



Warum so wenige Frauen in Führungspositionen kommen und wie sich das ändern lässt

Frauenquote: Frauen beurteilen sie ganz anders als Männer

(NL/4592343943) Eine gesetzliche Frauenquote lehnen 76 % der Männer ab, aber nur 36 % der Frauen. Eine Umfrage der internationalen Personalberatung LAB & Company unter mehr als 500 Führungskräften (davon 110 Frauen) zeigt: Ursachen für den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen und mögliche Abhilfen beurteilen Frauen und Männer gänzlich unterschiedlich.

Wenn es darum geht, warum Frauen so selten in Führungspositionen gelangen, sind sich Männer und Frauen nur in einem Punkt einig: Es ist die Nichtvereinbarkeit von Familie und Beruf. Das sagen mehr als zwei Drittel der insgesamt mehr als 500 Führungskräfte, davon 22 % Frauen, die das internationale Personalberatungsunternehmen LAB & Company im Rahmen seines regelmäßigen LAB Managerpanels befragt hatte. Doch ansonsten herrscht zwischen den Geschlechtern große Uneinigkeit über die Gründe für den geringen Frauenanteil in Führungsetagen und hinsichtlich sinnvoller Abhilfemaßnahmen.

Unsere Umfrage zeigt, dass die Diskussion über Frauenförderung viel konstruktiver geführt werden muss. Unsere alternde Gesellschaft kann es sich nicht länger leisten, auf das Potenzial der Frauen offenen Auges zu verzichten, sagt Elke Vorholt, Geschäftsführende Gesellschafterin von LAB & Company. Auch die mehr als 280, vielfach sehr emotionalen Kommentare zeigen, dass männliche und weibliche Führungskräfte oft schlicht aneinander vorbeireden, so Vorholt. In der Praxis zeigt sich aber, dass wir als Personalberater zunehmend explizit aufgefordert werden, verstärkt nach qualifizierten weiblichen Führungskräften zu suchen und dass Frauen bei vergleichbarer Qualifikation sehr gute Chancen haben, sich durchzusetzen.

55 % der Frauen benennen Vorurteile als Grund für ihre geringe Vertretung in Top-Etagen. Dem stimmen nur 28 % der Männer zu. 42 % von ihnen sehen vielmehr einen fehlenden Aufstiegswillen als wesentliche Ursache (Frauen: 29 %).

Befragt, was Unternehmen und Politik verbessern sollten, sind sich die Geschlechter nur darin einig, dass mehr für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie getan werden müsse: flexiblere Arbeitszeitmodelle, Kita-Plätze, stärkere steuerliche Berücksichtigung von Kinderbetreuung. Eine Frauenquote lehnen von den Männern hingegen 76 % ab (gesetzliche Quote), bzw. 68 % (unternehmensinterne Quote). Bei den Frauen sind dies mit 36 % bzw. 33 % weniger als die Hälfte.

Dabei begründen männliche Führungskräfte, es müsse eben nach Qualifikation eingestellt werden, nicht nach Geschlecht. Dieser Argumentation folgen auch ihre Kolleginnen, definieren den Begriff Qualifikation aber vielfach anders: Der bei Frauen ausgeprägte Wunsch nach ergebnis- und konsensorientierten Lösungen steht dem männlichen Führungsverständnis entgegen, kommentiert etwa eine Teilnehmerin.

Als besonders geeignete Maßnahmen nennen sie Frauenförderung als Bestandteil von individuellen Zielvereinbarungen (65 %; Männer: 43 %) und zu 57 % die Förderung unternehmensinterner Frauennetzwerke (Männer: 35 %).

Überwältigend einig sind sich beide Geschlechter allerdings in einem weiteren Punkt: Unternehmen werden das Defizit von Frauen in Top-Führungspositionen bestenfalls in deutlich mehr als zehn Jahren geschlossen haben, sagen unisono mehr als 90 % der Befragten.

Die Umfrageergebnisse im Detail:

Überwiegende Zustimmung in %; mehrere Antworten möglich

1. Wie ist zu erklären, dass in Zeiten des Fach- und Führungskräftemangels noch immer relativ wenige Frauen in Führungspositionen sind?

*	Nichtvereinbarkeit Familie & Beruf:	69 / 66 (m/w)
*	Führungsanspruch wird zu defensiv geäußert:	49 / 59 (m/w)
*	Fehlender Aufstiegswillen wegen anderer Prioritäten:	42 / 29 (m/w)
*	Vorurteile gegenüber Frauen:	28 / 55 (m/w)
*	Fehlende Durchsetzungskraft:	19 / 22 (m/w)
*	Akzeptanz gläserne Decke/Resignation:	18 / 50 (m/w)

2. Wie können Unternehmen die Aufstiegschancen von Frauen langfristig verbessern?

*	Flexiblere Arbeitszeitmodelle:	84 / 85 (m/w)
*	Betriebseigene Kitas, Kinderbetreuung, etc.:	81 / 83 (m/w)
*	Trainings- und Mentorenprogramme:	68 / 85 (m/w)
*	Frauenförderung als Inhalt von Zielvereinbarungen:	43 / 65 (m/w)
*	Förderung interner Frauennetzwerke:	35 / 57 (m/w)
*	Interne Frauenquote:	15 / 47 (m/w)

3. Wie können Politik und Gesellschaft die Aufstiegschancen von Frauen langfristig verbessern?

*	Wertewandel	
(z.B. Akzeptanz von Vätern als Familienmanager):	74 / 87 (m/w)	
*	Stärkere steuerliche Berücksichtigung von Haushaltshilfen/Kinderbetreuung:	64 / 68 (m/w)
*	Förderung von Frauennetzwerken:	32 / 56 (m/w)
*	Gesetzliche Frauenquote:	11 / 44 (m/w)

4. Ausgewählte Kommentare der befragten Führungskräfte

Weibliche Führungskräfte:

Eine Frau mit Kindern hat die Auswahl zwischen drei negativen Rollen: Heimchen am Herd, Karrierefrau und/oder Rabenmutter.

Die immer noch herrschende Vorstellung von Verfügbarkeit und Commitment für den Job rund um die Uhr entspricht nicht zwangsläufig dem

Berufsverständnis von Frauen.

Die Unternehmen nutzen das Thema eher zur Imagepflege aber nicht aus Überzeugung, somit wird das Thema eher halbherzig umgesetzt und dauert entsprechend länger.

Männliche Führungskräfte:

Zwischen Karriere und Arbeitszeit gibt es eine direkte Korrelation. Bei erfolgreichen Menschen (m/w) ist Mehrarbeit ein Muss.

Frauen haben oft in ihrer Sozialisation weniger Erfahrung mit dem Wettbewerb gemacht. Das fehlt ihnen dann auch beruflich.

Diese Maßnahmen laufen teilweise auf die unsägliche Frauenquote hinaus. Dagegen müssten eigentlich alle Frauen Sturm laufen. Der Tenor ist doch dann: Sie wird nicht befördert weil sie es kann, sondern weil sie eine Frau ist. So etwas ist doch ein Armutszeugnis für jede weibliche Führungskraft.

Als Mann mit bestehender Bevorzugung von Frauen fühle ich mich benachteiligt. Der Zug fährt und oft werden nun Frauen bei schlechterer oder gleicher Qualifikation bevorzugt.

Alle Ergebnisse des LAB Managerpanels unter www.labcompany.net

Pressekontakt

LAB & Company

Herr Elke Vorholt
Steinstraße 4
40212 Düsseldorf

vorholt@labcompany.net

Firmenkontakt

LAB & Company

Herr Elke Vorholt
Steinstraße 4
40212 Düsseldorf

labcompany.net
vorholt@labcompany.net

Diese Pressemitteilung wurde im Auftrag übermittelt. Für den Inhalt ist allein das berichtende Unternehmen verantwortlich.

Anlage: Bild

