

## **Nordbayerischer Versicherungstag 2011**

**10. November 2011**

### **Statement**

**Prof. Dr. Sonja Bischoff**

**Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre  
ehemals Universität Hamburg**

### **Frauen im Fokus der Assekuranz**

**„Wer führt in (die) Zukunft?“**

Mitgedacht ist in dieser Frage, ob es in Zukunft mehr Frauen als bisher sein werden.

Verfolgt man seit mehr als 20 Jahren die Entwicklung im Management der Wirtschaft, dann stellt man fest, dass die Frauenanteile kontinuierlich steigen: Insgesamt von 4,5% im Jahr 1986 bis 2009 auf ca. 19% bis mehr als 30%. Eine exakte Statistik fehlt bisher.

Wie viele Frauen es in Zukunft sein können, ja, sein werden, hängt von den Studienentscheidungen junger Frauen ab, da mehr als 80% der Führungsnachwuchspositionen mit Absolventen der Wirtschafts-, Natur- und Ingenieurwissenschaften besetzt werden. In diesen Studiengängen haben 2007 36% Frauen einen Abschluss erworben, allerdings enthält diese Zahl auch die Absolventinnen der Lehramtsstudiengänge und die Promotionen, so dass vermutlich für eine Karriere in der Wirtschaft maximal 30% der Hochschulabsolventinnen zur Verfügung stehen – wenn sie denn alle wollen! Außerdem studieren Frauen nicht nachfragekongruent, d.h. es fehlt an Informatikerinnen, Absolventinnen der Fachrichtungen Maschinenbau/ Verfahrenstechnik und Elektrotechnik. Solche Absolventen braucht aber die Industrie dringend.

Identische Erfolgsfaktoren für den Berufsein- und –aufstieg sind seit mehr als 20 Jahren von gleichbleibender Bedeutung, abgesehen vom Erfolgsfaktor „äußere Erscheinung“, der gewissermaßen selbst „Karriere“ gemacht hat. Das gilt für Männer und Frauen gleichermaßen. Unterschiede gibt es allerdings bei den Karrierehindernissen: In der Aufstiegsphase und insbesondere gegenüber aufstiegsorientierten Frauen werden immer noch Vorurteile gegenüber Frauen als häufigstes Karrierehindernis benannt. Nicht benannt, aber wirksam: Der im Durchschnitt immer noch bestehende Einkommensnachteil der Frauen im Verhältnis zu Männern in vergleichbaren Positionen.

Auf die Beseitigung des Einkommensnachteils sollte man sich mehr konzentrieren als auf die pure Erhöhung des Frauenanteils, denn mit steigenden Einkommen steigt – genau wie unter Männern – auch der Anteil aufstiegswilliger Frauen.

Ein Weg um das zu erreichen, ist eine konsequent leistungsorientierte Unternehmenskultur, in der sich Verhalten und Gratifikation der angestellten Führungskraft am Modell des Unternehmers orientiert. Großartige Wirkung für Frauen: Frauen im Unternehmerinnenstatus bewältigen dank ihrer höheren Dispositionsfreiheit gleichzeitig über Arbeitszeit und Arbeitsort die Vereinbarkeit von Karriere und Familie deutlich besser als ihre angestellten Kolleginnen: Sie haben deutlich häufiger und mehr Kinder – und das bei längeren Wochenarbeitszeiten. Nicht Teilzeit, sondern Vollzeit – mit unternehmerischer Handlungsfreiheit und Verantwortung ist die Lösung! Da, wo Leistung mehr als alles Andere zählt, kommen Frauen – und Unternehmen – voran!