

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Frauen im Management im Bergischen Städtedreieck

Prof. Barbara Schwarze

Gender und Diversity Studies, Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik,
Hochschule Osnabrück

Studie im Auftrag des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck

Erstellung der Studie: Kompetenzzentrum FiM. Science to Business GmbH, Osnabrück

Barbara Schwarze, Andreas Frey, Heiko Tapken

WUPPERTAL, DEN 16. JUNI 2016

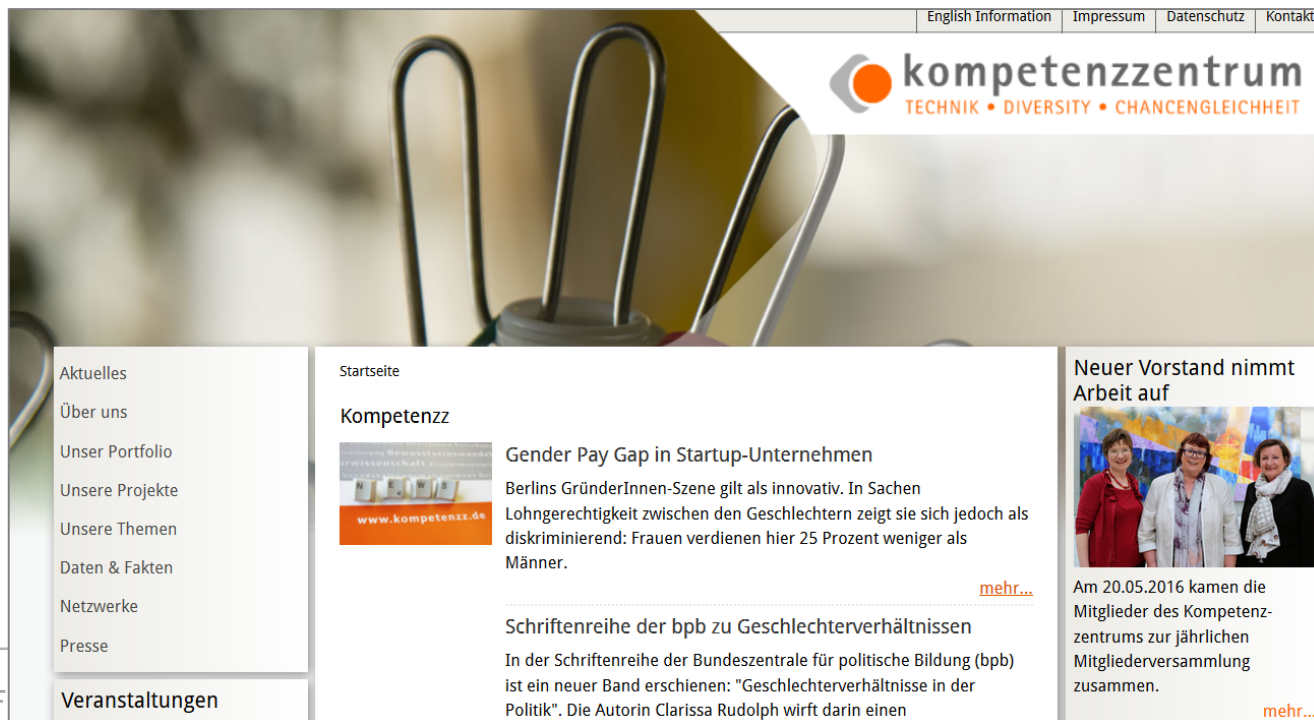
PASCHE HAUS

1. Arbeitsgruppe und Datenbasis
2. Bergisches Städtedreieck – Starke Region
3. Top- und Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck
4. Topmanagement: Bergisches Städtedreieck
5. Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck
6. Top- und Mittelmanagement nach Branchen
7. Zukunftsfähigkeit

1. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit

Vorsitzende (ehrenamtlich) Prof. Barbara Schwarze

- ein Verein, der bundesweit die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördert, www.kompetenzz.de
- u.a. bundesweite Koordinierungsstelle der Projekte „Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag“ und „Boys'Day – Jungen-Zukunftstag“, die Geschäftsstelle „Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen. Komm, mach MINT.“



1. Arbeitsgruppe und Datenbasis Deutschland

Arbeitsgruppe Frauen im Management (FiM) Hochschule Osnabrück*

Prof. Barbara Schwarze, Prof. Dr. Andreas Frey,
Prof. Dr. Heiko Tapken

Schwerpunkte: Gender und Diversity Studies,
Empirische Forschung, Statistik und Wirtschafts-
informatik, Datenbanken und Softwareentwicklung



* <https://www.hs-osnabrueck.de/de/kompetenzzentrum-frauen-im-management/>, Daten in Kooperation mit der BISNODE Deutschland GmbH

Kooperation mit Bisnode Deutschland

<https://www.bisnode.de/resource/frauen-im-management-2015/>



1. Arbeitsgruppe und Datenbasis

Frauen im Management Datenbank **Deutschland**

FiM-Datenbank 2015
Zahlen gerundet

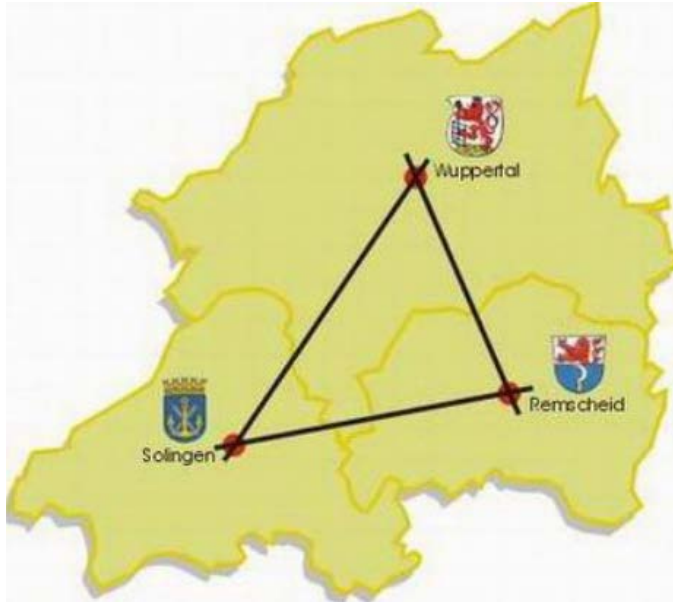
Unternehmen ab einer
Mindestgröße von 10
Beschäftigten und einem
Jahresumsatz von mehr
als 2 Mio. Euro



1. Arbeitsgruppe und Datenbasis
2. Bergisches Städtedreieck – Starke Region!

2. Bergisches Städtedreieck – Starke Region!

Bergisches Städtedreieck – Starke Unternehmensregion



www.pi-news.net/wp/uploads/2012/02/bergisches_staedtedreieck.jpg



2. Bergisches Städtedreieck – Starke Region!



**DAS
BERGISCHE
STÄDTEDREIECK**

Unternehmerregion

Remscheid
Solingen
Wuppertal

So, oder so?
Nicht trivial!



**DAS
BERGISCHE
STÄDTEDREIECK**

Unternehmensregion

Remscheid
Solingen
Wuppertal

2. Bergisches Städtedreieck – Starke Region!

DATEN UND FAKTEN

Hier leben 608.211 Menschen, davon 314.104 Frauen (!) und 294.107 Männer (12/2013)!

ERFOLGSGESCHICHTEN 1:4? – Bilder haben eine Aussage!



2. Bergisches Städtedreieck – Starke Region!

ERFOLGSGESCHICHTEN !!



1. Arbeitsgruppe und Datenbasis
2. Bergisches Städtedreieck – Starke Region
3. Top- und Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck

3. Top- und Mittelmanagement; Bergisches Städtedreieck

Datenbank Frauen im Management – Bergisches Städtedreieck

FiM-Datenbank 2015

***Zahlen gerundet**

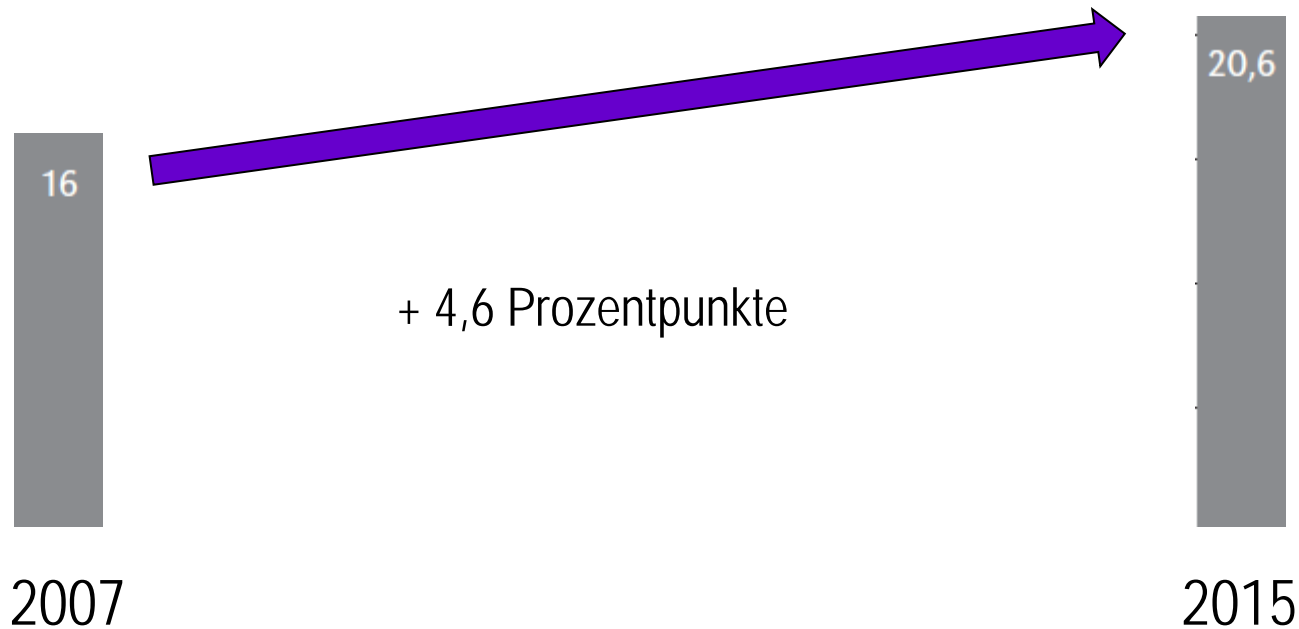
**Bergisches Dreistädtedreieck-
Datenbank FiM 2015**

rd. 3.360 Unternehmen

**6.540 Managerinnen
und Manager**

**20,6 % Frauen im Top- und
Mittelmanagement**

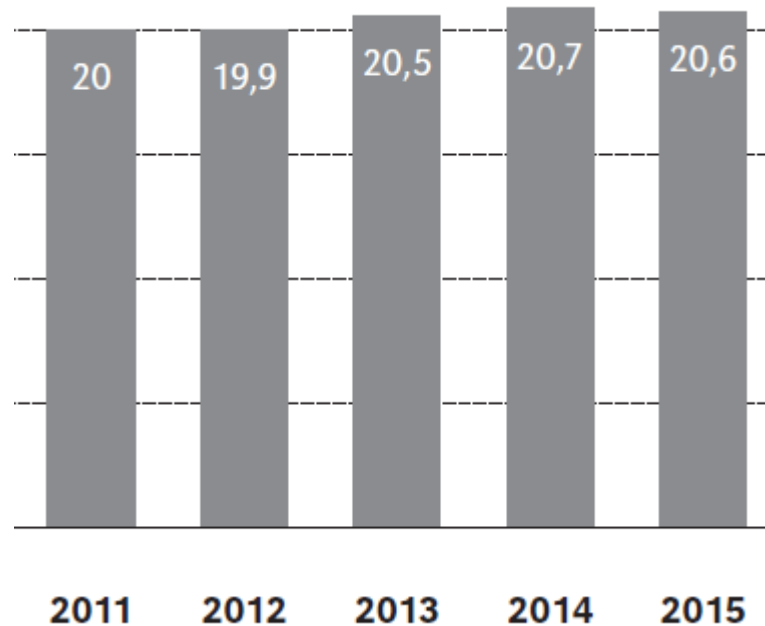
3. Top- und Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck



Prozentualer Anstieg an Managerinnen in acht Jahren um 4,6 Prozentpunkte

3. Frauen im Top- und Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck

Uneinheitliche Entwicklung 



Geringe Entwicklung um 0,7 Prozentpunkte von 2011 – 2014, leichter Rückgang zu 2015

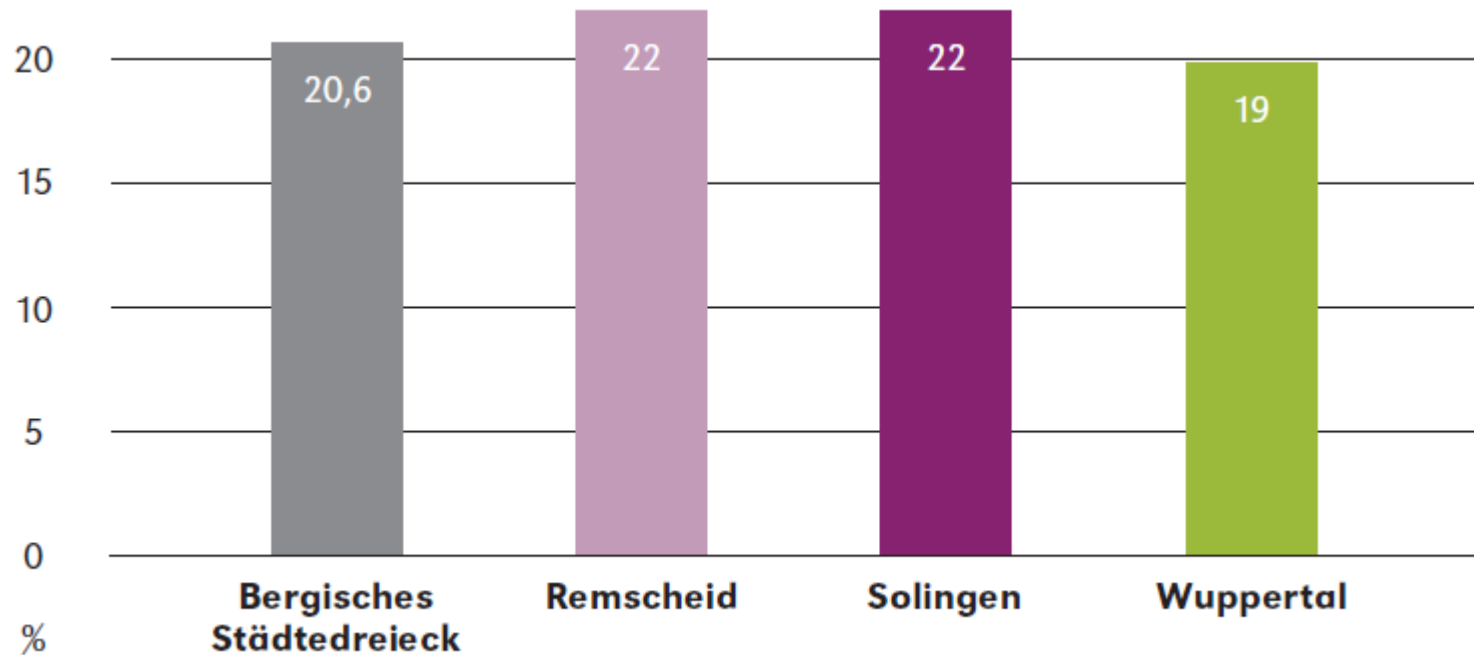
3. Frauen im Top- und Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck

Interessant: Jahre 2011 – 2015

- **Prozentual:** Leicht schwankend zwischen 20,0 und 20,6 Prozent
- **Absolut:** Kontinuierlicher Anstieg in den absoluten Zahlen – Frauen wie Männer
- Vom Jahr 2014 auf das Jahr 2015 **deutlich höherer Anstieg bei den Männern**, daher leichter prozentualer Rückgang bei den Frauen

3. Frauen im Top- und Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck




Frauen im Top- und Mittelmanagement im Jahr 2015 in Prozent



3. Frauen im Top- und Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck

Städte

2007 - 2015

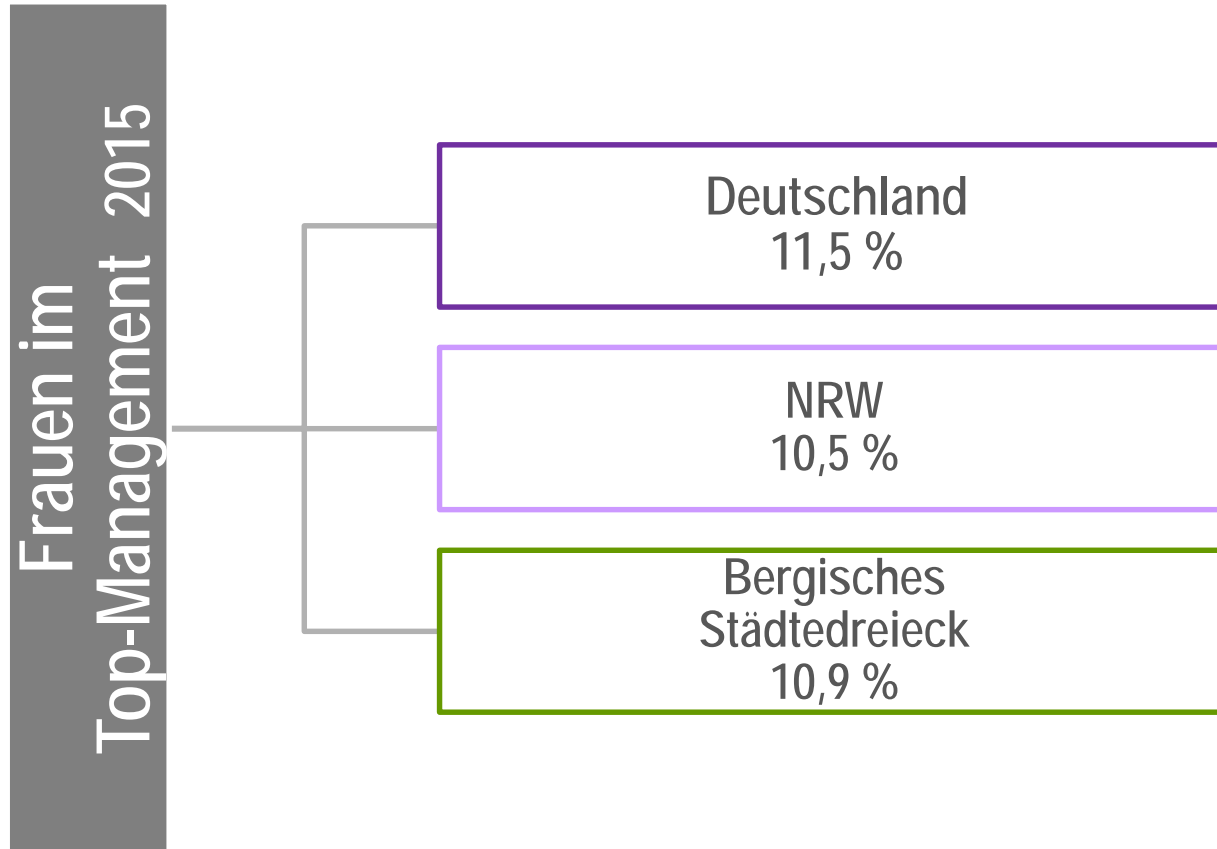
 Solingen	16,7 – 22,0 (+ 5,3 Prozentpunkte)
 Remscheid	17,5 – 22,0 (+ 4,5 Prozentpunkte)
 Wuppertal	14,7 – 19,0 (+ 4,3 Prozentpunkte)

Unterschiedliche Ausgangsprozentsätze und Entwicklungen zwischen den drei Städten.

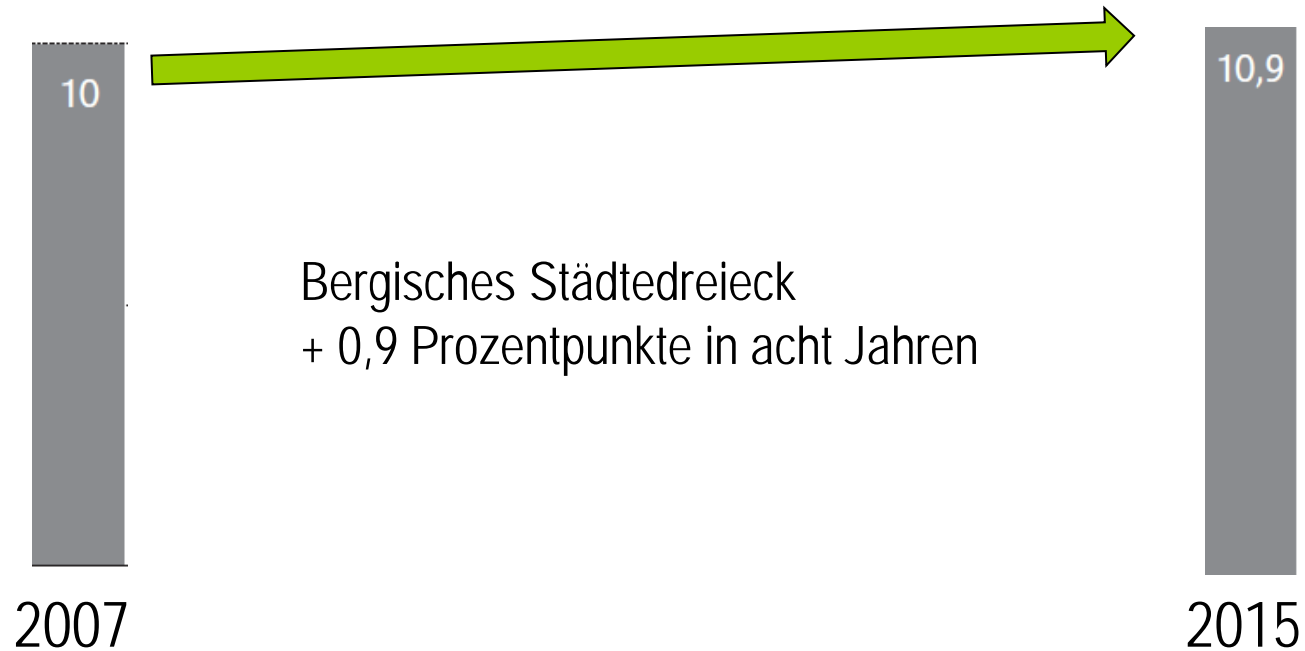
Universitäts- und Akademievorteil (deutlich mehr Fachkräftenachwuchs) von Wuppertal wirkt sich nicht positiv auf Frauenkarrieren im Management aus.

1. Arbeitsgruppe und Datenbasis
2. Bergisches Städtedreieck – Starke Region
3. Top- und Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck
4. Top-Management: Bergisches Städtedreieck

4. Topmanagement: Bergisches Städtedreieck



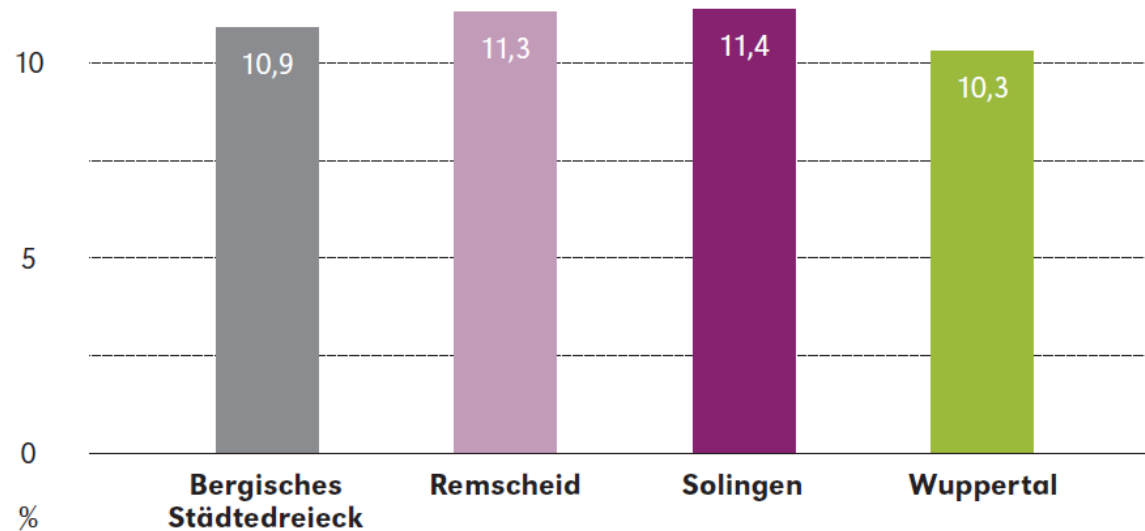
4. Topmanagement: Bergisches Städtedreieck



Prozentualer Anstieg an Top-Managerinnen in der Region kaum „spür“bar.

4. Topmanagement: Bergisches Städtedreieck

Frauen im Top-Management im Jahr 2015 in Prozent



Wuppertal liegt bei den Topmanagerinnen um etwa 1,0 Prozentpunkte hinter Remscheid und Solingen.

4. Topmanagement: Bergisches Städtedreieck

Städte

2007 - 2015

■ Solingen	9,8% – 11,4% (+1,6 Prozentpunkte)
■ Remscheid	13,2% – 11,2% (-2,0 Prozentpunkte)
■ Wuppertal	8,1% – 10,3% (+2,2 Prozentpunkte)

Remscheid: Der Ausgangsprozentsatz wurde in 8 Jahren nicht mehr erreicht. Der prozentuale Rückgang seit 2012 ist in einem deutlich höheren absoluten Anstieg der männlichen Top-Manager bedingt.

Solingen: Kontinuierlicher prozentualer Anstieg seit 2011, durchgängiger Anstieg in den absoluten Zahlen von 2007 – 2015.

Wuppertal: Ein niedriger prozentualer Ausgangswert, deutlicher Rückgang von 2011 auf 2012 (prozentual und absolut), stärkerer absoluter Anstieg bei den Männern von 2014 und 2015.

4. Topmanagement – Widersprüchliche Signale

Topmanagement

Problem: kaum Bewegung

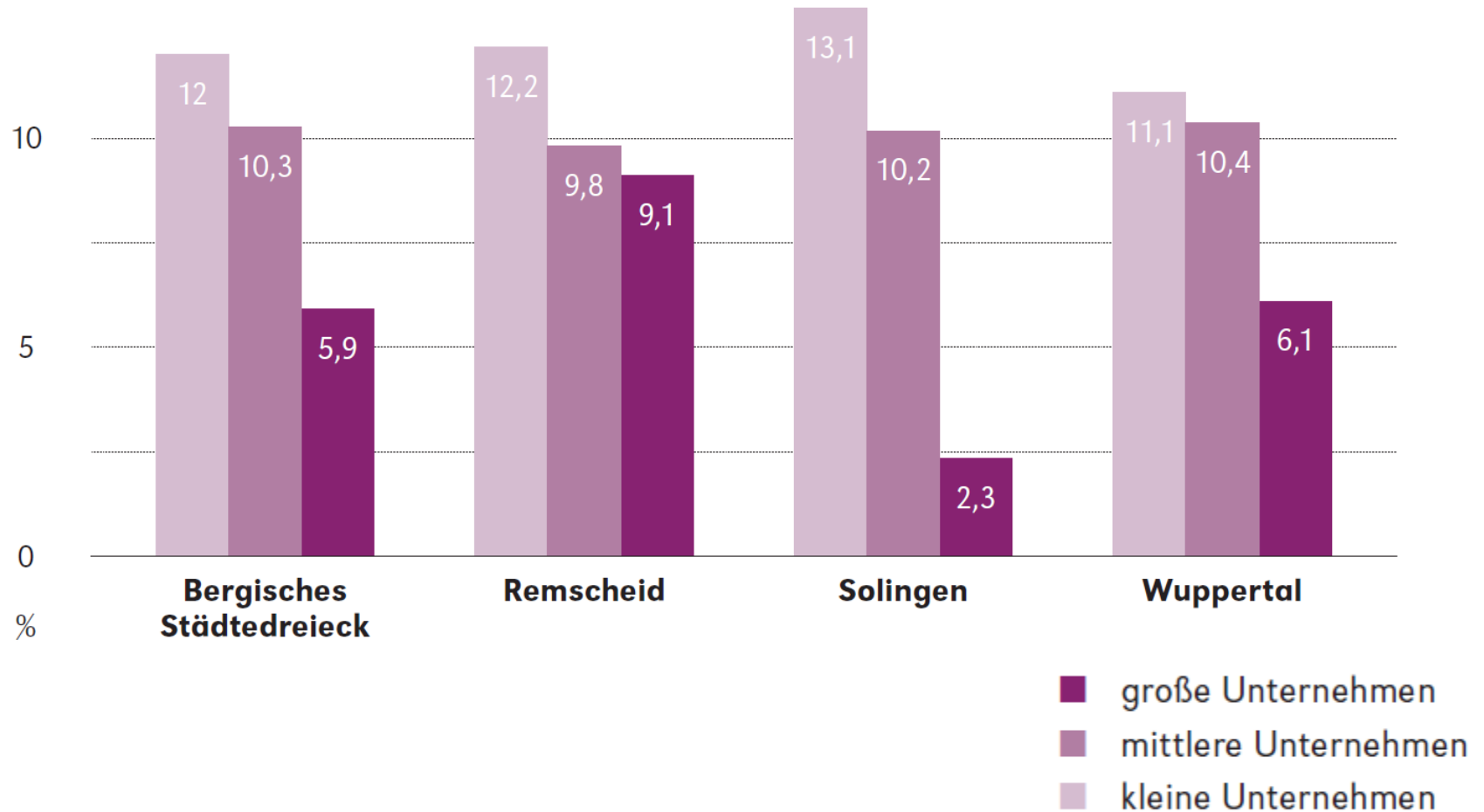
Frauen besetzten 2014 weltweit nur fünf Prozent aller Vorstandsposten – und sie verlieren ihre Sitze häufiger.

In den vergangenen elf Jahren mussten laut Studie 32 Prozent der weiblichen CEOs ihre Stelle räumen, bei den Männern hingegen waren es nur 25 Prozent.

Studie von PwC unter 2.500 börsennotierten Unternehmen weltweit

5. Topmanagement: groß, klein und mittel

Frauen im Topmanagement in großen, mittleren und kleinen Unternehmen 2015



4. Topmanagement – Widersprüchliche Signale

Topmanagement nach Unternehmensgröße

Deutlich sichtbar:

Strukturen mit vielfältigen Hierarchiestufen (große Unternehmen) hindern Frauen an dem Weg in das Topmanagement

- | | |
|------------------------|---------------|
| • Kleine Unternehmen | 12,0 % Frauen |
| • Mittlere Unternehmen | 10,3 % Frauen |
| • Große Unternehmen | 5,9 % Frauen |



5. Topmanagement nach Unternehmensgröße

Beispiel Top-Management **Remscheid 2015:**

Große Unternehmen: seit 2012 schwankend, kaum Entwicklung (!)

Mittlere Unternehmen: von 2007 – 2015 schwankend, 2007: 9,6 Prozent, 2015: 9,8 Prozent. In absoluten Zahlen kleine, aber kontinuierliche Zunahme. Leichter Rückgang 2014 auf 2015, parallel stärkerer Anstieg bei den Männern

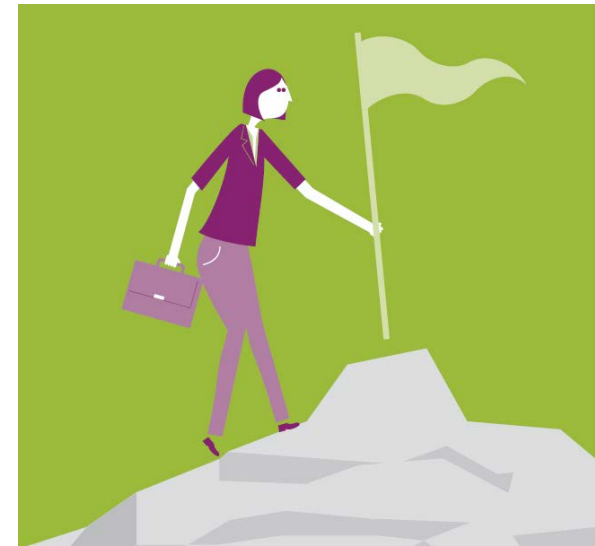
Kleine Unternehmen: Prozentualer Rückgang um 5,1 Prozent, prozentual schwankend. Die absoluten Zahlen steigen dagegen fast kontinuierlich an, Rückgang von 2014 auf 2015 insbesondere bedingt durch stärkeren Anstieg bei den Männern.

4. Topmanagement: Erkenntnisse vorhanden – Konsequenz fehlt

Zitat Joachim Bohner, Leiter der Studie „Post-Diversity-Ära“ bei Russell Reynolds Associates, Basis 4.345 Entscheiderinnen und Entscheider in 25 Ländern (2016)

Eine Erkenntnis aus unserer Studie: Ein hoher Frauenanteil in der Chefetage wirkt wie ein Katalysator und kann das gesamte Management auf ein neues Qualitätslevel heben.

*Unabhängig von ihrem Geschlecht **profitieren Entscheider unmittelbar von einem höheren Frauenanteil in den Chefetagen**, denn ein steigender Anteil weiblicher Führungskräfte fördert ihre individuellen Leading Skills.“
[...]*



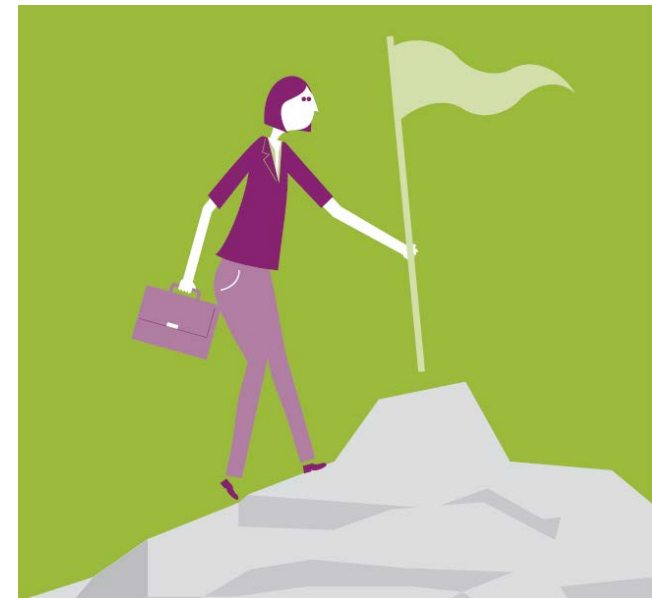
4. Topmanagement: Erkenntnisse vorhanden – Konsequenz fehlt

Joachim Bohner, Russell Reynolds Associates, **weiter:**

Beim Thema Geschlechterdifferenzen verbieten sich pauschalisierende Aussagen. Es gibt immer Ausnahmen und Abweichungen.

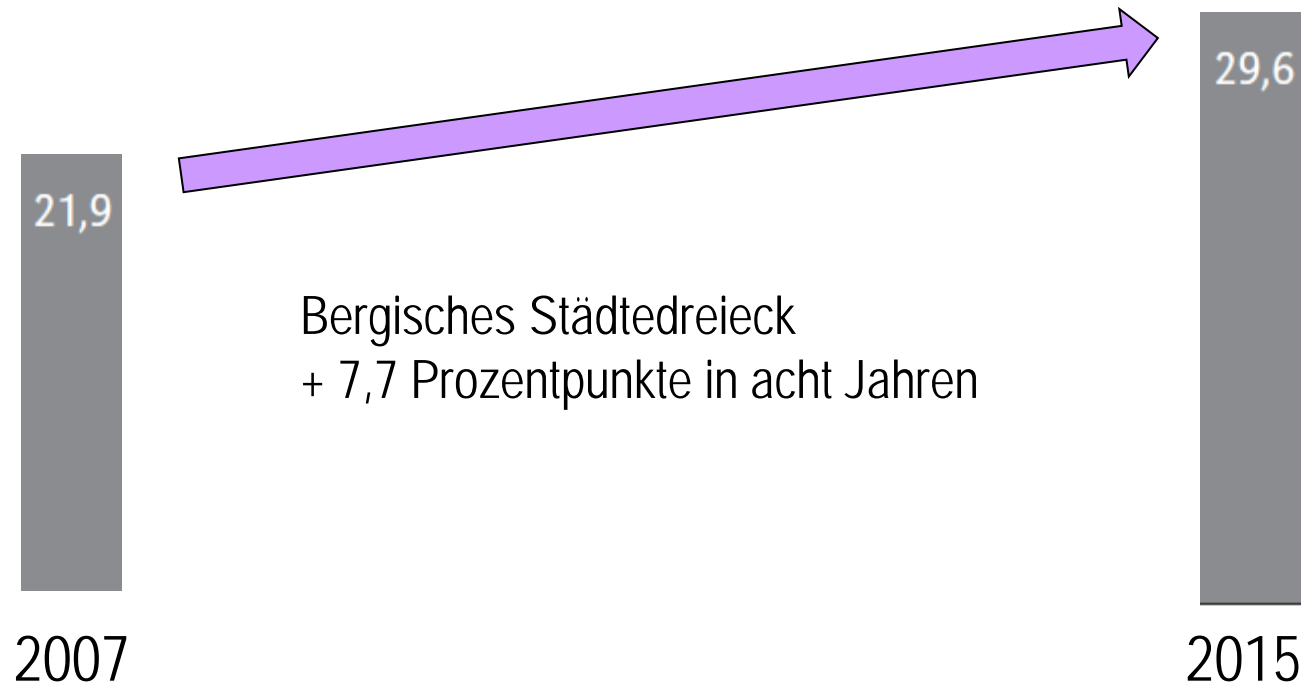
*Wir konnten jedoch **statistisch signifikant** die positiven Auswirkungen eines hohen Anteils weiblicher Führungskräfte nachweisen.*

Und das ist eine wichtige Erkenntnis für die Praxis: Denn die Wirtschaft ist auf Top-Performer beiderlei Geschlechts angewiesen.“



1. Arbeitsgruppe und Datenbasis
2. Bergisches Städtedreieck – Starke Region
3. Top- und Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck
4. Topmanagement: Bergisches Städtedreieck
5. Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck

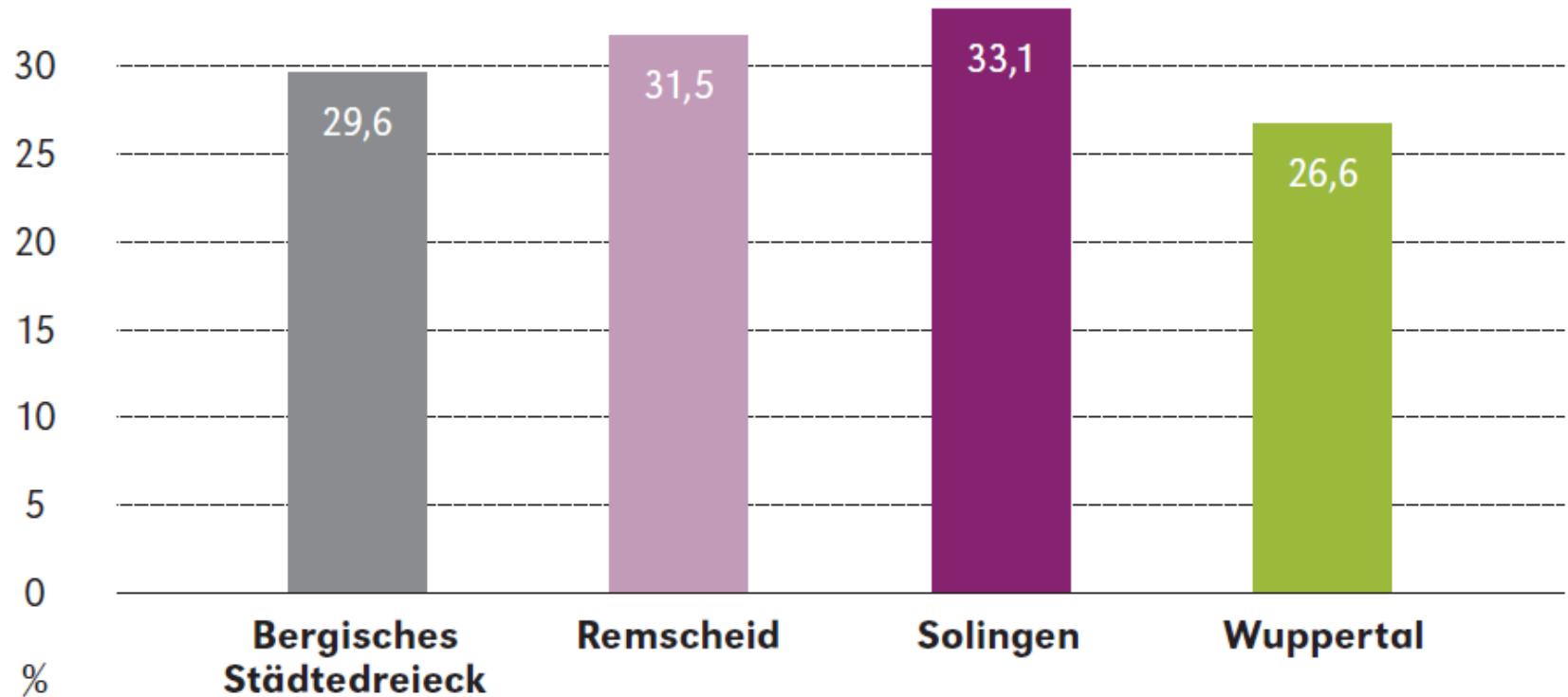
5. Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck



Prozentualer Anstieg an Mittel-Managerinnen deutlich sichtbar. Kaum Auswirkungen auf die Entwicklung im Top-Management (2007: 10,0%, 2015: 10,9%)

5. Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck

Mittelmanagement 2015



5. Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck

Städte

2007 - 2015

■ Solingen	27,0% – 33,1% (+ 6,1 Prozentpunkte)
■ Remscheid	20,4% – 31,5% (+11,1 Prozentpunkte)
■ Wuppertal	20,4% – 26,6% (+ 6,2 Prozentpunkte)

Remscheid: Ein hoher prozentualer Anstieg um 10 Prozentpunkte ist bereits von 2007 bis 2011 zu verzeichnen, dann leicht schwankend. Gleiches gilt für die absoluten Zahlen.

Solingen: Kontinuierlicher prozentualer und absoluter Anstieg bis 2011, dann Rückgang auf 2012, gilt auch für die männlichen Kollegen im Management. Erneuter Anstieg ab 2012.

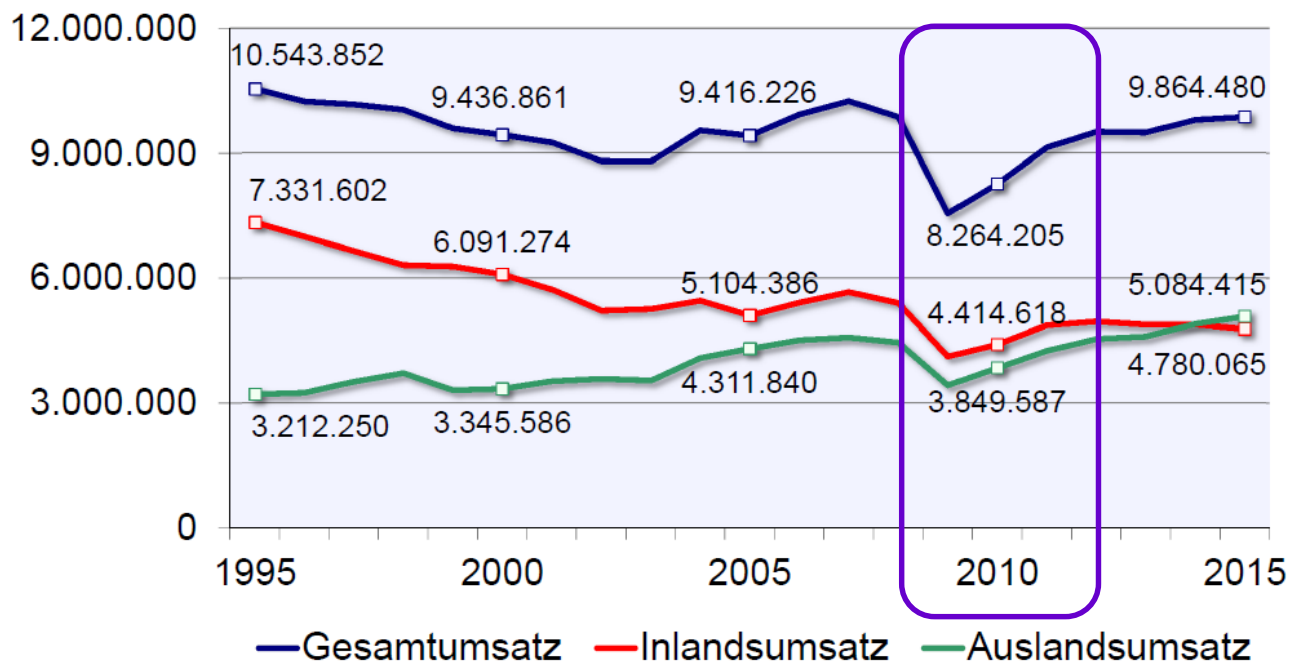
Wuppertal: Kontinuierlicher Anstieg (prozentual und absolut) seit 2007, wenn auch geringer als in Remscheid. Deutlich mehr Kontinuität.

5. Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck

Entwicklung Industrieumsätze im IHK-Bezirk 1995 - 2015



Entwicklung der nominalen Industrieumsätze im Bergischen Städtedreieck (in Tausend Euro)



Quelle: IHK 2016

5. Mittelmanagement – Bergisches Städtedreieck klein, mittel, groß

Mittelmanagement nach Unternehmensgröße

Deutlich sichtbar:

Strukturen mit vielfältigen Hierarchiestufen (große Unternehmen) hindern Frauen auch an dem Weg in das Mittelmanagement

- | | |
|------------------------|---------------|
| • Kleine Unternehmen | 39,3 % Frauen |
| • Mittlere Unternehmen | 28,6 % Frauen |
| • Große Unternehmen | 16,3 % Frauen |



6. Mittelmanagement klein, mittel, groß 2015

Frauen im Mittelmanagement nach Unternehmensgröße

Im Bergischen Städtedreieck zeigen sich unterschiedliche Tendenzen im Bereich des Mittelmanagements nach Unternehmensgröße:

Große Unternehmen: Sie haben einen fast kontinuierlichen Anstieg bei den Mittel-Managerinnen. Auch die absoluten Zahlen zeigen nach der Krisenzeit ab 2011 kontinuierlich nach oben. Gleichwohl liegen sie über 10 Prozentpunkte niedriger als bei den mittleren und über 20 Prozentpunkte niedriger als bei den kleinen Unternehmen.

Mittlere Unternehmen: Ein Anstieg von über 7 Prozentpunkten, aber ab 2011 Rückgänge in Solingen und Remscheid bis 2014, dann stabilisierend. Zuwächse ab 2011 in Wuppertal.

Kleine Unternehmen: Verzeichnen einen überwiegend kontinuierlichen Anstieg sowohl prozentual als auch in absoluten Zahlen bis 2014, dann leichter Rückgang auf 2015. Dieser resultiert insbesondere aus einem stärkeren Rückgang in Remscheid, während es in Solingen einen geringen Rückgang der Managerinnen in den absoluten Zahlen gibt, die Zahl der männlichen Kollegen aber noch stärker zurückgeht.

Frauen im Mittelmanagement nach Unternehmensgröße

Im Bergischen Städtedreieck zeigen sich unterschiedliche Tendenzen im Bereich des Mittelmanagements nach Unternehmensgröße:

Wichtig:

Nicht pauschalisieren!

Regionale Unterschiede (bei Unternehmensgröße, bei Branchen) näher betrachten, Entwicklung begleiten.

1. Arbeitsgruppe und Datenbasis
2. Bergisches Städtedreieck – Starke Region
3. Top- und Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck
4. Topmanagement: Bergisches Städtedreieck
5. Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck
6. Top- und Mittelmanagement nach Branchen

6. Topmanagement nach Branchen (Bund)

Bundesweite Daten, Basis Jahr 2013

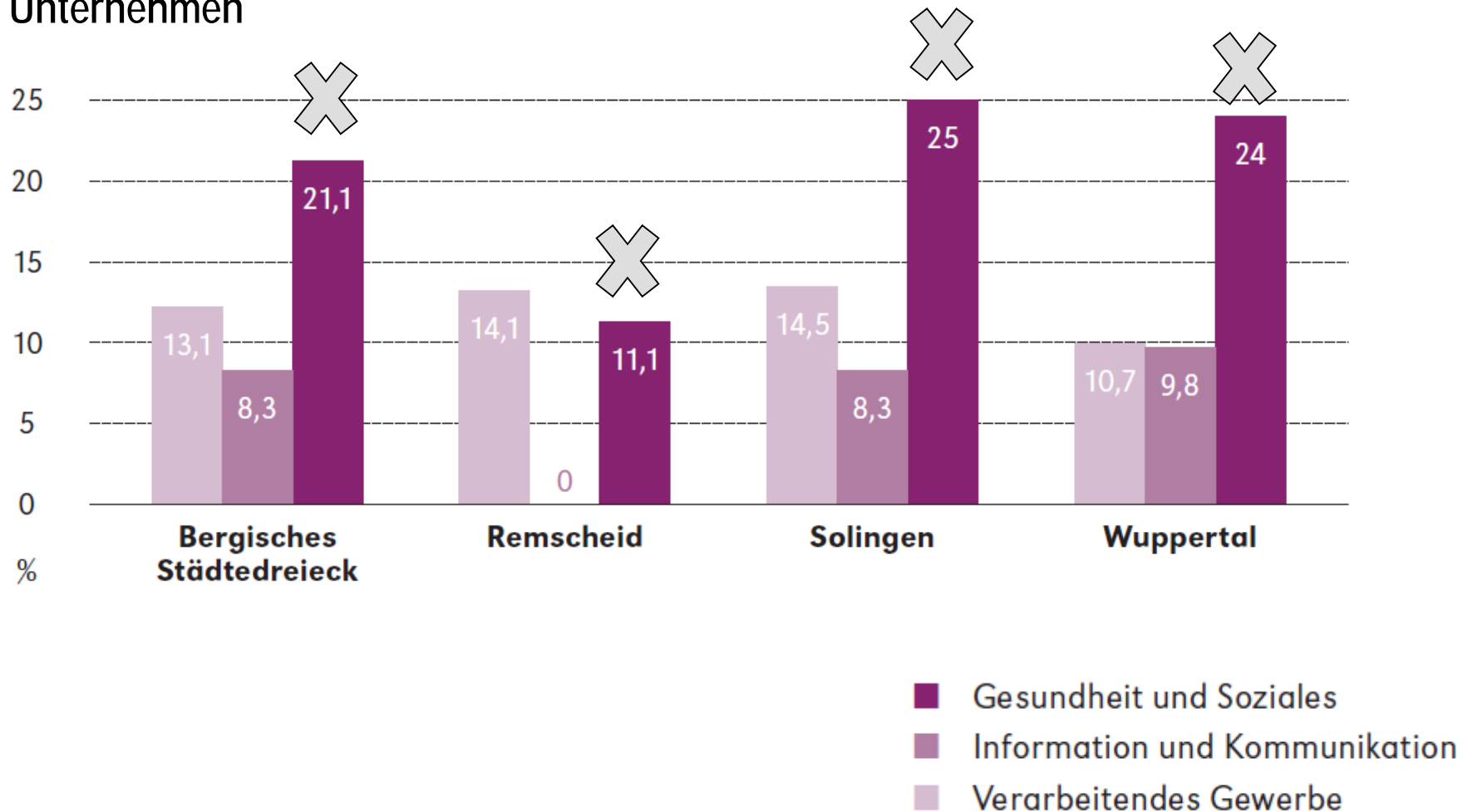
- Branchen mit besonders hohen Anteilen an Frauen können ihr hohes Beschäftigungspotenzial nicht in einen entsprechend hohen Anteil an Topmanagerinnen umsetzen.

Beispiel: Gesundheits- und Sozialwesen:

- **80 Prozent** sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen stellen knapp **25 Prozent** an Frauen im Topmanagement
- **20 Prozent** sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer stellen etwas **mehr als 75 Prozent** des Topmanagements

7. Topmanagement nach Branchen (Bergisches Städtedreieck)

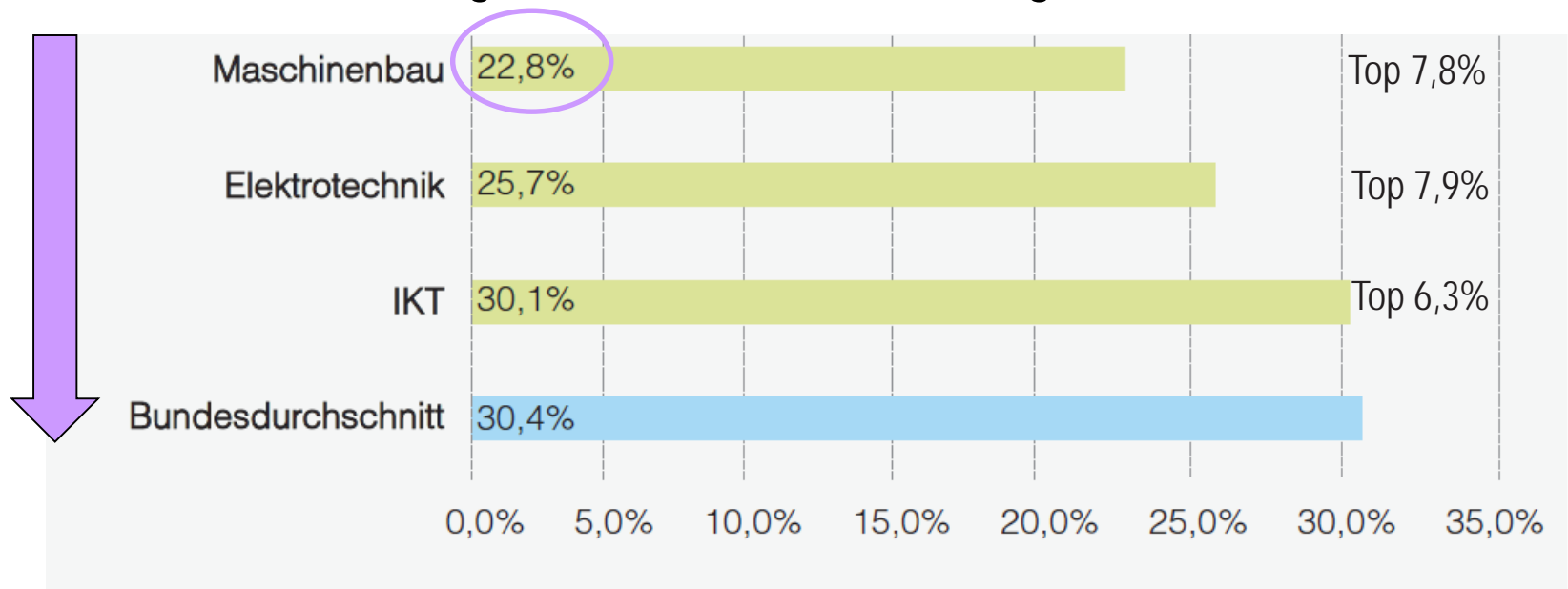
Regionale Daten Frauen im Topmanagement in ausgewählten Branchen, kleine Unternehmen



7. Mittelmanagement nach Branche bundesweit – Beispiel Technik

Steigen Frauen weniger aus dem Mittelmanagement auf als Männer?
Gibt es Branchenunterschiede? Die **bundesweiten** Zahlen sprechen dafür!

Frauen im Mittelmanagement nach Branchen und gesamt im Jahr 2016 in %



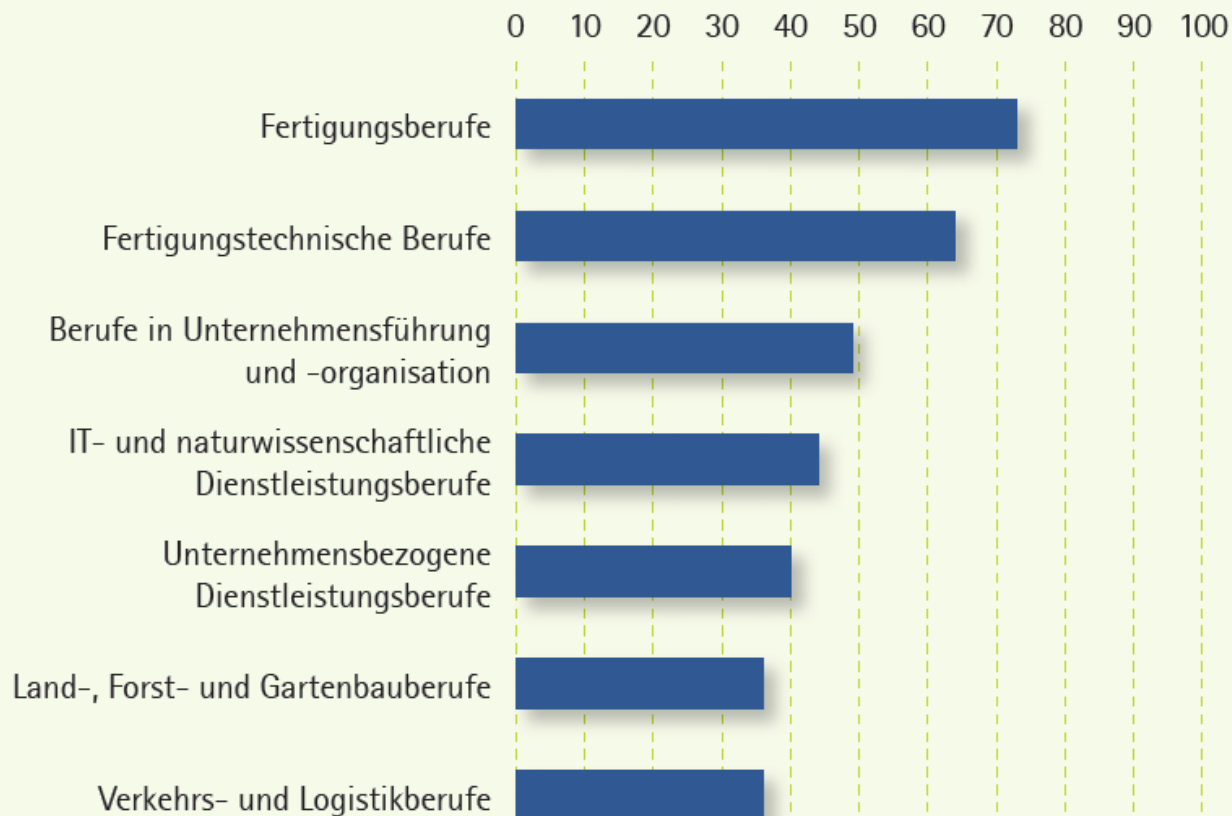
Der Maschinenbau hat mit 22,8 Prozent an Mittel-Managerinnen den geringsten Anteil der drei betrachteten Branchen.

1. Arbeitsgruppe und Datenbasis
2. Bergisches Städtedreieck – Starke Region
3. Top- und Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck
4. Topmanagement: Bergisches Städtedreieck
5. Mittelmanagement: Bergisches Städtedreieck
6. Top- und Mittelmanagement nach Branchen
7. Zukunftsfähigkeit

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsforschung: Digitalisierung*





Substituierbarkeitspotenzial nach Berufssegmenten

Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern erledigt werden könnten, in Prozent



Nutzung der Digitalisierung

Das entscheidend Andere an digitaler Erwerbstätigkeit ist deren neue Beweglichkeit*

- Ubiquitäre Zugänglichkeit digitalisierter Arbeitsgegenstände im globalen Informationsraum  „Cloud“ überall zugänglich
- Erleichterte Portabilität und erweiterte Leistungsfähigkeit digitaler Arbeitsmittel  „Smartphone“ – Arbeiten an jedem Ort, zu jeder Zeit
- Forcierte Mobilität der arbeitenden Personen,  „digitale NomadInnen“
- Organisation in Teams  mehr „Selbstverantwortung“, mehr Kommunikation

* Roth I.: Digitalisierung von Arbeit und deren Auswirkungen auf Frauen, Stuttgart 2015

7. Zukunftsfähigkeit - Argumente

Chancen für neue Rollen von Frauen im Arbeits- und Innovationsprozess

- Aus „weichen“ werden „harte“ Faktoren: neue Relevanz kommunikativer, sozialer und integrativer Kompetenzen
- Team im Mittelpunkt: Wandel der Arbeitskultur, Abschied vom „egoistischen Macher“
- Entstehung neuer attraktiver Rollen für Frauen: Community Managerin



Marrs K. et al.: Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen, 18.01.2016

Grafik. OPAK, Frankfurt am Main

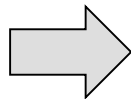
Regionale Wirtschaftsstruktur: Bereit für Managerinnennachwuchs



Industrie- und Handelskammer
Wuppertal-Solingen-Remscheid

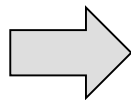
**Wirtschaftsstruktur des IHK-Bezirks nach
Beschäftigtenanteilen (Stand: 30. Juni 2015)**

Öff./Priv. 22%
Dienstleistungen



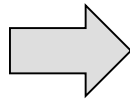
Sonstige öffentliche und
private DL; 22,2%

Öff. Verwaltung
Finanzen 9%



Öffentliche Verwaltung;
Finanz- und
Versicherungs-DL;
Grundstückswesen;
9,4%

Sonst. wirt. 9%
Dienstleistungen



Sonstige wirtschaftliche
DL; 7,9%
Freiberufl.,
wissenschaftl., techn.
DL; 3,9%

Information und
Kommunikation; 1,9%
Gast-
gewerbe; 2,2%

Verkehr und Lagerei;
4,3%

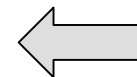
Verarbeitendes
Gewerbe; 28,7%



Verarb.
Gewerbe
28%

Gewinnung von Steinen
und Erden, Energie-
und Wasserversorgung;
2,1%
Baugewerbe; 3,6%

Handel; 13,6%



Handel 13%

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

7. Zukunftsfähigkeit - Argumente

Ausreichendes weibliches **Potenzial** für Top-Nachfolge! –

Beispiel: Welche (Basis-)Qualifikationen braucht es bei den „Großen“ (DAX)*

Welche Qualifikationen haben die Manager an der Spitze?

- 50 Prozent haben einen Abschluss in den Wirtschaftswissenschaften, 12 Prozent in Jura, 10 Prozent in Naturwissenschaften. Nur knapp 20 Prozent haben einen Abschluss in den Ingenieurwissenschaften
 - die „Eigengewächsquote“ liegt bei über 50 Prozent (!)
 - 78 Prozent kommen aus einer brancheninternen Karriere (!)
- } weiblichen Nachwuchs!

* Hansen und Schönfeld von Odgers Berndtson (2014), siehe FIM Studie 2015

Mögliche Lösungen:

- Entwicklung im Bereich Führung im Städtedreieck **mindesten zweijährig verfolgen** (z.B. IHK-Projekt aufsetzen)
- Kooperative Projekte mit Universitäten/Hochschulen für **Karrierperspektiven**
- Den **digitalen** Wandel im Bereich Arbeit/Qualifikationsbedarf nutzen, aber nicht stereotypisieren („weibliche“ Führung)
- Den digitalen Wandel zu **neuen Formen der Führung** („Führung 4.0“) forcieren, das Thema „Gewinnung *neuer* Fachkräftegruppen“ einbeziehen
- Projektieren: Explizit die Gewinnung von weiblichen Führungskräften als **Ziel definieren**, für Städtedreieck **operationalisieren**, Zielerreichung **überprüfen** und **berichten**.