

Presseinformation

Frauenanteil im Management nimmt deutlich zu – doch höhere Führungsetagen bleiben weiterhin Männerdomäne

Hamburg, 26. April 2007. Nach Jahren der Stagnation steigt der Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 15,4 Prozent – eine Steigerung um gut 54 Prozent gegenüber 2002. Doch es sei noch deutlich mehr möglich, meint Barbara Schneider, Karriere- und Managementberaterin in Hamburg.

Die positive Entwicklung sei vor allem auf den Frauenanteil im mittleren Management zurückzuführen, zeigt die promovierte Diplomkauffrau auf, die in ihrer Dissertation die Karrierebarrieren für weibliche Führungskräfte untersuchte. „Zwischen dem mittleren und dem Topmanagement herrscht immer noch eine deutliche Diskrepanz, die sich in den letzten Jahren sogar noch verstärkt hat“, analysiert Barbara Schneider die aktuellen Daten der Hoppenstedt-Studie, in der regelmäßig die Anteile von Frauen in Managementpositionen untersucht werden. Besonders deutlich wird diese Diskrepanz in der Tat beim Anteil der weiblichen Führungskräfte in mittelständischen Unternehmen: Während immerhin knapp 27 Prozent der Managerinnen Positionen im mittleren Management einnehmen, liegt der Anteil der Topmanagerinnen bei nur 9,4 Prozent.

„Die Pipeline für die erste Führungsebene ist gut gefüllt“, sagt Schneider, „doch die meisten Managerinnen kommen auch in mittelständischen Unternehmen über die zweite Führungsebene nicht hinaus. Die gläserne Decke zwischen Top- und Middlemanagement hat weiterhin Bestand.“ In Großunternehmen, wo die Managerinnen ca. 7,5 Prozent der ersten und 16 Prozent der mittleren Führungsebene besetzen, hat sich der Frauenanteil in den letzten fünf Jahren im Topmanagement um immerhin 25 Prozent gesteigert. „Ein mögliches Indiz dafür, dass die vielfältigen Frauenförderprogramme wie Mentoring oder Coaching in Großunternehmen ihre Wirkung offenbar nicht verfehlt haben“, meint Barbara Schneider. Trotzdem sei das Topmanagement zu selten mit weiblichen

Führungskräften besetzt, die „Decke aus Panzerglas“ zu dick. Die männlich dominierte Unternehmenskultur ist einer der Hauptgründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Toppositionen, fand Barbara Schneider in ihrer Studie unter Managern und Managerinnen von deutschen Großunternehmen heraus.

Unterstützung holen sich Managerinnen laut Schneider deshalb oft von außen: „Weibliche Führungskräfte wissen gezieltes Einzelcoaching durch externe Berater zu schätzen, denn wer oben ist, hat wenig wirkliche Austauschmöglichkeiten“, erzählt die Managementberaterin aus eigener Erfahrung. Sie war selbst viele Jahre in Führungspositionen deutscher Großunternehmen tätig, bevor sie sich als freie Beraterin und Coach selbstständig machte.

Ob mit oder ohne Unterstützung durch Mentoren oder Coaches: Frauen können laut Schneider noch viel mehr bewegen, als sie meinen: „Im Europäischen Jahr der Chancengleichheit, das unter der Schirmherrschaft von Ursula von der Leyen steht, ist es auch an den Frauen, familienfreundlichere Unternehmensstrukturen deutlich stärker einzufordern. Denn Kind und Karriere sind mit der vielerorts herrschenden Managementkultur kaum kompatibel.“

Über Barbara Schneider: Promovierte Diplomkauffrau, Karriere-, Managementberaterin und Coach. Vor ihrer Beratungs- und Coachingtätigkeit hat Barbara Schneider in verschiedenen Führungspositionen internationaler Konzerne und als Senior Consultant im Karrieremanagement gearbeitet. Heute gibt sie ihr Wissen in Vorträgen, Workshops und Coachings an Führungskräfte und Businessfrauen weiter.

Kontakt:

Dr. Barbara Schneider

2Competence Beratung . Coaching

Schinkelstraße 23 . 22303 Hamburg

Tel. 040 42 10 46 39 . E-Mail contact@2competence.de

Web www.2competence.de