FUNDAMENTALE VERÄNDERUNG

FOTO: JAN RIEPHOFF

CHRISTOPH SEEGER
CHEFREDAKTEUR

DAS DIGITALE MAGAZIN
Jede Ausgabe des Harvard Business Managers erscheint auch als digitale Version für iPad, Android-Tablet und -Smartphone sowie PC/Mac. Laden Sie einzelne Hefte online herunter, um sie jederzeit offline zu lesen. Weitere Informationen: www.harvardbusinessmanager.de/digital

Es ist nicht einfach, sich dem Thema „Frauen im Management“ zu nähern. Einerseits scheinen die Argumente ausgetauscht und ein Konsens erreicht. Es gibt wohl kein Unternehmen, das sich gegen eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen aussprechen würde. Andererseits bleiben die Erfolge übersichtlich: An die Spitze von Unternehmen schaffen es nach wie vor nur wenige Frauen. In den 200 umsatzstärksten deutschen Firmen gab es 2012 nur 4 Prozent Frauen im Vorstand oder in der Geschäftsführung, in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten betrug ihr Anteil 12,9 Prozent.

Wer nach den Gründen für die dürftigen Zahlen fragt, erhält ganz unterschiedliche Antworten. Eine Fraktion fordert die Frauen auf, sich stärker zu engagieren, auf Führung zu drängen und neue Fähigkeiten zu entwickeln. Dazu gehören im Übrigen auch Topmanagerinnen wie zum Beispiel Facebook-COO Sheryl Sandberg (nachzulesen in dem Interview „Unsere Zeit ist gekommen“ in unserer Ausgabe Mai 2013). Eine andere Fraktion glaubt, dass es bei dem Thema keinen bemerkenswerten Fortschritt geben wird, solange sich Organisationen und die Gesellschaft insgesamt nicht fundamental verändern.

Unser Schwerpunkt in diesem Monat beschäftigt sich mit diesem Problem und seiner Lösung. Den Anfang macht ein Autorentrio um Insead-Professorin Herminia Ibarra. Deren Forschung zeigt, dass es immer noch eine große Diskrepanz gibt zwischen der allgemeinen Vorstellung von einer guten Führungskraft und dem Bild von Frauen in Unternehmen. In „Aufstieg mit Hindernissen“ sagen Ibarra und Co., was sich ändern muss (ab Seite 24). Die Harvard-Business-School-Wissenschaftler Boris Groysberg und Deborah Bell präsentieren die Ergebnisse einer groß angelegten Untersuchung über die Hintergründe weiblicher Karrierewege. „Fehlfunktionen im Führungsgremium“ beginnt auf Seite 34. In „Zutritt verwehrt“ haben die HBM-Redakteurinnen Gesine Braun und Christina Kestel Stimmen deutscher Experten aus Unternehmen, Wissenschaft und Beratung zur Situation von Managerinnen gesammelt (ab Seite 50). Der Teil „Zahlen & Fakten“ liefert Informationen und Argumente für die Diskussion (ab Seite 60).

In diesem Jahr gedenkt die Harvard Business School übrigens einer ganz besonderen Entscheidung vor 50 Jahren. Seit 1963 dürfen auch Frauen am zweijährigen MBA-Programm teilnehmen.

Da geht noch was.