

PARLA®: Frau in Führung

Liebe Damen und Herren,

seit 2016 gilt in Deutschland die Frauenquote, welche gewährleisten soll, dass Frauen zu 30 Prozent in Vorstandspositionen börsenorientierter Unternehmen repräsentiert sind. Trotzdem ist der Frauenanteil in Führungspositionen laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nicht gewachsen. Der Anteil von Frauen an der Spitze privatwirtschaftlicher Betriebe liegt seit 2016 in Deutschland unverändert bei 26 Prozent (Stand 2018).

Woran könnte diese Unterrepräsentation liegen? Diese Frage stellt sich insbesondere auch im Hinblick auf den hohen Anteil von Frauen an Erstimmatrikulationen. In Deutschland liegt dieser bei 47,9 Prozent (Stand 2018).

Mögliche Antworten auf diese Frage liefern **Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Forschungen**:

Ein Grund für die niedrige Repräsentation von Frauen in Vorstands- und Führungspositionen ist die fehlende Konfrontation mit Vorbildern in höheren Positionen. Studienergebnisse zeigen, dass weibliche Rollenmodelle eine positive Wirkung auf Frauen bezüglich ihrer Präferenz für die Teilnahme an Wettbewerben haben können. Hingegen können männliche Rollenmodelle durch ihre möglicherweise einschüchternde Wirkung die Zurückweisung von Wettbewerbssituationen bei Frauen begünstigen. Die Vermutung liegt nahe, dass Frauen von intensiven Wettbewerbs- und Konkurrenzsituationen, die Führungspositionen in der Wirtschaft mit sich bringen, abgeschreckt werden. So kommt es zu einer Selbstselektion von Frauen in andere, weniger wettbewerbsintensive Berufe und Positionen. Eine aktuelle Studie dazu haben z.B. Kristina Meier und ihre Kolleginnen veröffentlicht.¹

Auch wenn wir zukünftig danach streben, dass das Geschlecht unserer Vorbilder nur noch eine geringe Rolle spielt, braucht es mehr Frauen in Vorstands- und Führungspositionen, die als Vorbild für hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen fungieren – **denn sehen heißt glauben**.

Ob durch eine Frauenquote oder nicht, die Förderung und Unterstützung von Mitarbeiterinnen mit Potenzial ist Aufgabe des Managements. Es ist wichtig, dass vor allem weibliche Nachwuchskräfte durch individuell abgestimmte Entwicklungsmaßnahmen dabei unterstützt werden, den Weg zur Führungskraft zu gehen. In unserem aktuellen Shortletter informieren wir Sie über unser **neues Programm zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte**. Außerdem erhalten Sie hilfreiche **Tipps** von unserer Geschäftsführerin Anja Oser, **einen Buchtipp** und Auskunft zu einem passenden **Online-Training**.

Mit herzlichen Grüßen



Anja Oser
Geschäftsführerin
PARLA GmbH & Co. KG
Neckarstaden 20
69117 Heidelberg
Tel.: +49 6221 58 58 40
E-Mail: info@parla.de
Webseite: www.parla.de



© RF._studio/ pexels.com

¹ Meier, K., Niessen-Ruenzi, A. & Ruenzi, S. (2019). *The impact of role models on women's self-selection in competitive environments*. URL: <https://ssrn.com/abstract=3087862>



© rebrand cities / pexels.com

Wo sind die Frauen im Top-Management?

Im November 2020 hat sich die schwarz-rote Koalition auf eine verbindliche Frauenquote in Vorständen geeinigt. In Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern **muss** demnach künftig ein Mitglied eine Frau sein. So soll in Zukunft die Geschlechter-Diversität in Vorstandspositionen gefördert werden. Doch warum braucht es dafür nun eine verbindliche Quote? Was könnten die Gründe dafür sein, dass der Anteil von Frauen in Vorstands- und Führungspositionen so gering ist?

Im Artikel sucht PARLA-Geschäftsführerin Anja Oser mögliche Antworten auf die Fragen, ob Frauen überhaupt in Führung gehen wollen, ob Unternehmen von einer weiblichen oder gemischten Spitze profitieren und ob Frauen besser als Männer sein müssen, um in Führung zu gehen.

Viel Spaß beim Lesen!

[Zum Artikel](#)



Unser neues Programm: Frau in Führung – So bringen Sie mehr Frauen in Führungspositionen

Sie möchten Mitarbeiterinnen mit Potenzial dabei unterstützen, den Weg zur Führungskraft zu gehen? Dieses Nachwuchsführungskräfteentwicklungsprogramm setzt bei der individuellen Situation der Frau an, Es stärkt sie, indem es ihre persönlichen und kommunikativen Kompetenzen trainiert sowie eine positive innere Haltung zu sich und der Führungsrolle fördert.

Wie Frau als Führungskraft einen guten Einstieg findet, ist hier genauso ein Thema wie Leadershipkompetenzen, die sie braucht, um die neue Rolle auszufüllen und sich vertikal im Unternehmen weiterzuentwickeln. So fühlen sich Ihre jungen weiblichen Führungskräfte gut auf die neue Position vorbereitet und sind bereit für den nächsten Step.

In den drei Modulen wird eine Standort- und Rollenbestimmung durchgeführt, Führungskompetenzen vermittelt und trainiert sowie an Kommunikation und Selbstbewusstsein gearbeitet.

Mehr Informationen zum Inhalt und Aufbau des Programms finden Sie auf unserem Onepager:

[Onepager deutsch](#)

Dieses Female Leadership Development Program bieten wir Ihnen auch in englischer Sprache:

[Onepager englisch](#)



© fauxels / pexels.com

5 Tipps für Frauen, um in Führung zu gehen:

1. **Gutes Selbstmarketing:** Gehen Sie gut vorbereitet in Meetings und ergreifen Sie aktiv das Wort. Nur so werden Sie gesehen. Zeigen Sie Ihrer/m Vorgesetzten, was Sie können und was Sie erreicht haben. Seien Sie stolz auf Ihre guten Ergebnisse!
2. **Auf den Punkt:** Kommunizieren Sie klar und deutlich. Sprechen Sie eher in kurzen Sätzen! Liefern Sie eine Begründung für Ihren Standpunkt, nicht mehrere. Bei Nachfragen wiederholen Sie dieselbe Begründung, anstatt neue Rechtfertigungen zu suchen.

3. **Raum einnehmen:** Nehmen Sie körperlich angemessen Raum ein anstatt Arme und Beine zu verschränken. Eine Studie der Universität Passau hat 2020 ermittelt, dass Männer auf wissenschaftlichen Tagungen mehr und länger reden als Frauen. Das ist bei Meetings auch meist der Fall. Daher: vielleicht etwas widersprüchlich zu 2., aber nur auf den ersten Blick: Ergreifen Sie häufiger das Wort, greifen Sie auf, was andere gesagt haben und führen es weiter. Hier gilt nicht die Regel „Die Klügere gibt nach“. Erhöhen Sie Ihren Redeanteil sinnvoll, denn Sie haben etwas zu sagen.
4. **„Ich will!“:** Formulieren Sie klare Erwartungen an Ihr berufliches Umfeld. Fordern Sie ein angemessenes Gehalt und kommunizieren Sie gegenüber Menschen mit Einfluss, in welcher Position Sie sich sehen.
5. **Netzwerken:** Lesen Sie das Buch „Never eat alone“ – und fangen Sie nach Corona an, Ihre Pausen zum Netzwerken zu nutzen. Verabreden Sie sich zum Lunch oder zu einer virtuellen Kaffeepause und schaffen Sie Allianzen. Pflegen Sie Ihre Netzwerkpartner*innen, indem Sie ihnen helfen oder sie mit für sie interessanten Infos versorgen. Das macht nicht nur Freude, es kommt auch etwas zurück.

Von Anja Oser, Geschäftsführerin [PARLA GmbH & Co. KG](#)

**Anyone who claims to be a leader must speak like a leader.
That means speaking with integrity and truth.**

Kamala Harris, Vizepräsidentin der USA



PARLA-Training: Mit Stimme wirken – Erfolgreich sprechen

Erfolgreiche Führungskräfte führen auch mit ihrer Stimme, denn der Klang entscheidet über die Wirkung der Botschaft. Nutzen Sie Ihre Stimme, um Ihre Mitarbeite*innen zu motivieren und mehr Souveränität und Kompetenz auszustrahlen.

Ihre Stimme gibt den Ausschlag dafür, ob Ihr Gegenüber das Gesagte annimmt oder nicht. Sie ist nicht nur Ihre akustische Visitenkarte, sondern auch der Sympathieträger Nr. 1. Wie wir etwas sagen, bestimmt, was davon ankommt.

Wenn Sie stimmig zu Person, Situation und Botschaft sprechen, dann sind Sie glaubwürdig und erreichen Ihr Ziel. Das ist zu Zeiten von Telefon- und Videokonferenzen noch wichtiger geworden.

Am **20. Mai 2021** bieten wir bei PARLA das Intensiv-Online-Training „Mit Stimme wirken – Erfolgreich sprechen“ an. Im Training lernen Sie, anhand von praktischen Übungen mit intensivem Einzel-Feedback, wirksam zu sprechen – das heißt, deutlich und resonant zu klingen. Es ist wichtig, mit Variation in Ihrer Stimme die Ohren Ihrer Gegenüber zu erreichen. Sie werden überrascht sein, wie Sie mit kleinen Mitteln Ihre Stimmqualität verbessern und Ihre Wirkung multiplizieren können. Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung!



[Trainingsbeschreibung](#)

[Anmeldung](#)

Unser Buchtipp: Frauen in Führungspositionen Kompetenz, Widerstandsfähigkeit, Erfolg

Wollen Frauen in Führungspositionen gelangen, müssen sie eine besondere Widerstandsfähigkeit entwickeln. In diesem Buch werden Führungsfrauen oder solche, die es werden wollen, unterstützt beim Verstehen, was in der Karriere wie und warum geschehen ist oder noch geschieht.

Sie lernen, die eigenen Karrierepläne zu konkretisieren und gegebenenfalls die Führungspraxis zu verbessern. Zu jedem Thema gibt es Umsetzungsübungen für die Praxis.

Empfehlung von PARLA®

In der Tat liefert die Autorin hier wertvolle Erfahrungen, Frage- und Hilfestellungen. Zugleich wirkt das Buch selbst wie Patchwork. Die unterschiedlichen Aspekte greifen nicht fließend ineinander, so dass hier stilistisch Luft nach oben ist. Dennoch aus meiner Sicht eine empfehlenswerte Lektüre für Frauen und Männer, die sich mit dem Thema Frauen in Führungspositionen beschäftigen möchten.



Frauen in Führungspositionen Kompetenz, Widerstandsfähigkeit, Erfolg

2011

Katrin Hansen
Cornelsen Verlag

[Zur gesamten Bewertung](#)



© fauxels / pexels.com

Ihnen gefällt unser Shortletter?

Dann empfehlen Sie ihn gerne weiter! Hier können sich Ihre Kolleg*innen und Freund*innen ganz unkompliziert anmelden.

Vielen Dank!

[Zur Shortletteranmeldung](#)

Haben Sie Fragen? Schreiben Sie uns an info@parla.de oder rufen Sie uns an unter +49 6221/585840.
Wir freuen uns auf Sie!

Impressum

PARLA GmbH & Co. KG
Neckarstaden 20
69117 Heidelberg

Tel.: +49 6221 58 58 40
E-Mail: info@parla.de
Internet: www.parla.de

Besuchen Sie uns auch auf:



[Kontakt](#)

| [Datenschutz](#)

| [Abmelden](#)

| [Entzug meiner Daten](#)

© PARLA GmbH & Co. KG

Ust-IDNr.: DE287172035
Amtsgericht Mannheim, HRA 704720
Geschäftsführerin: Anja Oser