

# Hemmschwellen abbauen, für die Vielfalt

**Diversity Management setzt sich für ausgeglichene Verhältnisse ein – gerade im technischen Bereich ist die Geschlechtergleichheit noch lange nicht erreicht.**

Frauen schöpfen oftmals ihre Talente nicht aus. Ihnen wird nachgesagt, sie seien zu bescheiden und verfolgten andere Ziele. Doch oft werden sie auch durch veraltete Denkmuster und mangelhafte Rahmenbedingungen ausgebremst.

Das versenkte Potential von Frauen kann aufgrund des Fach- und Führungskräftemangels verheerende Folgen haben. Firmen beginnen deshalb umzudenken, sie begreifen, dass sie auf weibliche Talente angewiesen sind. Aus diesem Grund erschließen sie das wertvolle Potenzial weiblicher Führungskräfte.

Diversity Management schließt Geschlecht als eine Dimension der Vielfalt ausdrücklich ein. In Europa wird die Geschlechtsdimension häufig als wichtigstes Element des Diversity Management gesehen, da gerade im technischen Bereich die Geschlechtergleichheit noch lange nicht erreicht ist. „Frauen müssen sich stärker als Männer über ihren Lebensentwurf im Klaren sein“, meint Marie-Theres Thielli, Vorstandsvorsitzende der ungarischen RWE-Tochter ELMÜ/EMASZ und Chefin der Landesgesellschaft



**MARIE-THERES THIELL** Vorstandsvorsitzende der ungarischen RWE-Tochter ELMÜ/EMASZ, Chefin der Landesgesellschaft RWE in Ungarn.

FOTO: RWE AG

der RWE in Ungarn. Frauen rät sie daher, sich frühzeitig darüber Gedanken zu machen. „Natürlich gibt es in technisch orientierten Konzernen viele Felder, wo es überwie-



**NINA SKORUPSKA** Chief Technical Officer bei der RWE-Tochter Essent.

FOTO: RWE AG

gend männliche Führungskräfte gibt“. Das läge aber auch daran, dass das Interesse vieler junger Frauen an einem technischen Studium wie Mathematik, Natur- und Inge-

nieurwissenschaften noch nicht stark genug sei, erklärt Thielli.

Vor allem gilt es aber auch Hemmschwellen abzubauen. „Wir müssen in dem Augenblick präsent sein, wenn die Mädchen beginnen, ernsthaft über ihre Zukunft nach zudenken“, meint Nina Skorupska, Chief Technical Officer bei der RWE-Tochter Essent. Denn: „Die meisten Mädchen diesen Alters sind sich über die Karrieremöglichkeiten nach dem Abschluss eines technischen Studiums nicht im Klaren. Als Energieunternehmen müssen wir eine Verbindung zwischen unserer Welt und der Welt der Mädchen herstellen“, weiß Skorupska. Bei Essent macht man sich wie im gesamten RWE-Konzern Gedanken, wie Mädchen in Naturwissenschaften und Technik besser gefördert werden können: Insbesondere für die Altersgruppe der zehn- bis zwölfjährigen bietet das Unternehmen technische Lehrmaterialien in den Schulen an. Die Schüler und Schülerinnen lernen zum Beispiel wie ein Dynamo funktioniert. „Wir haben bereits über 50.000 solcher Unterrichtseinheiten abgehalten“, erklärt die Energieexpertin, die in der männerdominierten Energiebranche bereits eine Vorzeige-Karriere hinter sich hat.

## FAKTEN

### über Diversity Management

- Diversity Management steht für Toleranz und Wertschätzung gegenüber Diversität, Anderssein und Vielfalt sowie das Zusammenspiel von Verschiedenheit und Gemeinsamkeit.
- Gerade in Deutschland wird aber unter Diversity Management häufig die Gleichstellung der Geschlechter, speziell die Förderung und Unterstützung von Frauen verstanden.
- So umfasst Diversity Management zum Beispiel Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Begegnung unterschiedlicher Kulturen, zu Work-Life-Balance, Führungskräftetrainings zum Umgang mit Vielfalt oder Entwicklung von Unternehmenskonzepten zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).