

Mehr als eine Floskel?

Was hinter dem „Megatrend Frauen“ steckt

Dass Frauen bisher so wenige Führungspositionen besetzen, hat vielfältige Gründe. Sie wählen oft das falsche Studienfach und sind weniger aufstiegsorientiert als Männer. Das hat auch mit der geringeren Wertschätzung ihrer Leistung und dem niedrigeren Gehalt zu tun. Die Anerkennung ihrer Leistung spielt eine Schlüsselrolle.

2004 rief der Trendforscher Matthias Horx den „Megatrend Frauen“ aus, Anfang der 90er-Jahre hatte das schon der amerikanische Zukunftsforscher John Naisbitt getan. Ja, wir haben eine Bundeskanzlerin, viele fähige Ministerinnen und Oberbürgermeisterinnen, aber wie sieht es in der Wirtschaft aus? Frauen im Top-Management, sofern sie Angestellte sind, haben immer noch Seltenheitswert. Im Mittel-Management sieht es etwas besser aus, aber im Durchschnitt dürften es nicht mehr als 13 Prozent sein. Das verwundert nicht, denn das weibliche Potenzial für Führungspositionen in der Wirtschaft ist begrenzt. Zur Besetzung von Führungsnachwuchspositionen in Unternehmen werden überwiegend Absolventen der Wirtschaftswissenschaften, Natur- und Ingenieurwissenschaften nachgefragt. In diesen Studiengängen gab es etwa im Jahr 2002 nur 25 Prozent Frauen unter den Absolventen. Die Vorstellung, es sollten eines nicht allzu fernen Tages etwa 50 Prozent der Führungspositionen in der Wirtschaft mit Frauen besetzt werden können, ist angesichts der Studienfachentscheidungen von Frauen absurd.

Davon abgesehen weisen selbst die Frauen im Mittel-Management, die weiter nach oben wollen, nicht im

gleichen Umfang wie Männer die Merkmale auf, die bisher als Voraussetzungen für eine Karriere gelten:

- Für deutlich weniger Frauen als Männer war die Übernahme einer Führungsposition am Anfang des Berufslebens selbstverständlich.
- Frauen sind seltener als Männer geografisch mobil.
- Frauen arbeiten seltener als Männer mehr als 50 Stunden pro Woche.
- Sehr viel weniger Frauen als Männer glauben, durch ihre aktuelle Führungsposition viel Macht zu haben.
- Fast die Hälfte der aufstiegsorientierten Frauen wünscht sich eine Teilzeittätigkeit, bei den Männern nur ein Viertel.

Letzteres kann man den Frauen im Mittel-Management von Unternehmen nicht verdenken. Sie werden in vergleichbaren Positionen wie Männer im Durchschnitt immer noch schlechter bezahlt. Und sie arbeiten in vergleichbaren Positionen wie Männer mit weniger Mitarbeitern, weshalb sie dann eben auch schlechter bezahlt werden. Angesichts der „doppelten Rentabilität“ von Frauen müssten Frauen geradezu bevorzugt in Führungspositionen gelangen. Hinter vorgehaltener Hand und unter vier Augen wird auch schon mal konzediert, dass Frauen „besser und billiger“ seien.

Mit steigendem Einkommen nimmt der Aufstiegswille jetzt auch bei Frauen zu

Dass das Gehalt eine Schlüsselrolle für den Aufstieg von Frauen spielt, macht folgende Erkenntnis deutlich. Unsere seit 1986 durchgeführten empirischen Studien belegen, dass Frauen seltener als Männer aufstiegsorientiert sind und dass – im Gegensatz zu den Männern – die Aufstiegsneigung mit höherer hierarchischer Ebene zurückgeht. Jedoch zeigt die jüngste Studie, dass mit steigendem Einkommen – genau wie bei den Männern – der Anteil aufstiegswilliger Frauen zunimmt. Wenn es denn einen „Megatrend Frauen“ in der Wirtschaft geben soll, kostet das etwas. Unternehmensleitungen müssen Geld in die Hand nehmen, um für Potenzialträgerinnen attraktiv zu sein.

Aber nicht nur das, auch die Unternehmenskultur muss stimmen. Das seit 1986 am häufigsten von Frauen genannte Karrierehindernis ist nicht etwa die mangelnde Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Es sind nach wie vor die Vorurteile, die der Leistung von Frauen allein wegen ihres Frauseins entgegengebracht werden. Die



*Dr. Sonja Bischoff, Professorin an der Universität Hamburg, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Leiterin des Masterprogramms „Entrepreneurship“
Sonja.Bischoff@wiso.uni-hamburg.de*