

Zu wenige Frauen im Management

von Beate Böhl, IHK

Im IHK-Bezirk ist seit dem Jahr 2006 ein „sanfter Anstieg“ bei der Zahl der Frauen in führenden Managementpositionen zu beobachten. Insgesamt aber sind Frauen mit einem Anteil von nur 17 % in den Chefetagen unterrepräsentiert. So die Ergebnisse einer Studie der Hochschule Osnabrück und der Hoppenstedt Gruppe.



Stellten die Zahlen für den IHK-Bezirk vor (v.l.): Anca-Gabriela Lelutiu (Hochschule Osnabrück), Prof. Barbara Schwarze (2. v.l.), Laura Anthes (Hoppenstedt Gruppe) und Prof. Dr. Andreas Frey.

„Der Bundesdurchschnitt von Frauen im Top- und im Mittelmanagement liegt bei 20,3 %“, sagte Prof. Barbara Schwarze von der Hochschule Osnabrück (s. Interview, S. 27). Der Wert für den IHK-Bezirk liegt mit 17 % deutlich darunter. Niedersachsenweit beträgt er 17,7 %. Im neuen IHK-Netzwerk „Frauen in Führung“ stellte sie mit ihrem Kollegen Prof. Dr. Andreas Frey erstmals die Auswertung der Studie „Frauen im Management“ (FiM) vor. Diese wurde gemeinsam mit der Hoppenstedt Firmeninformationen GmbH aus Darmstadt und in Kooperation mit der IHK erstellt.

In Osnabrück untersucht eine Forschungsgruppe der Hochschule seit 2011 gemeinsam mit Hoppenstedt die Perspektiven für Frauen in Führung. Mit ihrer neuen Datenbank „Frauen im Management“ (FiM) nutzen die Partner den Datenbestand der 200 000 bundesweit größten Unternehmen. Um die regionalen Zahlen zu erhalten, wurden Daten von rund 1 800 Top-Unternehmen mit über 10 Beschäftigten aus dem IHK-Bezirk ausgewertet. Die Abdeckungsquote liegt bei etwa 25 %, so dass die Ergebnisse belastbar sind.

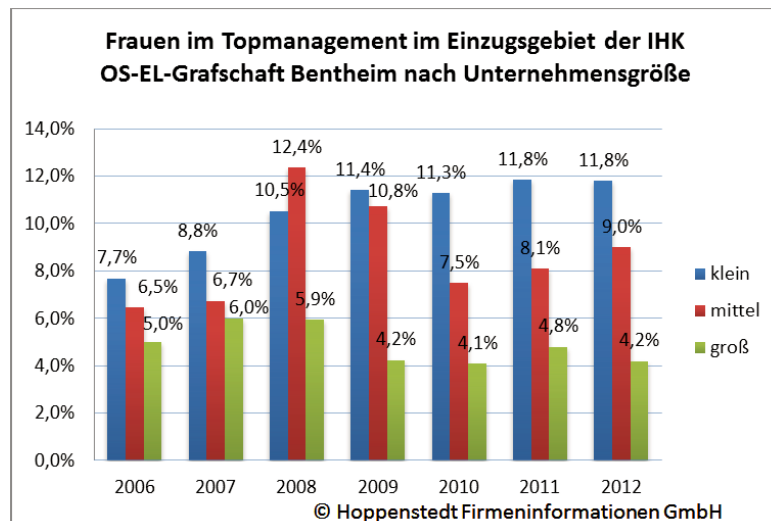
Top- und Mittelmanagement

Deutlich wurden bei der Auswertung auch Unterschiede zwischen der ersten und der zweiten Führungsriege: Während die Quote von Frauen im Top-Management im IHK-Bezirk bei 9,6 % liegt (Bund: 10,9 %), sind

Frauen im mittleren Management zwar mit knapp 23 % präsent, jedoch klappt hier eine noch größere Lücke zum Bundesdurchschnitt (28,8 %). Ein weiteres Ergebnis der Langzeitbetrachtung: Während der Krise 2009 / 2010 waren beide Werte auf 8,7 % bzw. auf 20,3 % gesunken. „Hier lässt sich ablesen, dass die Krise offensichtlich zu Lasten der Frauen gegangen ist“, erläuterte Prof. Barbara Schwarze.

Im Anschluss diskutierten die rund 20 Unternehmerinnen des IHK-Netzwerkes intensiv über mögliche Ursachen und Handlungsbedarfe. Prof. Barbara Schwarze brachte dabei Ergebnisse weiterer Forschungen aus ihrem

Lehrstuhl für Gender und Diversity Studies ein. Wichtig sei es, so die Referentin, „dass sowohl Männer als auch Frauen Verhaltensmuster aufbrechen und sich von Stereotypen verabschieden“. Frauen etwa müssten lernen, anderen Frauen Macht zu gönnen. Und: Frauen sollten mehr Mut für Führungsfunktionen aufbringen. Für die zumeist männlichen Führungspersonen gelte es, dass auch sie sich mit den Forschungsergebnissen auseinandersetzen müssten. Dazu müssten sie sich mit den „anders gelernten Kommunikations- und Verhaltensmustern von Frauen auseinandersetzen“. Erst so könnten optimale Ergebnisse erzielt werden.



Unausgewogen: Die Zahl der Frauen im Topmanagement variiert je nach Firmengröße.



„Wichtig ist, dass Frauen jetzt aufholen“, sagte Anette Staas-Niemeyer, Geschäftsführerin der Möbel Staas GmbH & Co. KG aus Bramsche und IHK-Vizepräsidentin, die am Netzwerk teilnahm. Sie wies auf drohende Wettbewerbsnachteile hin, wenn Frauen nicht auf vielen Ebenen in Managementpositionen aufrückten: „Es ist dringend erforderlich, gesetzliche Regelungen so zu ändern, dass es sowohl für Frauen wie für Männer gleichermaßen möglich ist, Karriere und Familie zu vereinbaren“.

Die IHK Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim wird die Studie weiter auswerten. Geplant ist es, die neu gewonnenen Kennzahlen gemeinsam mit der Hochschule kontinuierlich zu veröffentlichen. Die Studie „Frauen im Management“ (FiM) soll zudem in weiteren IHK-Gremien zur Diskussion gestellt werden. Um Frauen für Führungspositionen zu begeistern und zu qualifizieren, plant die IHK passende Weiterbildungsangebote.

Frauen, die ein Unternehmen leiten oder im Management tätig sind, sind eingeladen, sich dem neuen IHK-Netzwerk „Frauen in Führung“ anzuschließen.

Weitere Informationen: IHK, Beate Böbl, Tel. 0541 353-145 oder boessl@osna-brueck.ihk24.de und www.hoppenstedt-fim.de ■

„Wir sollten über die Ursachen diskutieren“

Professorin Barbara Schwarze forscht zu Gender und Diversity Studies an der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik der Hochschule Osnabrück. Sie gehört – wie auch Prof. Dr. Andreas Frey und Anca-Gabriela Lelutiu, M.A. (s. Foto) – der Osnabrücker Forschungsgruppe „Frauen im Management“ (FiM) an, die mit der Hoppenstedt Firmeninformationen GmbH die Perspektiven für Frauen in Führung untersucht.

__ Frau Prof. Schwarze, seit wann besteht Ihre Forschungsgruppe?

Mein Kollege Andreas Frey und ich haben vor etwa zwei Jahren eine interdisziplinäre Forschungsgruppe gemeinsam mit dem Unternehmen Hoppenstedt gegründet.

__ Gibt es ähnliche Untersuchungen?

Ja, aber sie beruhen auf kleinen Datenmengen oder unbereinigten Auswertungen. Wir haben in Osnabrück erstmals die Vielzahl der Daten analysiert, bereinigt und auf ihre Aussagekraft hinsichtlich der Unternehmens-, Beschäftigten-, und Umsatzgröße deutscher Unternehmen untersucht. Damit können wir nun verlässliche Daten für die Entwicklung der Situation von Frauen im Management ab dem Jahr 2006 liefern.

__ Für unseren IHK-Bezirk wurden Daten exklusiv auf regionale Ebene herunter gebrochen. Laufen bei Ihnen die Fäden für weitere Regionalstudien zusammen?

Wir haben für die IHK in Darmstadt eine Analyse erstellt und für das Einzugsgebiet der Neuen Osnabrücker Zeitung. Für diese Regionalstudien lohnt es, intensiver zu analysieren, welche Branchen sich ähnlich oder abweichend von Land oder Bund erfolgreich für mehr Frauen im Management engagieren – oder, wie sich die Situation in großen, mittleren oder kleinen Unternehmen über mehrere Jahre hin entwickelt hat. Dies ermöglicht genaues Handeln.

__ Zahlen allein sagen wenig über die Gründe aus, warum Frauen im Management unterrepräsentiert sind, oder?

Das ist so. Obwohl schon ein Vergleich unserer regionalen Daten zu anderen IHK-Bezirken oder zu den bundesweiten Daten für Unternehmensleitungen oder die Organisations- oder Personalentwicklung von Unternehmen eindrücklich sein kann. Für die nähere Recherche der Gründe ist gerade unsere interdisziplinäre Kooperation so wichtig. Wir bieten nicht nur die Analyse, sondern bringen sie auch in den Zusammenhang mit wissenschaftlichen Studien.

__ Wann folgt eine Ursachenforschung?

Immer dann, wenn Interesse an gemeinsamen Projekten besteht. Auf Bundesebene werden bereits zahlreiche Studien hierzu durchgeführt. Unser Interesse gilt mehr der Möglichkeit, auf regionaler Ebene und in spezifischen Branchen Veränderungen erzielen zu können und wir wollen hierzu gerne mit interessierten Verbänden und Unternehmen kooperieren.

__ Was können die Regionen und auch unsere IHK aus den Zahlen ableiten?

Wenn wir feststellen, dass es in den nicht einfachen Jahren 2008 bis 2010 in den Unternehmen im IHK-Bezirk große Einbrüche bei den Zahlen der Frauen im Topmanagement großer und mittlerer Unternehmen, aber nicht bei den kleinen Unternehmen gab, dann wirft dies eine Menge an Fragen auf, die wir gemeinsam beantworten sollten. Wenn die Region zukünftig attraktiv sein will für weibliche Fach- und Führungskräfte, ist es wichtig zu zeigen, dass sich IHK und Unternehmen – Frauen wie Männer in Gremien und wichtigen Unternehmenspositionen – mit diesen Themen befassen. Dazu können etwa Qualifizierungsangebote für das Fach- und Führungspersonal gehören. Viele Regionen werben zur Thematik bereits gemeinsam mit ihren Hochschulen geförderte Projekte ein. (bö) ■