

DATEN | FAKTEN | ARGUMENTE

THEMA DER WOCHE

Mehr Frauen in Führungspositionen: So geht's!

Es ist unstrittig: Gut ausgebildete Frauen – und von ihnen gibt es immer mehr – sollen ihre Qualifikationen auf allen Führungsebenen einbringen können. Das ist auch im Interesse der Wirtschaft, nicht zuletzt in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels.

Fakt ist: In den obersten Führungspositionen großer Unternehmen ist der Frauenanteil durchaus noch gering. Andererseits wächst er beständig – wenn auch nicht so ganz schnell wie gewünscht. In den breiter definierten Managementpositionen ist bereits über ein Viertel der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Zudem sind Frauen durchaus erfolgreich unternehmerisch tätig. Vier von zehn Unternehmensgründungen in Deutschland werden von Frauen vorgenommen. Das entspricht jährlich 160.000 neuen, von Frauen geführten Unternehmen. Und der Anteil ist in den letzten zehn Jahren von 30 auf 40 Prozent gewachsen – Tendenz weiter steigend.

Wie interpretiert die IHK-Organisation diese Situation und was rät sie?

■ Die Gründe, weshalb es in Spitzenpositionen immer noch zu wenig Frauen gibt, sind vielfältig: Häufigere und längere Erwerbsunterbrechungen, mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ein enges – selbst gewähltes – Berufswahlspektrum, das Frauen häufig in Dienstleistungsbereiche und nicht in die technischen oder naturwissenschaftlichen Bereiche führt, sind nur einige Ursachen. Außerdem arbeiten Frauen bevorzugt in kleineren Betrieben, nicht in Großunternehmen. In Betrieben bis neun Mitarbeiter sind 50 Prozent der Beschäftigten weiblich, ab einer Größe von 500 Mitarbeitern sind es nur noch 34 Prozent.

■ Die skandinavischen Länder werden beim Thema Chancengleichheit gerne als Vorbild genannt. Der Vergleich macht aber auch deutlich, dass für eine höhere Frauenquote in Spitzenpositionen auch die Voraussetzungen ganz andere sind. Während die Beschäftigungsquote von Frauen in Deutschland nur 66 Prozent beträgt, liegt sie in den skandinavischen Staaten immerhin zwischen 69 und 75 Prozent.

Gravierende Unterschiede gibt es auch beim Anteil von Frauen in Teilzeit: In Deutschland arbeiten 39 Prozent der Frauen unter 30 Stunden pro Woche, in Finnland nur 9 Prozent, in Dänemark und Schweden 14 Prozent. Zudem hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den skandinavischen Ländern einen viel höheren Stellenwert und eine viel längere Tradition – nicht zuletzt dank umfangreicherer Betreuungsangebote.

Eine Quote – wie etwa in Norwegen für den Aufsichtsrat börsennotierter Unternehmen – baut also auf einer ganz anderen Basis auf. Trotzdem kann man davon lernen.

■ Es bleibt weiter viel zu tun, um noch mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen. Konkrete Ansatzpunkte sind

- der Ausbau der Kinderbetreuung: Während in Norwegen bereits 75 Prozent der Kinder im Alter von ein bis zwei Jahren eine Kindertagesstätte besu-

Die eigentlichen
Ursachen sehen

Der Norden als
Vorbild?

Fazit der IHK: Es
bleibt weiterhin viel
zu tun

chen, sind es in Deutschland nur rund 23 Prozent. Der konsequente weitere Betreuungsausbau ist daher dringend geboten.

- die Förderung der gesellschaftlichen Akzeptanz von Familie und Beruf-Vereinbarkeit: Sie äußert sich z. B. in flexiblen Arbeitszeiten, mehr Möglichkeiten zur Homeoffice-Arbeit oder auch darin, dass bei der Festlegung von Besprechungszeiten familiäre Aufgaben der Mitarbeiter stärker berücksichtigt werden. Die kürzlich von Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Bundesregierung unterzeichnete Charta für familienbewusste Arbeitszeiten kann das Bewusstsein hierfür fördern.
- die Unterstützung eines breiten Berufswahlspektrums für Frauen: Initiativen wie der Girls' Day oder der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen (= Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) sind gute Beispiele und müssen weiter verfolgt werden.

All diese Maßnahmen müssen ineinander greifen. Nur dann können Frauen (und auch Männer) ihren beruflichen und familiären Aufgaben nachkommen und sich z. B. auch für Führungspositionen qualifizieren. Eine Quote – egal ob hart oder flexibel – ist nur ein vermeintlicher Ausweg, sie ändert nichts an den Hintergründen. Und: Unternehmen müssen wie bisher in der Lage sein, ihre Positionen mit der jeweils am besten geeigneten Person besetzen zu können – unabhängig von deren Geschlecht.

Fragen zum Thema der Woche?

Dr. Philipp Frank, Telefon: 07721 922-441, E-Mail: frank@villingen-schwenningen.ihk.de