

DATEN | FAKTEN | ARGUMENTE

THEMA DER WOCHE

Mehr Frauen in Führungspositionen – ja, aber wie?

■ 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. In den obersten Führungspositionen großer Unternehmen ist der Frauenanteil noch gering. Doch er wächst – wenn auch nicht so 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 % gewachsen – Tendenz weiter steigend.

Die eigentlichen Ursachen sehen

■ Dennoch: In Spitzenpositionen gibt es zu wenig Frauen. Die Gründe sind vielfältig: häufigere und längere Erwerbsunterbrechungen als bei Männern, mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ein enges – selbst gewähltes – Berufswahlspektrum, das Frauen häufig in Dienstleistungsbereiche und nicht in die technischen oder naturwissenschaftlichen Bereiche führt. Frauen arbeiten aber z. B. auch bevorzugt in kleineren Betrieben, nicht in Großunternehmen. In Betrieben bis 9 Mitarbeiter sind 50 % der Beschäftigten weiblich, ab einer Größe von 500 Mitarbeitern sind es nur noch 34 %.

Der Norden als Vorbild?

■ Die skandinavischen Länder werden oft als Vorbild beim Thema Chancengleichheit genannt. Der Vergleich zeigt jedoch auch andere Voraussetzungen als in Deutschland. So beträgt die Beschäftigungsquote von Frauen hierzulande knapp 66 %. In den skandinavischen Staaten liegt sie zwischen 69 und 75 %. Gravierende Unterschiede gibt es beim Anteil von Frauen in Teilzeit: In Deutschland arbeiten 39 % der Frauen unter 30 Stunden pro Woche, in Finnland nur 9 %, in Dänemark und Schweden 14 %. Und: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat in den skandinavischen Ländern einen hohen Stellenwert und ist besser möglich – z. B. dank umfangreicher Betreuungsangebote. Eine Quote – wie etwa in Norwegen für den Aufsichtsrat börsennotierter Unternehmen – baut daher auf einer anderen Basis auf.

Was ist zu tun?

- Ausreichende Kinderbetreuung ist nötig: In Norwegen besuchen 75 % der Kinder im Alter von ein bis zwei Jahren eine Kindertagesstätte; in Deutschland nur rund 23 %. Der konsequente weitere Betreuungsausbau ist dringend erforderlich.
- Gesellschaftliche Akzeptanz von Vereinbarkeit fördern: Sie äußert sich z. B. in flexiblen Arbeitszeiten, mehr Möglichkeiten zur Homeoffice-Arbeit oder 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 soll das Bewusstsein hierfür fördern.
- Ein breites Berufswahlspektrum von Frauen unterstützen: Initiativen wie der Girls' Day oder der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen sind gute Beispiele und müssen weiter verfolgt werden.

■ Diese Maßnahmen müssen ineinandergreifen, 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.