

HR-Diversity-Status



Dirk Mundorf

Egon Zehnder, München

Gender, Internationalität, Non-HR-Erfahrung und frischer Wind aus anderen Unternehmen: Deutschland hinkt Westeuropa hinterher

Keine Spitzenfunktion steht so sehr in der Diskussion wie HR. Dabei steht ihre Bedeutung außer Frage: In volatilen Zeiten, die stetiger Veränderung unterworfen sind, kann HR einen erfolgskritischen Beitrag leisten, sich der doppelten Herausforderung zu stellen, die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens zu fördern und in unruhigem Fahrwasser Orientierung zu stiften.

Ohne Frage ist es ein Gewinn, wenn die HR-Funktion divers besetzt ist. Äußere Kriterien wie Internationalität, Erfahrung außerhalb der HR-Funktion oder außerhalb der eigenen Unternehmenswelt sagen am Ende nur wenig über Kompetenzen und Potenziale der Chief HR Officers, aber sie geben – zumal im europäischen Kontext – einen Hinweis auf ihre Vitalität. Und Deutschland hat hier, positiv formuliert, Luft nach oben.

Das zeigt eine Analyse von Egon Zehnder, die 315 CHROs aus westeuropäischen Staaten einbezieht:

- **Gender Diversity:** Im Schnitt sind 45 Prozent weiblich, Deutschland liegt mit 43 Prozent knapp darunter. Allerdings sind Spitzenreiter wie Schweden (63 Prozent) deutlich weiter.
- **Internationalität:** 26 Prozent aller CHROs stammen nicht aus dem Land, in dem sie zurzeit tätig sind. Deutschland liegt mit 20 Prozent nicht nur deutlich darunter, auch hier sind die Spitzenreiter, allen voran Schweden und die Niederlande, mit Werten über 50 Prozent weit vorne.
- **Erfahrung außerhalb der HR-Branche:** 39 Prozent haben außerhalb der HR-Branche Erfahrungen gesammelt, im Schnitt 14 Jahre. Spitzenreiter sind hier die Niederlande mit 56 Prozent. Deutschland liegt abgeschlagen bei 26 Prozent.
- **Erfahrung außerhalb der eigenen Unternehmenswelt:** 48 Prozent aller CHROs sind externe Besetzungen und bringen einen frischen Blick mit. Deutschland liegt mit 30 Prozent deutlich darunter und ist vom Spitzenreiter Niederlande mit 74 Prozent sogar meilenweit entfernt.

Die Zahlen mögen ernüchternd sein – und spiegeln nicht wider, mit welcher Kraft HR-Chefs in Deutschland agieren könnten. Klar ist: HR hat das Potenzial, sich in Zeiten permanenten Wandels als Motor von Transformation in Organisationen zu etablieren. Wie das gelingen kann, zeigen uns zahlreiche Gespräche, die wir im Rahmen eines



Ruth Neuhaus

Egon Zehnder, Düsseldorf

HR-Diversity-Status

gemeinsamen Studienprojektes mit dem **Bundesverband der Personalmanager (BPM)**, der **Boston Consulting Group (BCG)** und der **Quadriga Hochschule Berlin** geführt haben. Die Ergebnisse werden Ende Juni – auch auf der Website von Egon Zehnder – veröffentlicht.

Der HR-Diversity-Status wurde im Oktober 2016 erhoben und bezieht HR-Chefs von börsennotierten Unternehmen in folgenden westeuropäischen Ländern ein: Belgien (BEL20), Dänemark (OMXC), Frankreich (CAC40), Deutschland (DAX30), Italien (MIB40), Niederlande (AEX), Spanien (IBEX), Schweden (OMX AB), Schweiz (SMI) und Vereinigtes Königreich (FTSE50).