

Frauen in Führungspositionen in Baden-Württemberg

Empirische Untersuchung des Status quo,
der personalpolitischen Maßnahmen und der
Handlungsfelder in Politik und Privatwirtschaft.

Kurzfassung der Ergebnisse.

Spitzenfrauen-BW.de

1. März 2013

Den ausführlichen Bericht finden Sie auf dem Spitzenfrauenportal
unter www.spitzenfrauen-bw.de/umfrage

Ziel der Studie und Datenbasis

Zwischen Juli und September 2012 wurde im Rahmen des ESF-Projektes Spitzenfrauen-bw.de eine Erhebung unter baden-württembergischen Unternehmen durchgeführt. Ziel der Studie war die Ermittlung der aktuellen Anteile von Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Schlüsselbranchen und die Analyse des eingesetzten personalpolitischen Instrumentariums zur Steigerung des Frauenanteils.

Angeschrieben wurden 3117 Unternehmen. Teilgenommen haben 404 Unternehmen. Die untersuchten Schlüsselbranchen waren die Metallindustrie, der Maschinenbau und die Automobilhersteller. Die Mehrzahl der befragten Unternehmen (53,2%) entstammen den 3 Schlüsselbranchen, allerdings konnte aufgrund der geringen Teilnahmequoten keine Branchenrepräsentativität erreicht werden. 25,7% der Umfrageteilnehmer haben ihren wirtschaftlichen Schwerpunkt in der Metallindustrie (104 Unternehmen).

Die zweitstärkste Branche ist der Maschinenbau mit 22,3% (90 Teilnehmer), mit großem Abstand gefolgt von den Herstellern von Automobilen und Automobilteilen mit 5,2% (21 Teilnehmer). Neben den Schlüsselbranchen war die Umfrage über die Website auch offen für alle interessierten Unternehmen zugänglich, so dass ca. 46% der Befragungsteilnehmer (189 Unternehmen) aus einer Vielzahl weiterer Branchen stammen. Der größte Teil der befragten Unternehmen (55%) beschäftigt zwischen 50 und 249 Mitarbeiter, 16% der Befragten sind Kleinunternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten. Mit 30% verzeichnet die Studie einen hohen Anteil an Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten.

Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze

Kleine Unternehmen haben einen höheren Frauenanteil

Der durchschnittliche Frauenanteil in den befragten Unternehmen liegt bei ca. 25%, bei kleinen Unternehmen sind es durchschnittlich 43%. Den geringsten Anteil an Akademikerinnen findet man bei Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitern bei den hier untersuchten Unternehmen. Bei den technisch orientierten Unternehmen (Metallgewerbe, Maschinenbau und Kfz-Bereich) liegen Frauen- und Akademikerinnenanteil unter dem Durchschnittswert. Im Kfz-Bereich findet man mit 13,3% den geringsten Anteil an Akademikerinnen.

Wenige Frauen in der ersten Führungsebene

Bei knapp 63% der befragten Unternehmen gibt es keine Frauen in der ersten Führungsebene. Hoffnung macht die zweite Führungsebene, hier sind bei fast 82% der Unternehmen weibliche Führungskräfte anzutreffen. In der ersten und zweiten Ebene liegt der Anteil der Frauen an allen Führungskräften im Unternehmen im Durchschnitt unter 20%. Lediglich 11,4% der Befragten berichten von Planungen, den Anteil der Frauen in den Führungsebenen der Unternehmen zu verändern – und dies vornehmlich in der zweiten Führungsebene. Konkrete Vereinbarungen existieren kaum.

Häufigster Tätigkeitsbereich der Spitzenfrauen ist die Geschäftsführung

Den größten weiblichen Anteil in der ersten Führungsebene findet man in der Geschäftsführung, gefolgt von den Bereichen Personal und Finanzen. In der zweiten Führungsebene sind die Tätigkeitsbereiche Logistik und Beschaffung sowie Facility Management stark vertreten. Die Bereiche Organisation & IT sowie Forschung & Entwicklung sind von Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene am seltensten besetzt.

Die Geschäftsführung ist hauptverantwortlich für das Thema Frauen in Führungspositionen

Bei knapp einem Fünftel der befragten Unternehmen ist die Geschäftsführung für das Thema Frauen in Führungspositionen verantwortlich. Bei 13% der Befragten kümmert sich bislang niemand um die Thematik. Entsprechend existieren kaum verbindliche und schriftliche Regelungen für mehr Frauen in Führungspositionen.

Geringe Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Frauen und weiblichem Nachwuchs

Die Förderung von Frauen in Führungspositionen findet kaum statt – in der Regel bewegen sich die eingesetzten Maßnahmen im einstelligen Prozentbereich. Auch die Nachwuchsarbeit hat noch Ausbaupotential: Während der Girls Day zumindest von jedem zehnten Unternehmen unterstützt wird, sind Programme zur Personalentwicklung, Mentoring oder Shadowing (Nachwuchskräfte begleiten Führungskräfte im Berufsalltag) kaum im Einsatz.

Gute, aber noch ausbaufähige Regelungen bezüglich der Arbeitszeiten und der Arbeitsorganisation

Bei den Arbeitszeiten und der Arbeitsorganisation zeigen sich viele Unternehmen flexibel. Die Themen Gleitzeit und flexible Teilzeitmodelle werden bei 20% der Unternehmen umgesetzt. Auch individuelle Lösungen und Vertrauensarbeit sind verbreitet. Führung in Teilzeit ist dagegen kaum im Einsatz.

Vereinbarungen zum Wiedereinstieg sind zwar vorhanden, aber noch ausbaufähig

Lediglich 15% der befragten Unternehmen geben an, Wiedereinstiegsvereinbarungen anzubieten, 16% pflegen den Kontakt zu den Mitarbeitern während der Elternzeit. Diese Maßnahmen sind mit Blick auf die Veränderungen in der Gesellschaft und den demografischen Wandel nicht ausreichend. Dies sind Ansatzpunkte für Politik und Privatwirtschaft und sollten angegangen werden.

Von der Politik werden Verbesserungen in der Kinderbetreuung gefordert

Den größten Handlungsbedarf identifizieren die Unternehmen für die Politik bei der Kinderbetreuung. Sie sollte bis zum 6. Lebensjahr mittels Kindergärten und Kindertagesstätten ganztägig gesichert werden.

Anschließend können Ganztageschulen sowie Hausaufgaben- und Ferienbetreuung gut die Karrieren der jeweiligen Mütter oder Väter ermöglichen – sagen zumindest jeweils knapp 20% der befragten Unternehmen.

Flexiblere Arbeitsbedingungen und die Akzeptanz weiblicher Führungskräfte sind wichtige Handlungsfelder in der Privatwirtschaft

Bei der Privatwirtschaft werden als wichtigste Handlungsfelder flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisationen identifiziert. Hier haben schon etliche der befragten Unternehmen notwendige Schritte unternommen. Daneben spielt die Akzeptanz weiblicher Führungskräfte eine wichtige Rolle – hier muss mit entsprechenden Maßnahmen und Instrumenten angesetzt werden. Die Kinderbetreuung wird eher als „Sache der Politik“ verstanden. Bei der Förderung des weiblichen Nachwuchses will sich die Privatwirtschaft durchaus in die Pflicht nehmen lassen.

Ist das Thema Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Unternehmen angekommen?

Diese Frage muss nach den Ergebnissen der Studie mit „eher nein“ beantwortet werden. Das Thema hat bisher weder in betrieblichen Vereinbarungen noch in den Personalentwicklungsmaßnahmen bei einer nennenswerten Anzahl von Unternehmen seinen Platz gefunden. Auch die Planungen für die Zukunft stimmen wenig optimistisch, benennen doch auch nur sehr wenige Unternehmen konkret künftige Maßnahmen und Plangrößen oder Vereinbarungen für weibliche Führungskräfte. Es ist davon auszugehen, dass wahrscheinlich auch gerade an dem Thema interessierte Unternehmen an der Befragung teilgenommen haben. Sollte dies zutreffen, so ist die Lage noch negativer einzustufen, da interessierte Unternehmen über ein entsprechendes Bewusstsein verfügen und damit auch die Wahrscheinlichkeit für Maßnahmen und Planungen steigt. Die statistischen Daten können durch die Erfahrungen ergänzt werden, die bei den telefonischen Nachfassaktionen im Rahmen der Erhebung gemacht wurden: Das Thema ist bei sehr vielen Unternehmen bislang nicht auf der Agenda. Viele Unternehmen konnten keine Angaben zu diesem Themenfeld machen und wollten sich aus diesen Gründen nicht an der Erhebung beteiligen!

Nach der Meinung der Befragten gibt es sowohl in der Politik als auch in der Privatwirtschaft Bedarf im Bereich der Rahmenbedingungen:

Bei den politischen Forderungen steht die Kinderbetreuung an erster Stelle – von der Geburt bis weit in die Schulzeit hinein soll die Karriere der Eltern durch entsprechende Betreuungsangebote für Kinder ermöglicht werden.

In der Privatwirtschaft scheinen die Probleme auch noch in anderen Bereichen zu liegen: Die Akzeptanz von weiblichen Führungskräften ist anscheinend (noch) nicht überall gegeben. Dass sich dieser Zustand im Falle einer Teilzeit-Beschäftigung keineswegs bessert, ist nur die logische Konsequenz.

Die Privatwirtschaft muss die bisherige Präsenzpolitik weiterentwickeln in flexible Organisationsmodelle, die auch von Männern genutzt werden. Dass dies in den meisten Fällen vermutlich positive Multiplikator-Effekte mit sich bringt (zufriedene und ausgeglichene Mitarbeiter, größere Motivation bei der Arbeit, größere Loyalität gegenüber dem Unternehmen, positive Mund-zu-Mund-Propaganda oder gar mediale Berichterstattung und somit ein Imagegewinn), ist ein positiver Nebeneffekt. Die Bedeutung der Abkehr von der Präsenzpolitik für künftige Arbeitnehmergenerationen belegen immer mehr Studien. Für Männer und Frauen der Generation Y sind die Vereinbarkeit von Karriere und Privatleben, Selbstverwirklichung und flexible Arbeitszeiten wichtig. Diese Unternehmenskultur wird in Zukunft zu einem wichtigen Argument im „war of talents“.

Frauen in Führungsverantwortung haben eine positive Wirkung auf den Unternehmenserfolg. Dies gilt auch für die baden-württembergischen Unternehmen. In diesem Sinne möchte die vorliegende Studie Anregungen für den Einsatz vielfältiger Instrumente und Maßnahmen liefern, um mehr Frauen in Spitzenpositionen zu führen.

Den ausführlichen Bericht finden Sie auf dem Spitzenfrauenportal unter www.spitzenfrauen-bw.de/umfrage



Steinbeis Innovationszentrum
Unternehmensentwicklung
an der Hochschule Pforzheim

Prof. Dr. Elke Theobald
Prof. Dr. Barbara Burkhardt-Reich

Blücherstr. 32
75177 Pforzheim

07231/42 44 6 20

kontakt@spitzenfrauen-bw.de