



Hürden für Frauen in Führungspositionen

Studienergebnisse der FH Erfurt zur Lebensmittelbranche

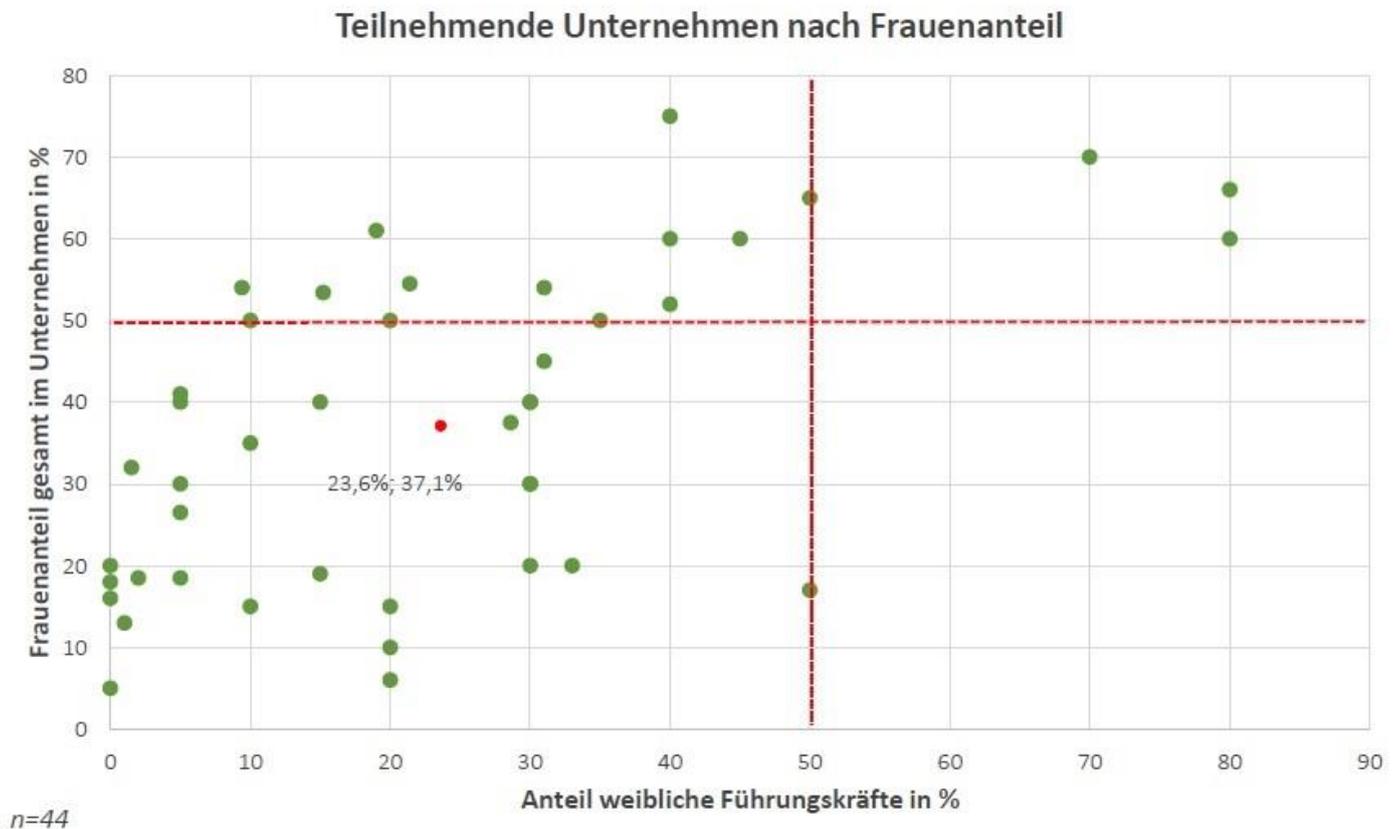


Abb. 1: Von 591 kontaktierten Unternehmen in Deutschland, Österreich und Luxemburg haben 54 an der Befragung im Rahmen der Topos-Studie teilgenommen.

Die Lebensmittelbranche ist ein hart umkämpfter Markt, Führungskräften wird hier manches abverlangt. Auf sie richtet die Topos-Studie 2016 ihren Blick, ganz konkret auf die weiblichen Chefs der Branche: Wie viele Frauen sitzen derzeit in den Führungsetagen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie? Was verhindert eine höhere Frauenquote? Gibt es konkrete Ziele, den Frauenanteil in Führungspositionen in den nächsten fünf Jahren zu erhöhen? Und wenn ja, was sind die Motive?

Etwas höher als im Durchschnitt

„Frauen in Führungspositionen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie“, so lautete der Titel des umfassenden Praxisprojekts von Masterstudierenden der Fachhochschule Erfurt im Auftrag der Topos Personalberatung Nürnberg. Die Ergebnisse der vier Studentinnen sind ermutigend. Zwar liegt mit 23,6% der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den 54 befragten kleinen, mittleren und großen Unternehmen etwas höher als im deutschen



Durchschnitt und damit in einem aktuellen Branchenranking zwischen Immobilienwirtschaft (21,6%) und Verlagswesen (26,6%), doch zeigt sich auch, dass die politischen Diskussionen um Frauenquoten nur

wenig mit der Realität in Unternehmen zu tun haben. So gaben lediglich 9,8% der teilnehmenden Unternehmen an, konkrete Ziele zu haben, um den Frauenanteil in Führungspositionen in ihrem Unternehmen in den nächsten fünf Jahren zu erhöhen.

„Die Studie macht deutlich, dass Geschlechterquoten in den Unternehmen keine Rolle spielen“, unterstreicht Carl Christian Müller von Topos. „Wenn Frauenförderung auf der Agenda steht, dann aus rein existenziellen Gründen um künftig alle Potentiale im Unternehmen optimal nutzen zu können.“, so der Studien-Initiator. Verbindliche Vereinbarungen hinsichtlich der speziellen Förderung von (angehenden) weiblichen Führungskräften gibt es kaum, doch immerhin konnten 75% der befragten Betriebe Verantwortliche für das Thema „Frauen in Führungspositionen“ benennen.

Zeitliche Flexibilität wird erwartet

Warum weniger als ein Viertel der Chefsessel in der Lebensmittelindustrie mit Frauen besetzt sind, auch das versuchte die in diesem Jahr zum sechsten Mal aufgelegte Topos-Studie 2016 herauszufinden. Sind es bestimmte Eigenschaften oder persönliche Voraussetzungen, die eine höhere Frauenquote verhindern? Sind es organisatorische Rahmenbedingungen? Liegt es an Rollenbildern oder gar an den Frauen selbst?

Am häufigsten genannt wurde bei den notwendigen Führungseigenschaften in der Lebensmittelbranche „Leistungsbereitschaft“, „Team- und Kooperationsfähigkeit“ sowie „Kommunikationsfähigkeit“. „Gerade Team – und Kommunikationskompetenzen werden jedoch als Soft Skills

gerne weiblichen Führungskräften zugeordnet“, betont Prof. Steffen Schwarz von der Fachhochschule Erfurt, der das Praxisprojekt wissenschaftlich begleitet hat.

Eher noch lassen sich Erklärungsansätze bei den weiteren persönlichen Voraussetzungen finden, welche die befragten Unternehmen im Rahmen der Studie angegeben haben: Im Ranking auf Platz 1 steht dabei „zeitliche Flexibilität“, gefolgt von „interkultureller Kompetenz“ und „Vollzeitbereitschaft“ auf den Plätzen 2 und 3. Auch „Reisebereitschaft“ und ein „starkes berufliches Netzwerk“ finden sich in der Liste der für Führungskräfte in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie wichtigen Erfordernisse. „Hier können Frauen, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren müssen, kaum punkten“, so Studieninitiator Carl Christian Müller. In der logischen Konsequenz sehen die Studienteilnehmer hohe Ausfallzeiten durch Schwangerschaft und Kinderbetreuung als größtes Risiko bei der Besetzung von Führungspositionen.

Teilzeit und Jobsharing bei Führungskräften selten

Auch wenn sich die befragten Betriebe durchaus bewusst sind, dass es für die Frauenförderung flexibler Arbeits- und Organisationsmodelle bedarf, angeboten wird dahingehend nur wenig. Am häufigsten genutzt wird von den befragten Unternehmen das Modell „Gleitzeit“. Kleine Unternehmen bieten Führungskräften häufiger befristete Teilzeitmodelle an als große, in mittelständischen Unternehmen dagegen haben Führungskräften kaum die Möglichkeit auch Teilzeit zu arbeiten. „Jobsharing findet so gut wie nicht statt, mobiles Arbeiten und Homeoffice ist vor allem bei den großen Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern möglich“, resümiert Carl Christian Müller von Topos.

Mit Führungskräften in Elternzeit wird zwar in vielen Betrieben regelmäßig Kontakt gehalten, Wiedereinstiegsprogramme bieten



indes fast nur die Großen an. In kleinen Betrieben gibt es meist keinerlei Maßnahmen für die Rückkehr einer Führungskraft an den Arbeitsplatz. Neben der Schwierigkeit Kinder und Karriere unter einen Hut zu bringen, sehen einige der befragten Unternehmen bei Frauen aber auch eine fehlende Bereitschaft, Führungsverantwortung zu übernehmen. „Soll sich etwas verändern, müssen sich nicht nur die Rahmenbedingungen verändern, Frauen müssen sich auch mehr zutrauen“, sagt Carl Christian Müller von Topos als Fazit.

Kontakt:

Topos Personalberatung

Nürnberg

Dipl.-Kfm. Carl Christian Müller

Tel.: +49 911/9996994-0

c.c.mueller@topos-consult.de

www.topos-consult.de



Abb. 2: Carl Christian Müller, Topos Personalberatung.