship und Mentoring Programme
- Programme zur Erhöhung des Frauenanteils im unternehmenseigenen Talentpool
- Unterstützung beim Aufbau von Managementkompetenzen
- Frauennetzwerke



## Frauen Union Kreisverband Rhein-Sieg

Lokale Akteure spielen eine wichtige Rolle dabei, ein attraktives (Arbeits-)Umfeld für Frauen zu schaffen



### Städte und Gemeinden

- Genehmigung, Bau und Betrieb von Kindertageseinrichtungen und (Ganztags-)Schulen
- ÖPNV, Sportstätten
- Arbeitsplätze
- Breitbandausbau

### Wirtschaftsförderung

- Bewerbung des Wirtschaftsstandorts bei Unternehmen/Investoren und Arbeitnehmern

### Handelskammern

- Trainings (insb. Wiedereinstieg nach Elternzeit)
- Regionaler und überregionaler Austausch und Netzwerke



Frauen Union Rhein-Sieg (Gastgeber)

# Frauen Union Kreisverband Rhein-Sieg

A Zoom meeting grid showing 15 participants. The largest tile on the left is the host, 'Frauen Union Rhein-Sieg (Gastgeber)'. Above the main grid is a horizontal strip of five smaller tiles. The main grid consists of four rows of four tiles each, with the bottom-right tile missing. Each tile shows a participant's video feed and a name label at the bottom. The participants are: Maïke Scholz (ich), Frauen U... (Gastgeber), Mirjam Lange, Nathalie Heerings, Gertrud Klein-CDU Fr..., Elena Dahmen, cdu-partei-swisttal..., Christina Flamme, Dagmar Ohlenfor..., Daniela Ratajczak, Dorothea Blohm, Hanni Klein, Ina Remus, Monika Lux, petra kalkbrenner, and Sabrina Gutsche. Each name label includes a red microphone icon indicating muted status.

# Frauen Union Kreisverband Rhein-Sieg

The image shows a grid of 17 video call windows from a virtual meeting. Each window displays a participant's video feed and their name below it, along with a red mute icon. The participants are:

- Maike Scholz (ich)
- Frauen Union Rh... (Gastgeber)
- Mirjam Lange
- Nathalie Heerings
- Gertrud Klein-CDU Frakti...
- Elena Dahmen
- cdu-partei-swisttal@t-o...
- Christina Flamme
- Dagmar Ohlenforst
- Daniela Ratajczak
- Dorothea Blohm
- Hanni Klein
- Ina Remus
- Maria Miethke
- Monika Lux
- petra kalkbrenner
- Sabrina Gutsche

# Frauen Union Kreisverband Rhein-Sieg

Es spricht: Mirjam Lange, Frauen Union Rhein-Sieg (...)

🔍 🔊 🔍 🔍 Layout

The screenshot shows a Zoom meeting interface with a grid of 16 participants. At the top, a status bar indicates 'Es spricht: Mirjam Lange, Frauen Union Rhein-Sieg (...)' and includes search, volume, and layout controls. The grid consists of four rows and four columns of video thumbnails. Each thumbnail shows a participant's video feed with their name and a mute icon below it. The participants are: Maike Scholz (ich), Frauen U... (Gastgeber), Mirjam Lange, Nathalie Heerings, Gertrud Klein-CD..., Elena Dahmen, cdu-partei-swistt..., Christina Flamme, Dagmar Ohlenfor..., Daniela Ratajczak, Dorothea Blohm, Hanni Klein, Ina Remus, Monika Lux, petra kalkbrenner, and Sabrina Gutsche.

Maike Scholz (ich)	Frauen U... (Gastgeber)	Mirjam Lange	Nathalie Heerings
Gertrud Klein-CD...	Elena Dahmen	cdu-partei-swistt...	Christina Flamme
Dagmar Ohlenfor...	Daniela Ratajczak	Dorothea Blohm	Hanni Klein
Ina Remus	Monika Lux	petra kalkbrenner	Sabrina Gutsche

# Frauen Union Kreisverband Rhein-Sieg



# Frauen Union Kreisverband Rhein-Sieg





Maike Scholz (ich)



Christina Flamme



Frauen Union Rh... (Gastgeber)



Mirjam Lange



Nathalie Heerings



CDU-partei-swisttal@t-o...



Dagmar Ohlenforst



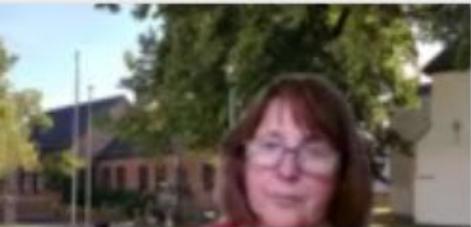
Dorothea Blohm



Daniela Ratajczak



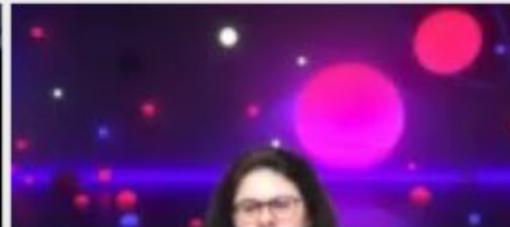
Elena Dahmen



Gertrud Klein-CDU Frakti...



Hanni Klein



Ina Remus



Maria Miethke



Monika Lux

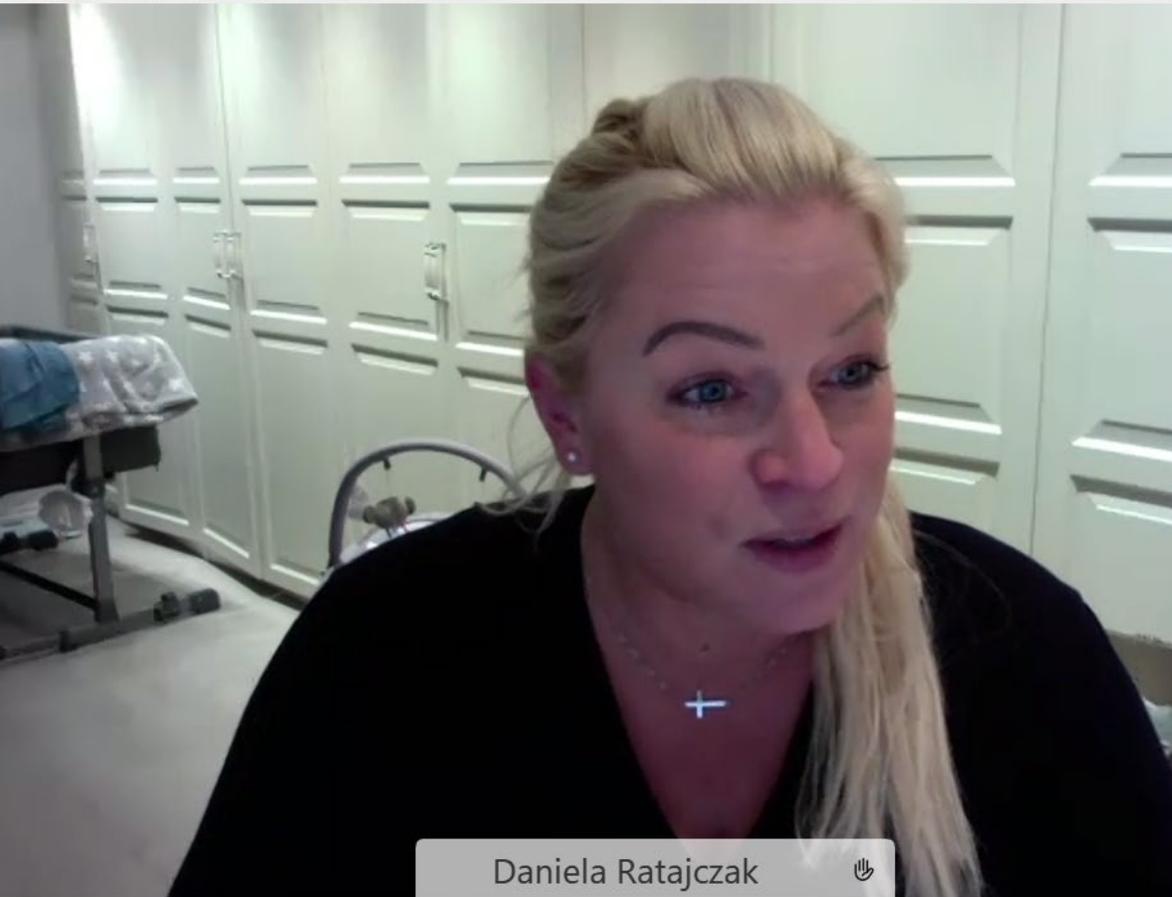


petra kalkbrenner

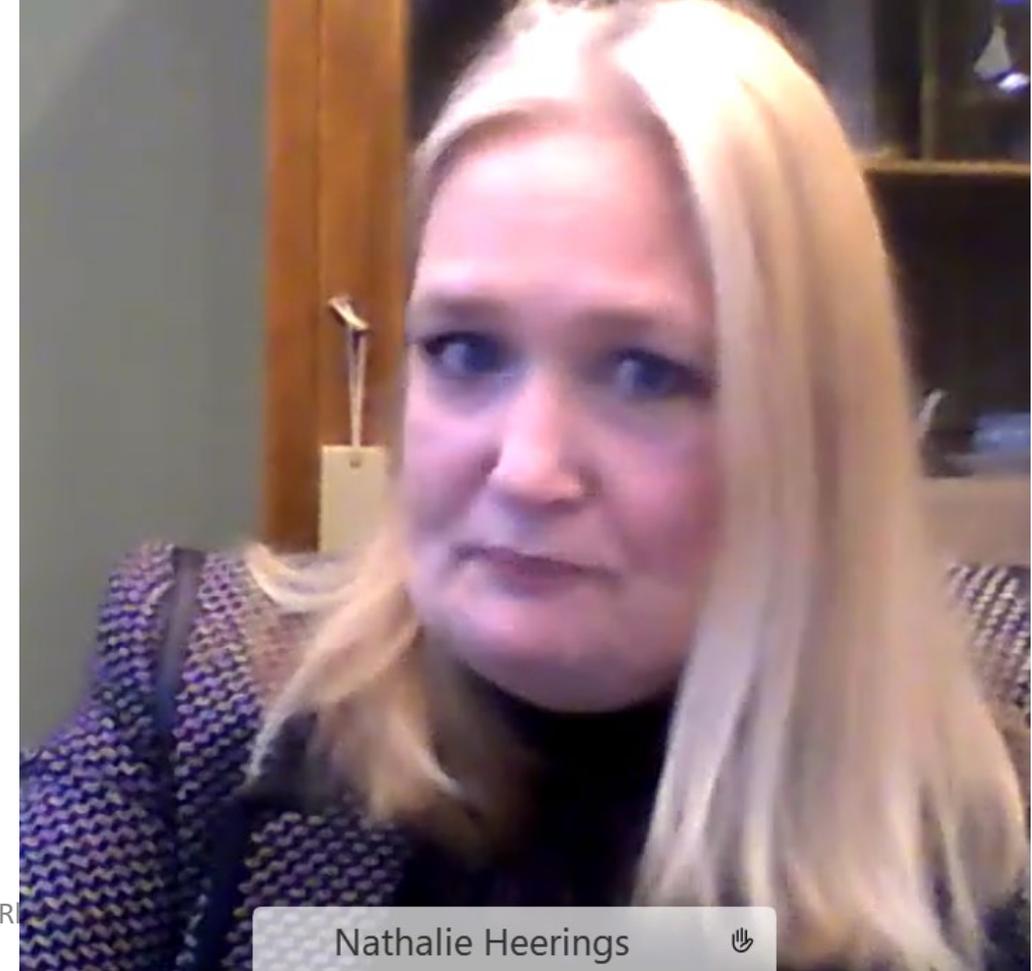


Sabrina Gutsche

# Frauen Union Kreisverband Rhein-Sieg



# Frauen Union Kreisverband Rhein-Sieg



Es spricht: Frauen Union Rhein-Sieg (Gastgeber)

Teilnehmer (17)

Suche

- MM Maria Miethke
- ML Monika Lux
- NH Nathalie Heerings
- PK petra kalkbrenner
- SG Sabrina Gutsche

Chat

An: Alle

Hier Chat-Nachricht eingeben

Stummschalten Video stoppen Freigeben

Teilnehmer Chat



F

Maïke Scholz (ich)

Mirjam Lange

cdu-partei-swisttal@...

petra kalkbrenner

Nathalie Heerings

Frauen Union Rhein-Sieg (Gastgeber)

## *Frauen Union Kreisverband Rhein-Sieg*

**Chatkommentare 😊**

Heute keine Chatkommentare – es durften alle reden 😊