



Frauenfreundliche Unternehmenskultur – Ein Weg für mehr Frauen in Leitungsgremien

Der Frauenanteil in den Leitungs- und Kontrollgremien großer börsennotierten europäischer Firmen bleibt weit hinter dem Männeranteil zurück. Mögliche Gründe dafür sind vielfältig. Von Unternehmensseite aus werden Frauen beispielsweise, etwa mangels Zugehörigkeit zu den betreffenden Netzwerken, nicht in die entsprechenden Positionen berufen. Die für eine Berufung in Betracht gezogenen Frauen wiederum wählen ihre Mandate sorgfältig aus. Möglich wäre, dass sie auf die Unternehmenskultur achten, wenn es darum geht, sich für eine Tätigkeit zu entscheiden. Jasmin Joecks, Postdoktorandin am Lehrstuhl *Personal und Organisation* untersucht, inwieweit die Auszeichnung eines Unternehmens mit einem *Working Mother Award* dazu führt, dass es diesem leichter gelingt, Frauen für eine Mitarbeit in Leitungs- und Kontrollgremien zu gewinnen.

von Jasmin Joecks

In den letzten Jahren wurden in vielen europäischen Ländern gesetzliche Frauenquoten für Leitungs- und Kontrollgremien börsennotierter Firmen eingeführt. Allein die Ankündigung der Quote führte dazu, dass eine Nachfrage nach Frauen für solche Positionen steigt. Auf der Nachfrageseite kann man annehmen, dass Frauen, etwa mangels Zugehörigkeit zu den betreffenden Netzwerken – oft sogenannte „old boys clubs“ – nicht in die entsprechenden Positionen berufen werden. Betrachtet man die Angebotsseite, so ist anzunehmen, dass sich Frauen Unternehmen auswählen, die mit dem *Working Mother Award* ausgezeichnet wurden. Frauen könnten dies als ein Zeichen dafür betrachten, dass die Übereinstimmung der eigenen Werte mit denen der Firma groß ist.

Auszeichnungen für Frauen

Führt die Auszeichnung eines Unternehmens mit dem *Working Mother Award* zu einem erhöhten Frauenanteil in Leitungs- und Kontrollgremien?

Frauen und Führung

Knapp jede dritte Führungskraft (29,4 %) war 2018 weiblich. Dieser Anteil veränderte sich seit 2012 um + 0,8 Prozent. Im Zeitraum von 1992 bis 2011 stieg der Anteil von Frauen in Führungspositionen von 25,8 % auf 30,3 %, wobei diese Werte mit den aktuellen Ergebnissen nur eingeschränkt vergleichbar sind.

Zu den Führungspositionen zählen Vorstände und Geschäftsführerinnen sowie Führungskräfte in Handel, Produktion und Dienstleistungen. (Quelle: Statistisches Bundesamt)



(Bild: Alexander Rochau, Fotolia)

In meiner Forschungsarbeit analysiere ich Unternehmensdaten aus Jahresberichten für gelistete Unternehmen in vier europäischen Ländern: Deutschland, Italien, Schweden und Großbritannien in einem Zeitraum von 2002–2016 zusammengestellt von Thomson Reuters. Die Daten zeigen, dass in Unternehmen, die mit einem *Working Mother Award* ausgezeichnet wurden, vier Jahre später auch signifikant mehr Frauen in Leitungs- und Kontrollgremien vertreten sind. Auch wenn ein kau-

saler Rückschluss aufgrund der Datenlage nicht möglich ist, liefert die Studie einen ersten Hinweis darauf, wie wichtig eine frauenfreundliche Kultur sein kann, wenn es darum geht, die Kluft zwischen den Geschlechtern in Leitungs- und Kontrollgremien zu verringern.

Lesetipp:

Tagesanzeiger/Schweiz vom 3.9.2020:
Jasmin Joecks:
Karriere, Kinder, Krise – und jetzt?