

Vizepräsidentin wünscht sich mehr Frauen im Vorstand

von Rita Münck | Dienstag, 22. Oktober 2024



Emotionale Diskussionsrunde: Professorin Kerstin Heuwinkel, Bundestagsabgeordnete Verena Hubertz, Moderatorin Tijen Onaran, Jochen Renz von Accor Hotels, DRV-Vorständin Ulrike Katz und Steffi Heinicke von Aida.

2025 stehen beim Deutschen Reiseverband Wahlen an – und DRV-Vizepräsidentin Ulrike Katz wünscht sich mehr Weiblichkeit im Vorstand. Während eines Panels auf dem DRV-Hauptstadtkongress forderte sie daher die Frauen im Verband auf, sich für Posten zu bewerben. Auch Steffi Heinicke, Senior Vice President Guest Experience bei Aida, spricht auf der Tagung über die ganz praktischen Voraussetzungen in Unternehmen für mehr Frauen in Führung.

Neben Ulrike Katz, die im DRV der Säule E vorsteht, nimmt nur noch Ute Dallmeier als Finanzvorständin eine führende Rolle im Verband ein. Der Rest des Vorstands ist männlich. "Da ist noch viel Luft nach oben", so Katz während einer Diskussionsrunde zum Thema "Women Empowerment".

Laut Katz und ihren Mitdiskutanten spiegelt sich das Bild im DRV-Vorstand in der gesamten Branche wider. Und das sollte sich ändern, so der Wunsch aller Panel-Teilnehmer. "Wir müssen mehr Vorbilder schaffen, zeigen, dass wir als Frauen auch führen und managen können, oft auch besser, weil wir ja auch bessere Abschlüsse haben", so der Ansatz der Bundestagsabgeordneten Verena Hubertz (SPD). Auch der Bundestag sei zu alt, zu männlich, zu weiß, wie sie sagt.

Zu alt, zu männlich? Professorin Kerstin Heuwinkel ist es wichtig, eine Datengrundlage zu schaffen, um zu wissen, worüber man tatsächlich spricht. Die aktuelle Datenlage über Frauen in Führung sei eher schlecht und auch stark unterschiedlich, je nach Branche. Die Quoten über Frauen in Führung in der Touristik schwankt laut Heuwinkel zwischen 26 und 33 Prozent.

Keiner weiß Genaueres. Politikerin Hubertz wünscht sich in dem Kontext eine Befragung innerhalb des DRV, was Katz in Berlin auf der Bühne als Anregung für ihre künftige Verbandsarbeit mitnahm. Erfreulicherweise, so Katz, gebe es aber auch ein paar Leuchttürme in der Touristik, also Unternehmen, die das Thema bereits positiv angehen.

Aida und Accor als Vorbilder

Zu den Vorbildern gehören Accor Hotels und Aida. Wie Jochen Renz von Accor beteuert, hat sein Arbeitgeber bereits vor vielen Jahren Leitlinien erlassen und Ziele gesetzt, die Frauen in Top-Positionen fördern. Bei Accor seien bereits 36 Prozent der Management-Jobs weiblich besetzt. "Wir gehen das mit diversen Programmen an", so Renz.

Die hat auch Aida implementiert, wie Steffi Heinicke aus dem Aida-Management versichert. Sie selbst sei mittlerweile 18 Jahre bei Aida, Mutter von zwei Kindern und in einer Führungsposition. "Aida hat eine Kultur entwickelt, die das möglich macht", lobt sie die Rostocker Reederei.

Neben Programmen, die Diversity fördern, hält sie es aber auch für wichtig, miteinander in den Austausch zu gehen und den Mitarbeitenden zuzuhören: "Was brauchen sie, um sich weiterentwickeln zu können", so die Managerin. Im ersten Schritt sei es aber wichtig, dass sich die Unternehmen dem Thema Diversität zunächst einmal generell stärker öffnen.