

Tatsächlich anders?

Eine männliche Sicht auf Frauen in Führungspositionen



Christian M. Böhnke

Headhunter, Managing Partner bei HUNTING/HER HR-Partners

Kontakt:
post@huntingher.com

Christian M. Böhnke (38) ist Managing Partner bei HUNTING/HER HR-Partners, der führenden Personalberatung für Frauen im deutschen Sprachraum und Veranstalter der #MINTme Karrieremesse für Frauen in MINT-Berufen im Januar 2015.

Bereits im Alter von 24 Jahren gründete Böhnke damals studienbegleitend seine erste ePlacement-Beratungsfirma, mit welcher er in den Folgejahren Aufträge seitens mehrerer DAX-Konzerne gewinnen konnte. 2007 gründete der «Business-Punk in Nadelstreifen» (Business&People) schließlich mit HUNTING/HER die erste internationale Personalberatung für Frauen. Aufgrund seiner spezifischen Expertise aus der Managementpraxis ist der 38-jährige ein gefragter TV-Experte und Interviewpartner zum Thema Diversity; 2013 wurde Böhnke u. a. als Sachverständiger des Deutschen Bundestages im Wirtschaftsausschuss gehört. Der als «Frauen-Headhunter» bekannt gewordene Unternehmensberater und Fachbuchautor ist verheiratet und lebt in Hamburg.

OE: Die Nachfrage nach qualifizierten Frauen für Top-Management Aufgaben in Organisationen nimmt zu. Welche Erfahrungen machen Sie als Headhunter sowohl mit Kandidatinnen als auch mit Auftraggebern im Rekrutierungsprozess?

Böhnke: Sie haben Recht; gerade im Bereich des gehobenen Managements beobachten wir eine seit Jahren deutlich steigende Nachfrage nach passenden Führungsfrauen. Aber diese Steigerung beschränkt sich keinesfalls auf exponierte Führungspositionen wie Vorstands- oder Aufsichtsratsaufgaben, sondern umfasst ebenso andere Führungs- und Fachpositionen sowie High-Potentials.

Die Erfahrungen in unserer täglichen Arbeit als erste auf hochqualifizierte Frauen spezialisierte Personalberatung im deutschen Sprachraum sind in erster Linie einmal von der Vielfalt geprägt, begründet auf dem hohen Maß an individuellen Voraussetzungen, die ein jedes so verantwortungsvolles Beschaffungsprojekt impliziert. Gleichwohl lässt sich schon sagen, dass sich die Prozesse der Rekrutierung weiblicher Manager inhaltlich und teilweise sogar substanziiell durchaus von der klassischen Arbeit eines Personalberaters unterscheiden können.

Schon alleine der zahlenmäßig deutlich geringere Frauenanteil in gehobenen Führungspositionen macht deutlich, dass der klassische Headhunting-Ansatz der Direktsuche hier nicht wirklich weiterhilft. Denn wer wollte schon zehn- oder gar zwanzig mal soviel passende Kandidaten identifizieren, bis statistisch gesehen die erste Frau darunter ist. Deswegen gehen wir bei HUNTING/HER von Beginn andere Wege und legen beispielsweise viel Wert auf die Pflege unseres gut ausgebauten Kontaktnetzes.

OE: In der Tendenz betrachtet: Unterscheiden sich Ihrer Meinung nach Frauen und Männer in ihren Führungsfähigkeiten und in ihrer Fähigkeit, eine Organisation zukunftsfähig zu gestalten? Wo sehen Sie besondere Stärken/Schwächen von Frauen im Vergleich zu Männern?

Sie wollen den Artikel gerne weiterlesen? Dann finden Sie [hier](#) den vollständigen Beitrag im Online-Archiv der OrganisationsEntwicklung.