

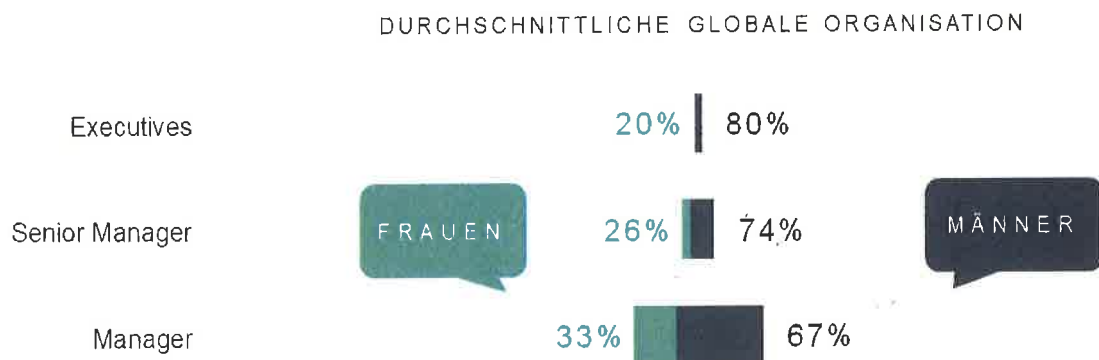
TOP 3.5.4 Nachtrag zu Frauen.Management.Report.2016

Endstation mittleres Management? Zur Repräsentanz von Frauen in den Führungsebenen

Abteilung Betriebswirtschaft

Trotz jahrelanger Debatten über die Vorteile der Diversität der Geschlechter in Unternehmen bleiben Managementpositionen bis zuletzt vorrangig Männern vorbehalten. Mit jeder Hierarchieebene, die Frauen erklimmen, verschlechtert sich die Repräsentanz deutlich. Im mittleren Management (=Management der 2. Führungsebene und Stabstellen) ist für Frauen meist Endstation. Die neue **Mercer-Studie „When Women Thrive“** vom Jänner 2016, die weltweit 600 Unternehmen befragt hat, liefert folgende Ergebnisse: Durchschnittlich sind 40 Prozent der Gesamtbelegschaft eines Unternehmens weiblich. Blickt man jedoch in der Hierarchie nach oben, nimmt der Frauenanteil mit jeder Stufe ab: Im Management liegt er bei 33 Prozent, im Senior-Management bei 26 Prozent und auf Ebene der Executives bei 20 Prozent.

Abbildung 1: Anteil an Frauen auf verschiedenen Hierarchiestufen



Quelle: Mercer, When Women Thrive, 2016

Am Mangel qualifizierter Frauen liegt es nicht: Auch in Österreich sind Frauen top-ausgebildet und stehen fest im Erwerbsleben. Die Frauenerwerbsquote liegt im Jahr 2014 mit 70,8 Prozent klar über dem EU-Durchschnitt. Waren im Jahr 1994 etwa 1,55 Mio. Frauen erwerbstätig, so sind es 2014 bereits 1,91 Mio. Frauen. Mehr als die Hälfte aller Universitätsabsolventen sind weiblich. Frauen studieren schneller und bekommen die besseren Noten. Die Statistik Austria spricht sogar vom „akademischen Siegeszug der Frauen“.

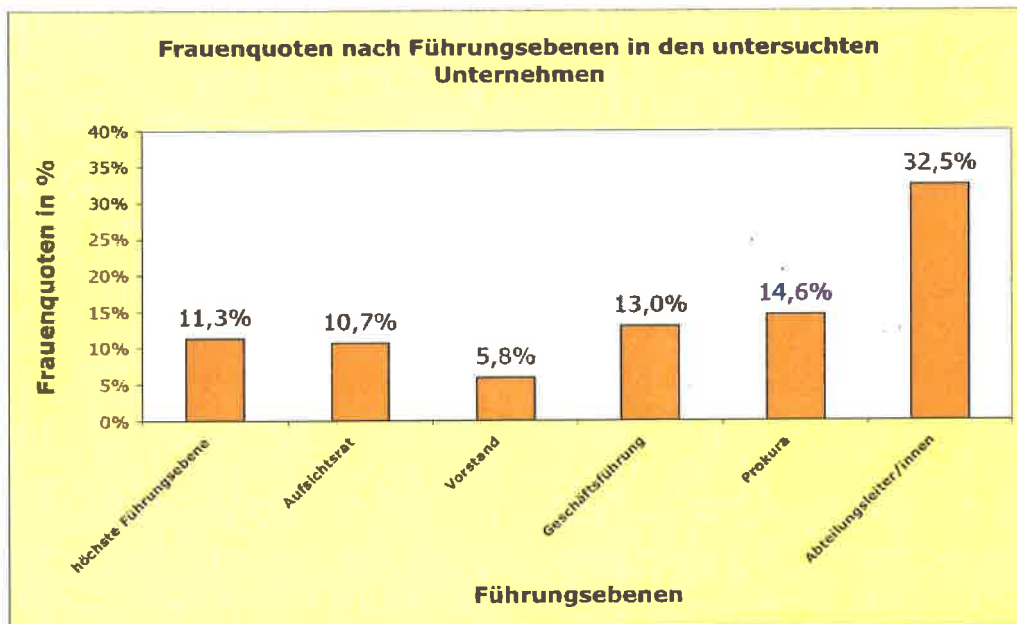
Dennoch finden sich laut **AK Frauen.Management.Report 2016** in den Geschäftsführungen der umsatzstärksten 200 Unternehmen des Landes lediglich 7,2 Prozent Frauen. Der Grund dafür: Es ist nicht die Qualifikation, die über den Sprung in den Vorstand entscheidet. Vielmehr sind es geschlossene Rekrutierungskanäle und intransparente Auswahlkriterien die dazu führen, dass geeignete Frauen gerne übersehen werden. Akzeptanzdefizite und Vorbehalte stellen sich als wesentliche Hürden am Weg an die Spitze heraus.

Bereich Information – Bröthaler

So bleibt alles beim Alten: die „*fleißige Liese*“ ist zwar im mittleren Management gern gesehen, aber als Vorstand oder Geschäftsführer steht nach wie vor unerschütterlich der „*kluge Hans*“ seinen Mann.¹ Wie der „**Führungskräftemonitor 2015**“ der AK Oberösterreich zeigt, haben Frauen eine signifikant geringere Chance auf eine Führungsposition in Österreich. Entsprechend homogen gestaltet sich die Struktur heimischer Führungskräfte: **zwei Drittel sind Männer**, fast die Hälfte ist älter als 45 Jahre und 92 Prozent sind vollzeitbeschäftigt.

Die jüngsten Zahlen zum Geschlechterverhältnis differenziert nach unterschiedlichen Führungsebenen in österreichischen Unternehmungen stammen bereits aus dem Jahr 2006: Aus der – vom damaligen Frauen- und Gesundheitsministerium in Kooperation mit „Frau in der Wirtschaft“ (WKO) beauftragten – Studie „**Auf Erfolgskurs – Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung**“ geht folgendes hervor: Frauen bekleiden 29 Prozent der verfügbaren Führungspositionen. Und: Frauen haben bessere Chancen, in die mittlere Führungsetage als ins Topmanagement der Unternehmen zu gelangen, beispielsweise stehen sie rund einem Drittel aller Abteilungen vor. Frauen leiten mehr als die Hälfte aller Personal- sowie rund 40 Prozent der Finanz-, Public Relations und allgemeinen Verwaltungsabteilungen.

Abbildung 2: Repräsentanz von Frauen in Führungsebenen in österreichischen Unternehmen, n=535



Quelle: BMGF und WKO (2006)

Laut Sektion „Frau in der Wirtschaft“ der WKO (Telefonat vom 19. April 2016) gibt es keine jüngeren Daten zur Repräsentanz von Frauen nach Führungsebenen in Österreich.

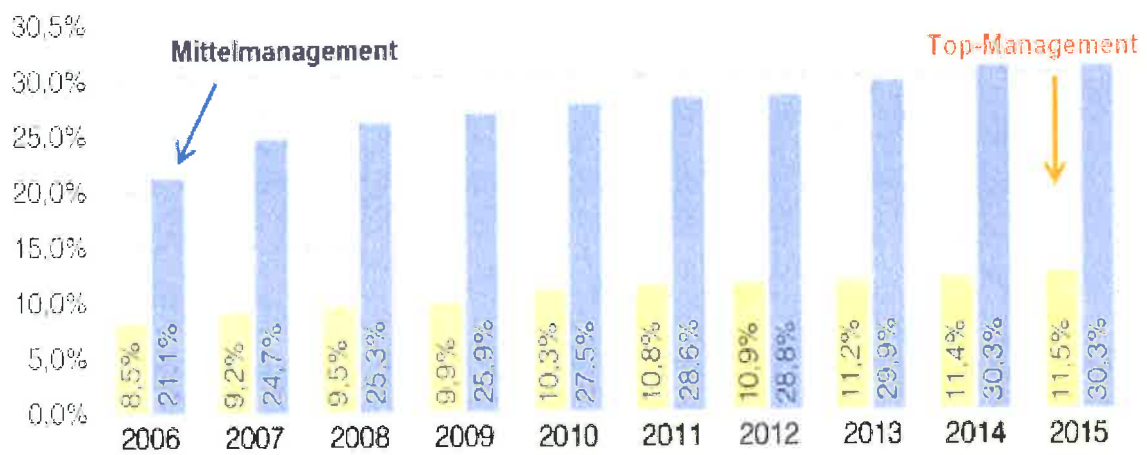
Für **Deutschland** liegen hingegen aktuelle Zahlen vor, die sich durchaus analog auf Österreich umdeuten lassen würden: Die Datenbank Bisnode (ehemals Hoppenstedt) erhebt jährlich Informationen zur Entwicklung des Anteils von Frauen im Top- und Mittelmanagement auf Basis ihrer Firmendatenbank mit 225.000 Unternehmen.

¹ Alfermann, Dorothee (1992): Frauen in der Attributionsforschung: Die fleißige Liese und der kluge Hans, in: Krell, Gertraude / Osterloh, Margit (Hrsg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen, München, Mering, S. 301

Bereich Information – Bröthaler

Die Datenbank listet Unternehmen ab einer Größe von mindestens 10 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von mehr als 2 Mio. Euro. In den Analysen wird jeweils nach Führungsebene (Top- und Mittelmanagement) unterschieden. Die Auswertungen von Bisnode weisen für den Beginn des Jahres 2015 einen Anteil von Frauen in Führungspositionen von insgesamt 21 Prozent aus. Dies entspricht einem Anstieg von gut 6 Prozentpunkten im Vergleich zu 2006 als noch 14,4 Prozent der Führungskräfte Frauen waren. Der Wert von 2015 wurde bereits 2013 erreicht, das lässt auf eine nachlassende Dynamik in der Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen schließen. Diese nachlassende Dynamik identifiziert Bisnode sowohl im Top- wie auch im Mittelmanagement.

Abbildung 3: Frauenanteil in Führungspositionen nach Top- und Mittelmanagement 2006–2015 (in Prozent)



Quelle: Schwarze et al. (2015:13)

Definitionen: Das **Mittelmanagement** bilden Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter, Abteilungsdirektorinnen und Abteilungsdirektoren, Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter, Filialleiterinnen und Filialleiter etc.

In den Bereich **Top-Management** fallen: Vorstandsvorsitzende, Präsidentinnen und Präsidenten, Vorstände, Generaldirektorinnen und Generaldirektoren, Direktorinnen und Direktoren, Managerinnen und Manager, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer und weitere.

Die größeren Fortschritte zu mehr Geschlechtergleichheit bei der Besetzung von Führungspositionen vollzogen sich eher im Mittelmanagement. Hier stieg der Anteil weiblicher Führungskräfte seit 2006 um 9,2 Prozentpunkte auf 30,3 Prozent im Jahr 2015. Im Topmanagement hingegen war in 10 Jahren lediglich ein Anstieg von weiblichen Führungskräften um 3 Prozentpunkte zu verzeichnen (von 8,5 Prozent auf 11,5 Prozent). Zudem kommt Bisnode zu dem Ergebnis, dass Frauen im Topmanagement vor allem in großen Unternehmen mit rund 7 Prozent in 2015 kaum vertreten sind. In den übrigen Unternehmensklassen lagen die Anteile bei 10,6 Prozent in mittelgroßen und 12,7 Prozent in kleinen Unternehmen.