

„Frauen in Deutschlands Führungsgremien“ Ein Positionspapier des Femtec.Alumnae e.V.

In Deutschland sind Frauen in Führungspositionen auch über 50 Jahre nach Inkrafttreten des Gleichberechtigungsgesetzes (1957) eine Seltenheit. Während im mittleren Management noch 29% Frauen anzutreffen sind, finden sich im Topmanagement nur 11% Frauen wieder¹. Faktoren, die den Anteil an weiblichen Führungskräften beeinflussen, umfassen unter anderem die Größe des Unternehmens, das Level der Führungsposition und vorherrschende Rollenbilder²: so ist der Anteil an weiblichen Führungskräften in westdeutschen Unternehmen signifikant geringer als in Ostdeutschen, und große Unternehmen weisen weniger Frauen in Führungspositionen auf als Mittelständische. Mit ansteigendem Führungs- oder Managementlevel sinkt der Frauenanteil.

Diesen Zahlen stehen viele Studien gegenüber, die die positiven Auswirkungen von gemischtgeschlechtlichen Teams und Führungsgremien belegen. Die Diversität fördert Kreativität, und verhindert „blinde Flecken“ bei Entscheidungen, weil sich Fähigkeiten und Stile der beteiligten Männer und Frauen ergänzen. Dies schlägt sich letztlich in größerem finanziellen Erfolg der Unternehmen nieder³. Ein nachhaltiger Wandel der Führungskultur stellt sich jedoch erst ab einem Frauenanteil von 30-40% im Topmanagement ein⁴.

Dass in Zukunft genügend Frauen mit der notwendigen fachlichen Qualifikation zur Verfügung stehen werden, zeigt branchenübergreifend ein Blick auf die Talentpipeline⁵:

	Frauen	Männer
Erwerb der allgemeinen Fachhochschulreife 2013	54%	45%
Studienabschlüsse 2013	51%	49%
Promotionsabschlüsse 2013	44%	56%
Führungspositionen 2014	29%	71%
Vorstandspositionen DAX-Unternehmen 2014⁶	5,5%	94,5%

Die aktuelle Situation ist insofern nicht zufriedenstellend, als dass Führungskräfte, insbesondere im oberen und im Topmanagement, mehr Einfluss auf die Gestaltung der Welt und der Gesellschaft in der wir leben haben. Ein geringer Anteil von Frauen in Führungsgremien bedeutet damit auch, dass unsere Gesellschaft und deren Rahmenbedingungen überproportional von Männern gestaltet wird. Dies widerspricht faktisch dem Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter.

Dem Femtec.Alumnae e.V. geht es darum, ambitionierten und engagierten Frauen den Weg als Vorreiterin oder Unterstützerin zu ebnen. Es geht dabei um weit mehr als die persönliche Entscheidung einzelner Frauen: Die Gesellschaft in der wir leben soll grundsätzlich durch heterogene Teams, die die deutsche Demographie widerspiegeln, gestaltet werden. Dazu müssen insbesondere Frauen an Machtpositionen teilhaben, und zwar gleichermaßen als Repräsentantinnen oder Ministerinnen in der Politik, als Führungskräfte, Vorstands- oder Aufsichtsratsvorsitzende in der Wirtschaft, und als Professorinnen in der Wissenschaft.

1 Frauen im Management, Hoppenstedt-Studie 2012, S. 8

2 BMFSFJ, Gleichstellungsbericht 2011, Kapitel 5.7 „Frauen in Führungspositionen“, S. 113 ff

3 Deutsche Bank, Gender Balanced Leadership, 2011

4 u. a.: MQ Management und Qualität, Interview mit den Züricher Topmanagement-Beratern Dr. Anke Houben und Dr. Kai Dierke, 05/2011, http://www.qm-aktuell.de/downloads/08_mq_5_11_kuntz.pdf

5 Destatis Statistisches Bundesamt, https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Schulen/Tabellen/AbsolventenAbgaenger_Abschlussart.html, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/BestandenePruefungenGruppen.html>, https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_4_FrauenFuehrungspositionen.html

6 Wikipedia, http://de.wikipedia.org/wiki/Liste_der_Frauen_in_den_Vorst%C3%A4nden_der_DAX-Unternehmen

Um eine Änderung des Status Quo im beschriebenen Sinne zu erreichen, fordern wir, der Femtec.Alumnae e.V., entsprechendes Engagement von allen beteiligten Seiten:

- Ein steigender Frauenanteil im unteren Management ist die Grundlage für eine sukzessive Erhöhung des Frauenanteils im Topmanagement. Aus diesem Grund ist es unserer Auffassung nach besonders wichtig, dass sich Berufseinsteigerinnen ihre Stärken und Fähigkeiten bewusst machen, sie einsetzen, und sich trauen Verantwortung zu übernehmen und einzufordern. Es ist empfehlenswert, sich in dieser Situation Unterstützung aus Netzwerken zu holen und aus Erfahrungen anderer zu lernen.
- Um einen erreichten Frauenanteil im unteren Management kontinuierlich in die oberen Führungspositionen zu überführen, sehen wir vorrangig die Unternehmen – d.h. vorrangig amtierende Führungskräfte – in der Verantwortung:
 - Es ist erforderlich, neue und offene Führungskulturen zu schaffen, die starre Hierarchien und Strukturen aufbrechen. Konkret bedeutet dies beispielsweise, Beförderungen transparent durchzuführen.
 - Bei den heute verantwortlichen Führungskräften muss ein Bewusstseinswandel aktiv unterstützt und eingefordert werden: Vielfalt in Teams und Führungsgremien muss vorgelebt werden, und verschiedene Stile und Fähigkeiten aller beteiligten Personen müssen gleichwertig einbezogen werden.
 - Dazu gehört insbesondere, Arbeitszeitmodelle anzubieten, die für Menschen in verschiedenen Lebenssituationen attraktiv sind. Flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Teilzeit, flexible Arbeitszeiten, Job-Sharing, Telearbeit, etc.) müssen dabei ernst gemeint sein. Das bedeutet, sie dürfen nicht nur die Vereinbarkeit von Job und Familie fördern, sondern müssen auch eine berufliche Karriere ermöglichen.
 - Als besonders sinnvolle Maßnahme sehen wir in dem Kontext die gezielte Schulung von Führungskräften.
 - Maßnahmen, die zu einem höheren Frauenanteil in Führungspositionen führen lohnen sich doppelt: Ein sichtbarer bereits vorhandener Frauenanteil macht eine Position für Frauen attraktiver.
- Die Politik ist in der Pflicht, die Gesetzgebung so zu gestalten dass Frauen und Männer tatsächlich gleich gestellt sind:
 - Zum einen gehört dazu die Ergreifung von Maßnahmen in der Familienpolitik, die für tatsächlich gleiche Rechte und Pflichten von Müttern und Vätern sorgen. Zum anderen müssen gesetzliche Regelungen so gestaltet werden, dass Männer und Frauen tatsächlich in gleichem Maße dazu ermutigt werden, aktiv am Erwerbsleben teilzunehmen.
 - Maßnahmen, die Eltern dabei unterstützen, den Spagat zwischen Familie und Karriere auch zu schaffen, begrüßen wir. Besonders positiv ist der gesetzliche Anspruch auf einen Kita-Platz.
- Eine besondere Rolle kommt weiblichen Führungskräfte von heute zu: Als Vorbilder fordern wir sie auf, ihre Erfahrungen im persönlichen Kontakt weiterzugeben, beispielsweise als Mentorin oder auch in kurzen persönlichen Gesprächen. Es ist darüber hinaus wichtig, dass sie in ihrer Position Einfluss in Richtung der oben genannten Forderung nehmen.

Frauen.Verändern.Gesellschaft

Der Femtec.Alumnae e.V. ist ein Verein für Frauen, die ihre berufliche Laufbahn mit einem Hintergrund in Naturwissenschaften und Ingenieurwesen einschlagen. Auf der 2008 in Stuttgart gegründeten Plattform tauschen sich derzeit mehr als 350 junge Frauen aus. Femtec.Alumnae e.V. gibt jungen Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen eine eigene Stimme in der öffentlichen Diskussion um Frauen in technischen Berufen.

Wir stehen mit vielen Gesichtern für die Realität, dass heute Frauen im technischen Umfeld arbeiten und forschen. Mit unserem Vorbild ermutigen wir Schülerinnen, sich für technische Studiengänge zu entscheiden. Mit Seminaren und Workshops unterstützen wir die berufliche Entwicklung unserer Mitglieder. Untereinander tauschen sich die Mitglieder über ihre Herausforderungen im Beruf aus - in ganz Deutschland und weltweit.

Um mehr über den Verein und die Möglichkeiten zur Kooperation zu erfahren, senden Sie bitte eine Email an alumnae.vorstand@femtec.org und besuchen Sie www.femtec-alumnae.org.