

Forschungsprojekt zu Mixed-Leadership in Deutschland Hochschule Aschaffenburg
untersucht bei den TOP-500-Unternehmen Handlungsansätze und Erfolgsfaktoren für
gendergemischte Führungskultur

Aschaffenburg, 4.11.2013 - Gemessen an den vielen hervorragenden Studienabschlüssen von Frauen an deutschen Hochschulen sind weibliche Führungskräfte in Unternehmen nach wie vor unterrepräsentiert. In den Dax-30-Unternehmen wurden 2012 nur 7,8 Prozent der Vorstandpositionen von Frauen eingenommen. In den 200 größten Unternehmen Deutschlands sind es nur vier Prozent.* Dabei sprechen sowohl gesellschaftliche, als auch volks- und betriebswirtschaftliche Argumente eindeutig für eine gendergemischte Besetzung von Führungspositionen. Vor dem Hintergrund der laufenden Koalitionsverhandlungen mit dem Ziel einer gesetzlichen Quote bekommt dieses Thema erneute Brisanz. Auch der EU Rechtsausschuss und der EU-Frauenausschuss haben sich jüngst hinter die Kommissionspläne des EU Parlaments für eine Frauenquote in Aufsichtsräten von 40 Prozent ab 2020 gestellt.

Um mehr Transparenz hinsichtlich der deutschlandweiten Förderung von weiblichen Führungskräften zu schaffen, arbeitet ein Forschungsteam der Hochschule Aschaffenburg unter Leitung von Prof. Astrid Szebel-Habig an einem Forschungsprojekt „Mixed-Leadership“, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie den europäischen Sozialfonds (ESF). „Für Unternehmen sind wissenschaftlich fundierte Hinweise zur Effizienz eingesetzter Gender-, Talent-Management und Work-Life-Balance-Maßnahmen von hohem Wert. Schließlich müssen sie ihre Aktivitäten zur Gewinnung, Entwicklung und Bindung von LeistungsträgerInnen deutlich verbessern, um – mit oder ohne gesetzlicher Frauenquote – mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und mit Mixed-Leadership erfolgreicher zu sein“, erläutert Szebel-Habig den Hintergrund dieses groß angelegten Forschungsprojektes.

Fördermaßnahmen analysieren und vergleichbar machen

Das Leitbild „Mixed-Leadership“ geht davon aus, dass Frauen und Männer über komplementäre Eigenschaften und Verhaltensweisen verfügen, die sich in der Führung eines Unternehmens Gewinn bringend („Return on Diversity“) optimieren lassen. Ziel des Forschungsprojekts ist die betriebswirtschaftliche Überprüfung von Handlungsansätzen zur Förderung von Mixed-Leadership in Deutschland. Dazu sollen Kennzahlen über die Präsenz von Frauen und Männern auf verschiedenen Führungsebenen in den TOP-500-Unternehmen erhoben sowie die Maßnahmen und Barrieren erfasst werden, die bei der Einstellung, Entwicklung und Bindung von weiblichen und männlichen Führungskräften wirken. Zudem wird ein möglicher Zusammenhang zwischen Mixed-Leadership und betriebswirtschaftlichen Kennzahlen (EBIT, ROE) überprüft.

Untersucht werden:

1. die Frauenanteile in Führungspositionen, differenziert nach Hierarchieebenen,
2. die von den Unternehmen eingesetzten Maßnahmen zur Förderung von Mixed-Leadership,
3. die Einschätzungen der Personalverantwortlichen und (Gender-) Diversity-Beauftragten zur Effizienz dieser Maßnahmen sowie
4. die Bedeutung unternehmensinterner und -externer kultureller und struktureller Rahmenbedingungen.

Die Erhebung startet im November 2013. Dabei werden die Top 500 Unternehmen in Deutschland, inklusive der DAX-30-Unternehmen, mit einer detaillierten Online-Befragung eingeschlossen. Vorab

wurden ausführliche Sondierungsgespräche mit teilnehmenden Unternehmen geführt. „Uns ist wichtig, die Unternehmen von Anfang an mit einzubinden, damit wir die Komplexität der Aktivitäten in diesem Bereich exakt messen und die erfolgreichen Maßnahmen ebenso wie die Hindernisse identifizieren können“, so Projektleiterin Szebel-Habig. Eine zweite Befragungswelle der teilnehmenden Unternehmen ist für Mitte 2014 geplant. Und auch nach Ablauf der Förderung sollen die Befragungen im Ein- oder Zweijahresrhythmus fortgeführt werden.

Editors Notes

Das Forschungsvorhaben „Mixed-Leadership“ des Instituts für Management und Leadership der Hochschule Aschaffenburg um die Professoren Astrid Szebel-Habig (Projektleitung), Rolf Ulrich Kaps und Erich Ruppert untersucht die Positionierung von Frauen in Führungspositionen der TOP-500-Unternehmen in Deutschland. Mittels einer primären Datenerhebung werden Einflussfaktoren und Handlungsansätze zur Unterstützung weiblicher Karriereverläufe und einer von Diversität geprägte Unternehmenskultur identifiziert. Die Ergebnisse werden den teilnehmenden Unternehmen zur ständigen Verbesserung ihres Gender-Diversity-Managements zur Verfügung gestellt. Das Forschungsprojekt läuft bis Oktober 2014. Es wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie den europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.

*Quelle: DIW Berlin, Managerinnen-Barometer 2013