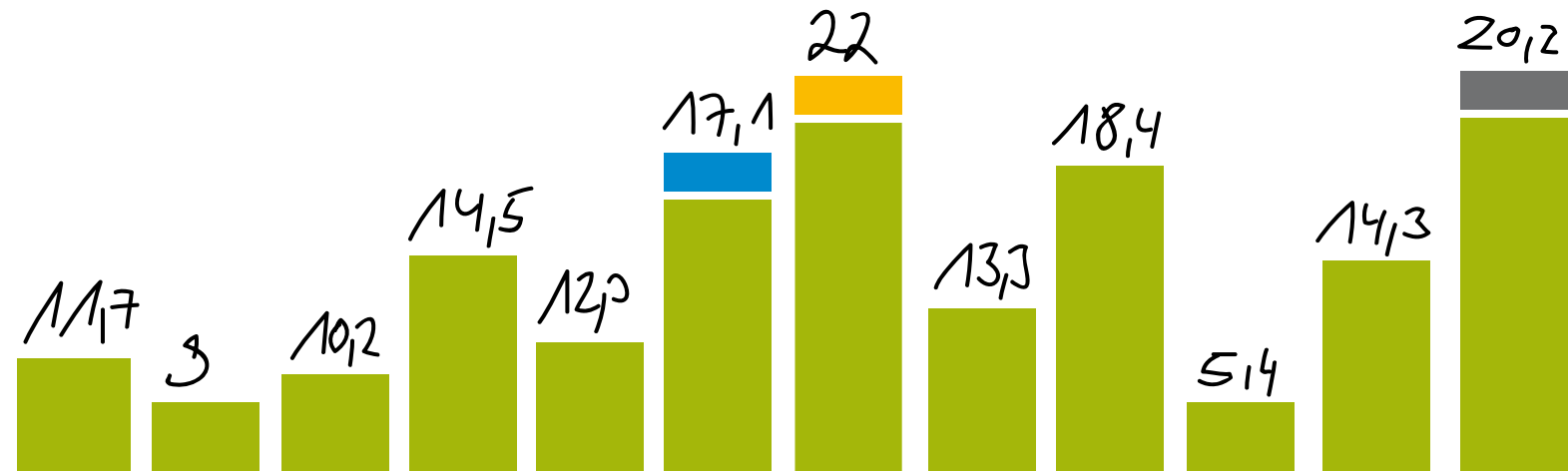
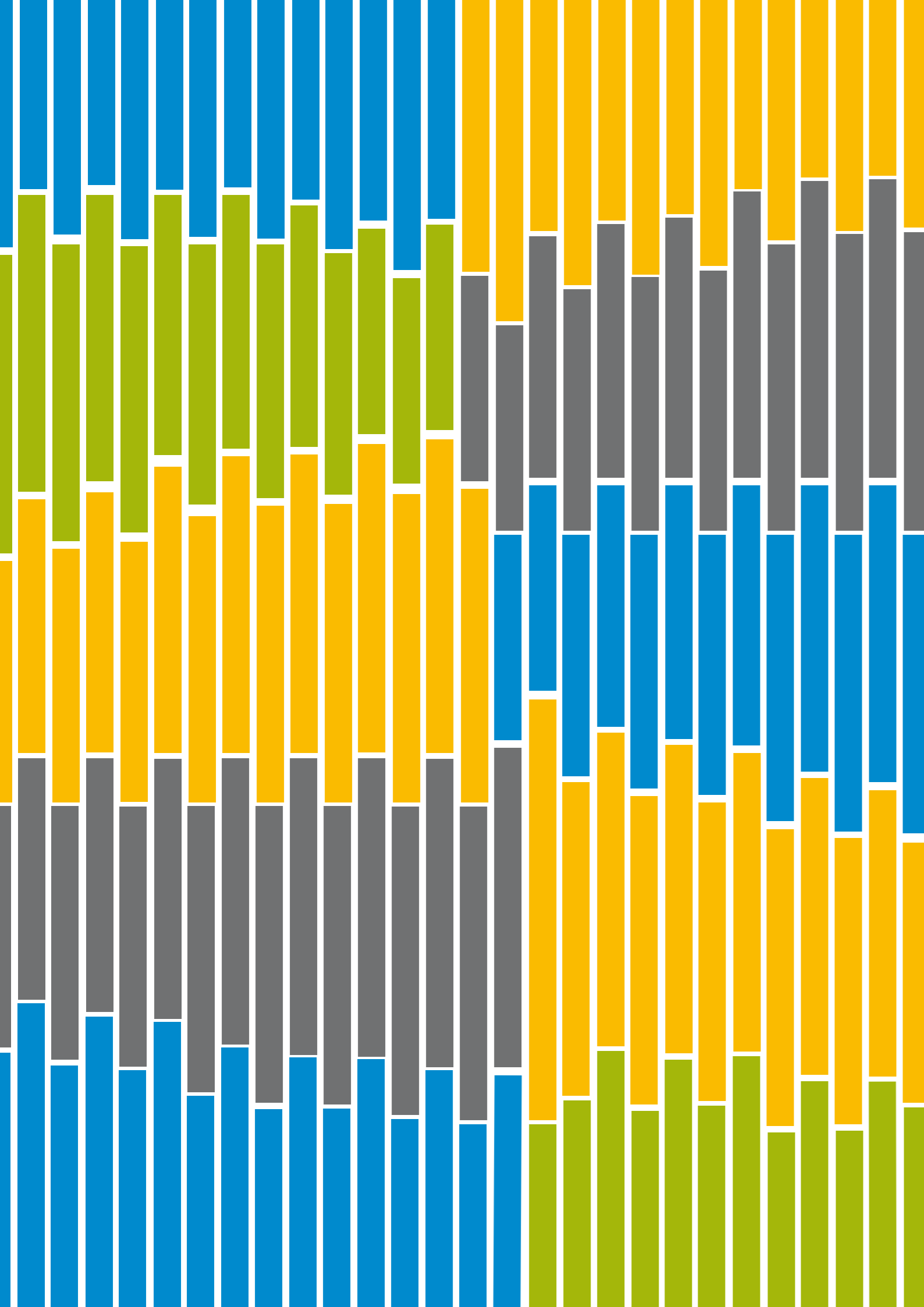


Frauen im Management in OstWestfalenLippe

Kompetenzzentrum Frau und Beruf der OstWestfalenLippe GmbH



Top- und Mittelmanagement
2006 → 2014



TOP

MITTEL

TOP + MITTEL



Frauen im Management in OstWestfalenLippe, Stand 2014

Seite 06	Einleitung	Seite 28	6. Topmanagement in großen, mittleren und kleinen Unternehmen 2014
Seite 08	1. Die Datenbank Frauen im Management	Seite 29	6.1 Frauen im Topmanagement in großen Unternehmen in OWL, den Kreisen und der Stadt Bielefeld
Seite 09	2. Die Region OstWestfalenLippe	Seite 31	6.2 Frauen im Topmanagement in mittleren Unternehmen in OWL, den Kreisen und der Stadt Bielefeld
Seite 11	3. Frauen im Top- und Mittelmanagement 2014	Seite 33	6.3 Frauen im Topmanagement in kleinen Unternehmen in OWL, den Kreisen und der Stadt Bielefeld
Seite 11	3.1 Top- und Mittelmanagement in OWL	Seite 34	7. Mittelmanagement in großen, mittleren und kleinen Unternehmen 2014
Seite 11	3.2 Top- und Mittelmanagement in der Stadt Bielefeld	Seite 35	7.1 Frauen im Mittelmanagement in großen Unternehmen in OWL 2014
Seite 13	3.3 Top- und Mittelmanagement im Kreis Herford	Seite 35	7.2 Frauen im Mittelmanagement in großen Unternehmen in OWL, den Kreisen und der Stadt Bielefeld
Seite 13	3.4 Top- und Mittelmanagement im Kreis Gütersloh	Seite 37	7.3 Frauen im Mittelmanagement in mittleren Unternehmen in OWL 2014
Seite 13	3.5 Top- und Mittelmanagement im Kreis Höxter	Seite 37	7.4 Frauen im Mittelmanagement in mittleren Unternehmen in OWL, den Kreisen und der Stadt Bielefeld
Seite 15	3.6 Top- und Mittelmanagement im Kreis Lippe	Seite 39	7.5 Frauen im Mittelmanagement in kleinen Unternehmen in OWL 2014
Seite 15	3.7 Top- und Mittelmanagement im Kreis Minden-Lübbecke	Seite 39	7.6 Frauen im Mittelmanagement in kleinen Unternehmen in OWL, den Kreisen und der Stadt Bielefeld
Seite 15	3.8 Top- und Mittelmanagement im Kreis Paderborn	Seite 40	8. Sicht auf ausgewählte Branchen
Seite 17	4. Frauen im Topmanagement 2014	Seite 41	8.1 Topmanagement in ausgewählten Branchen in OWL (Branchen C, F, G, J, M, Q)
Seite 17	4.1 Topmanagement in OWL	Seite 41	8.2 Mittelmanagement in ausgewählten Branchen in OWL (Branchen C, F, G, J, M, Q)
Seite 17	4.2 Topmanagement in Bielefeld	Seite 43	8.3 Topmanagement im Verarbeitenden Gewerbe (Branche C)
Seite 19	4.3 Topmanagement in Gütersloh	Seite 43	8.4 Mittelmanagement im Verarbeitenden Gewerbe (Branche C)
Seite 19	4.4 Topmanagement in Herford	Seite 45	8.5 Topmanagement in Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ (Branche G)
Seite 19	4.5 Topmanagement in Höxter	Seite 45	8.6 Mittelmanagement in Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ (Branche G)
Seite 21	4.6 Topmanagement in Lippe	Seite 46	9. Methodisches
Seite 21	4.7 Topmanagement in Minden-Lübbecke	Seite 47	9.1 Definition Top- und Mittelmanagement sowie Unternehmensgröße
Seite 21	4.8 Topmanagement in Paderborn	Seite 47	9.2 Klassifikation der Wirtschaftszweige
Seite 23	5. Frauen im Mittelmanagement 2014	Seite 48	Autorinnen und Autoren
Seite 23	5.1 Mittelmanagement in OWL	Seite 49	Literatur
Seite 23	5.2 Mittelmanagement in Bielefeld	Seite 50	Impressum
Seite 25	5.3 Mittelmanagement in Gütersloh		
Seite 25	5.4 Mittelmanagement in Herford		
Seite 25	5.5 Mittelmanagement in Höxter		
Seite 27	5.6 Mittelmanagement in Lippe		
Seite 27	5.7 Mittelmanagement in Minden-Lübbecke		
Seite 27	5.8 Mittelmanagement in Paderborn		

**Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,**

die Förderung und Entwicklung von Fachkräften ist eine der wichtigsten Aufgaben für Unternehmen, um dem prognostizierten Fachkräftemangel als Folge des demografischen Wandels entgegenzuwirken. Das weibliche Fachkräftepotential zu heben und Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften zu unterstützen, ist hierbei ein wesentlicher Aspekt.

In den ostwestfälisch-lippischen Unternehmen rückt das Arbeitspotential von Frauen immer stärker in den Fokus. Viele Unternehmen in OstWestfalenLippe (OWL) machen sich auf den Weg und sind dabei, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, um das Fachkräftepotential von Frauen besser ausschöpfen zu können.

Mit der neuen Studie „Frauen im Management in OstWestfalenLippe“ möchte das Kompetenzzentrum Frau und Beruf der OstWestfalenLippe GmbH weitere Unternehmen aus der Region auf das Thema „Frauen in Führungspositionen“ aufmerksam machen. Denn Unternehmen, die unter anderem auf qualifizierte weibliche Fach- und Führungskräfte setzen, steigern ihre Wettbewerbsfähigkeit sowie die Fähigkeit zur Bewältigung des demografischen Wandels und positionieren sich als attraktive sowie innovative Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Für die Region OstWestfalenLippe mit den Kreisen Herford, Höxter, Gütersloh, Lippe, Minden-Lübbecke, Paderborn und der Stadt Bielefeld existierten bisher keine Zahlen in Bezug auf die Situation von Frauen in Führungspositionen. Mit der vorliegenden Studie „Frauen im Management in OstWestfalenLippe“ möchte das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL diese Wissenslücke schließen. Sie zeigt die aktuelle Situation von Frauen im Top- und Mittelmanagement in den Jahren 2006 bis 2014

im Einzelnen für die Kreise Herford, Höxter, Gütersloh, Lippe, Minden-Lübbecke, Paderborn und die Stadt Bielefeld sowie für die Gesamtregion OstWestfalenLippe auf. Die Ergebnisse der Studie geben zudem Aufschluss darüber, welche regionalen Unterschiede es in den einzelnen Wirtschaftszweigen gibt. Des Weiteren finden Sie in der Studie Hinweise darauf, wo Handlungsbedarf für Unternehmen unserer Region besteht.

Wir danken ganz herzlich den Autorinnen und Autoren der Studie, Professorin Barbara Schwarze, Professor Dr. Andreas Frey und Professor Dr.-Ing. Heiko Tapken vom Kompetenzzentrum Frauen im Management der Hochschule Osnabrück und der Bisnode Deutschland GmbH für die Auswertung der Daten für die Region OstWestfalenLippe.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL stellt Ihnen die neue Studie „Frauen im Management in OstWestfalenLippe“ gerne zur Verfügung – ein Beitrag, um das weibliche Fachkräftepotential in der Region OstWestfalenLippe zu heben.

Ich wünsche Ihnen eine inspirierende Lektüre.

Agnieszka Salek

Leiterin Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL

Frauen im Management in OstWestfalenLippe

Kompetenzzentrum Frau und Beruf der OstWestfalenLippe GmbH



2. Die Region OstWestfalenLippe

Mit etwa 2 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern, 12 Hochschulen mit mehr als 55.000 Studierenden, etwa 140.000 Unternehmen und zahlreichen gewachsenen Netzwerken zwischen Wissenschaft, Forschung, Wirtschaft und Kommunen ist OstWestfalenLippe (OWL) eine starke Wirtschaftsregion (OstWestfalenLippe GmbH 2013).

Sechs Kreise und die Stadt Bielefeld bilden die Region OWL. Vier der Kreise, Gütersloh, Lippe, Minden-Lübbecke und Paderborn und die Stadt Bielefeld haben zwischen 300.000 und 350.000 Einwohnerinnen und Einwohner, Herford folgt mit etwa 240.000 und der eher ländlich strukturierte Kreis Höxter mit etwa 140.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Die Region OWL ist stark mittelständisch geprägt: Etwa 70 Prozent der Beschäftigten arbeiten in kleinen und mittelständischen Unternehmen (OstWestfalenLippe Marketing GmbH 2012).

In der aktuellen Beschreibung der Fachkräftesituation in OstWestfalenLippe zeigen sich Hinweise auf Handlungsmöglichkeiten für eine Steigerung des Anteils von Frauen im Management. Denn: Der Fachkräftemonitor der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen zeigt zum Beispiel für die IHK Lippe zu Detmold bei den „Akademisch Qualifizierten“ und „Beruflich Hochqualifizierten“ im Jahr 2014 einen Anteil von Frauen von 51,2 Prozent, für die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld einen Anteil von Frauen von 49,8 Prozent.² Die Studie zu Frauen im Management in OWL weist darauf hin, dass zwar ein erhebliches Potential an qualifizierten Frauen zur Verfügung steht, bisher aber noch keine Strategien gefunden wurden, um dieses Potential konsequent kontinuierlich zu heben.

großes Potential von beruflich hochqualifizierten Frauen vorhanden

Die Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld, die Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld (WEGE mbH) und das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL haben sich mit dem Start des Programms „Mehr Frauen in Führung – Frauenkarrieren und Unternehmenskultur“ im Jahr 2013 für eine Unterstützung von Frauen engagiert, die bereits eine Führungsposition einnehmen oder diese anstreben. Parallel dazu werden im Rahmen der Veröffentlichung „Mehr Frauen in Führung – so geht’s“ der Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld und der WEGE mbH gute Beispiele für Frauen in Führung und das Engagement von Unternehmen vorgestellt und Unternehmen bei der Weiterentwicklung der eigenen Frauenförderstrategien begleitet.

1. Die Datenbank Frauen im Management

Top- und Mittelmanagement für die Jahre 2006 – 2014

Die Studie Frauen im Management ermöglicht eine kontinuierliche, mehrjährige Beobachtung der kleinen, mittleren und großen Unternehmen in Deutschland. Sie beschreibt die Entwicklung des Anteils der Frauen und Männer in den oberen Managementsegmenten (Top- und Mittelmanagement) von etwa 209.000 Unternehmen mit rd. 714.000 Managerinnen und Managern, davon knapp 152.000 Frauen (Schwarze; Frey et al 2015).

Kreise Herford, Gütersloh, Höxter, Lippe, Minden-Lübbecke, Paderborn und Stadt Bielefeld

In einer Kooperation der Forscherinnen und Forscher des Kompetenzzentrums Frauen im Management der Hochschule Osnabrück mit einem der führenden Anbieter für Wirtschaftsinformationen in Deutschland, der Bisnode Deutschland¹, werden die jeweils aktuellen Daten zur Situation von Frauen im Top- und Mittelmanagement ausgewertet und in deutschlandweiten oder länder- beziehungsweise regionalspezifischen Studien aufbereitet.

Im Rahmen der Auswertung der Datenbank für die Region OWL (Tapken 2015) wird die Entwicklung der Beteiligung von Frauen und Männern am Top- und Mittelmanagement für die Jahre 2006 bis 2014 näher betrachtet. Die vorliegende Studie zeigt die Situation für die sechs Kreise (Herford, Gütersloh, Höxter, Lippe, Minden-Lübbecke und Paderborn) sowie für die Stadt Bielefeld. Ziel der Studie ist es, aus der Betrachtung der Situation der Frauen im Management nach Unternehmensgröße, nach Bundesländern, nach dem Top- und Mittelmanagement und in einzelnen Wirtschaftszweigen, Hinweise darauf zu erhalten, wo konkrete Ansätze zum Handeln liegen.

¹ Die bisherige Hoppenstedt Firmeninformationen GmbH firmiert seit Juli 2013 unter der Bisnode Deutschland (www.bisnode.de).

² Der Fachkräftemonitor Nordrhein-Westfalen der Industrie- und Handelskammern ermöglicht einen aktuellen Blick auf einen erheblichen Teil des Fachkräftepotentials in den jeweiligen Regionen des Landes, auch unter Genderaspekten (www.ihk-fachkraefte-nrw.de).



3.1



Abb. 3.1: Frauen im Top- und Mittelmanagement in OWL in Prozent (Stand 02/2015)

3.1.1

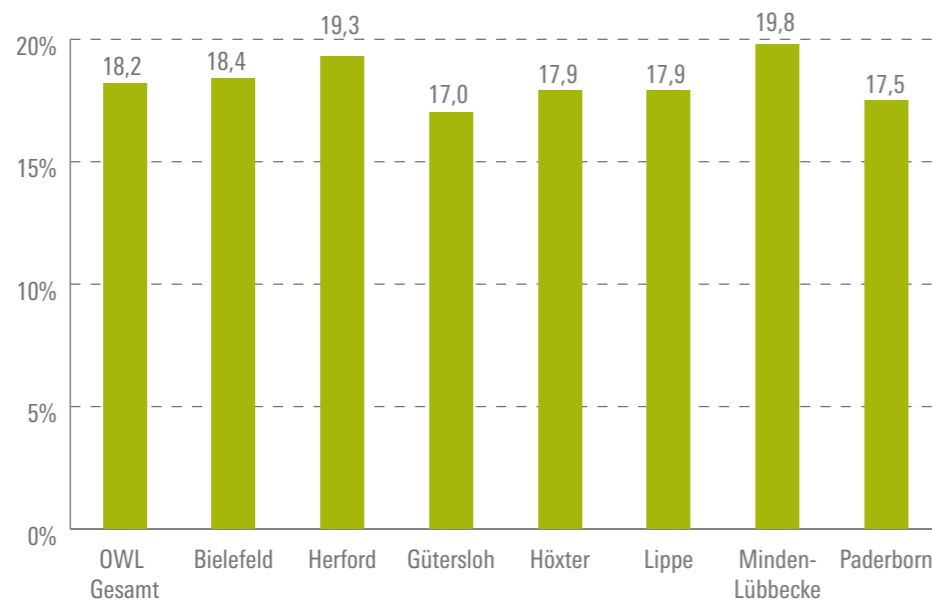


Abb. 3.1.1: Frauen im Top- und Mittelmanagement in 2014 in OWL, Kreisen und Stadt in Prozent (Stand 02/2015)

3.2

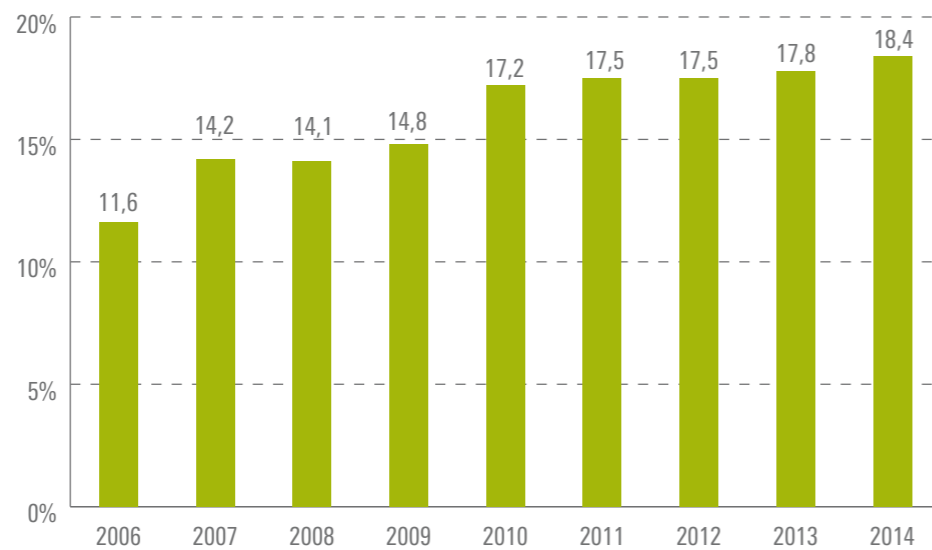


Abb. 3.2: Frauen im Top- und Mittelmanagement in der Stadt Bielefeld in Prozent (Stand 02/2015)



3. Frauen im Top- und Mittelmanagement 2014

3.1 Top- und Mittelmanagement in OWL

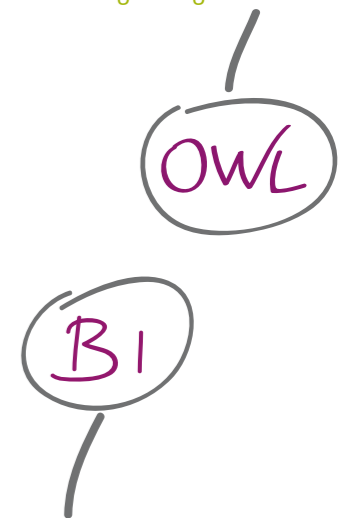
Seit dem Jahr 2006 ist in OstWestfalenLippe ein kontinuierlicher Anstieg an Frauen im Management festzustellen. Dabei werden hier zunächst Top- und Mittelmanagement gemeinsam betrachtet. Von 11,9 Prozent im Jahr 2006 ist der Anteil um 6,3 Prozentpunkte auf 18,2 Prozent im Jahr 2014 angestiegen. Im Vergleich zum Bundesland Nordrhein-Westfalen mit 19 Prozent an Top- und Mittelmanagerinnen liegt OWL um 0,8 Prozentpunkte zurück. Erfreulich: In der wirtschaftlichen Krise in den Jahren von 2008 bis 2010 ist bei den Managerinnen in OWL weder ein Einbruch bei den absoluten Zahlen noch in den Prozentsätzen festzustellen. Gleiches gilt für ihre männlichen Berufskollegen. Im Jahr 2014 umfasst die Studie 21.200 Managerinnen und Manager, davon etwa 3.800 Frauen.

Der Anteil der Managerinnen (Top- und Mittelmanagement) variiert deutlich zwischen den OWL-Kreisen und der Stadt Bielefeld. Mit einem Anteil von 19,8 Prozent liegt der Kreis Minden-Lübbecke deutlich über dem OWL-Durchschnitt (18,2 Prozent) und auch über dem NRW-Durchschnitt von 19,0 Prozent. Gleiches gilt für den Kreis Herford mit 19,3 Prozent an Frauen im Top- und Mittelmanagement. Während auch die Stadt Bielefeld einen für OstWestfalenLippe überdurchschnittlichen Anteil an Managerinnen von 18,4 Prozent aufweist, liegen die Kreise Gütersloh mit 17,0 Prozent, Höxter und Lippe mit je 17,9 Prozent und Paderborn mit 17,5 Prozent teilweise deutlich unter dem Durchschnittswert.

3.2 Top- und Mittelmanagement in der Stadt Bielefeld

In der Stadt Bielefeld ist ein eher unregelmäßiger Verlauf bei der Entwicklung der Frauen im Management festzustellen. Obwohl auch hier von 2006 bis 2014 eine kontinuierliche Zunahme in der Zahl der Frauen im Management erfolgte, führte ein stärkerer Anstieg bei den Männern dazu, dass die Prozentzahlen der Frauen jeweils in den Jahren von 2007 bis 2008 und 2011 bis 2012 eher stagnierten. Insgesamt liegt der prozentuale Anteil der Managerinnen in der Stadt Bielefeld mit 18,4 Prozent leicht über dem Prozentsatz von OWL mit 18,2 Prozent.

Frauenanteil bis 2014 insgesamt um 6,3 Prozentpunkte auf 18,2 Prozent gestiegen



keine prozentualen Veränderungen von 2007 bis 2008 und 2011 bis 2012, insgesamt 0,2 Prozent über OWL-Durchschnitt

3.3

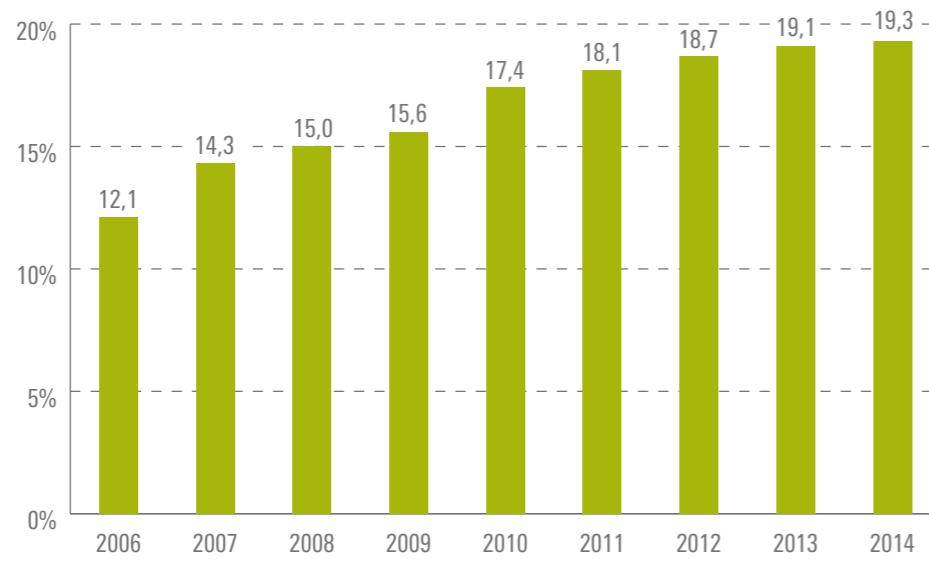


Abb. 3.3: Frauen im Top- und Mittelmanagement im Kreis Herford in Prozent (Stand 02/2015)



3.3 Top- und Mittelmanagement im Kreis Herford

Im Kreis Herford entwickelte sich der Prozentanteil der Frauen im Top- und Mittelmanagement noch dynamischer als in Bielefeld oder in OWL insgesamt. Eine erhebliche Zunahme von 1,8 Prozentpunkten ist vom Jahr 2009 (15,6 Prozent) auf das Jahr 2010 (17,4 Prozent) zu beobachten, obwohl auch die Zahl der männlichen Manager in dieser Zeit weiter angestiegen ist. Mit 19,3 Prozent an Top- und Mittelmanagerinnen liegt Herford im Jahr 2014 neben Minden-Lübbecke (19,8 Prozent) an der Spitze der OWL-Kreise und der Stadt Bielefeld.



mit 19,8 Prozent neben Minden-Lübbecke an der Spitze



Anstieg um 1,4 Prozent, aber mit 17,0 Prozent geringster Prozentsatz in OWL

3.4

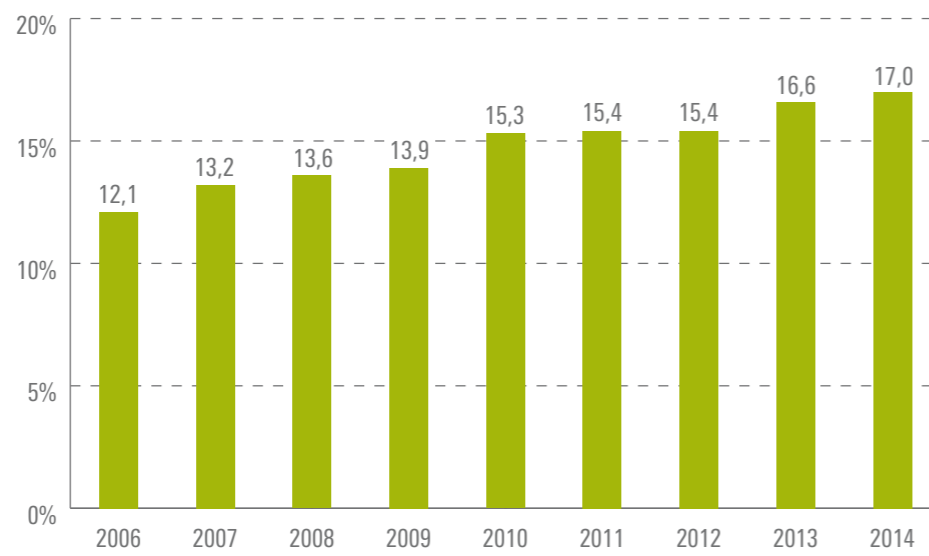


Abb. 3.4: Frauen im Top- und Mittelmanagement im Kreis Gütersloh in Prozent (Stand 02/2015)

3.4 Top- und Mittelmanagement im Kreis Gütersloh

Der Kreis Gütersloh verfügte mit 12,1 Prozent an Top- und Mittelmanagerinnen im Jahr 2006 über die gleiche prozentuale Ausgangsbasis wie der Kreis Herford. Die folgende Entwicklung im Kreis Gütersloh hatte eine geringere Aufwärtsbewegung als diese für den Kreis Herford zu beobachten war. Zwischen den Jahren 2007 und 2009 stieg der Anteil der Frauen nur um 0,7 Prozentpunkte. Allerdings ist auch im Kreis Gütersloh ein deutlicher Sprung vorwärts von 1,4 Prozentpunkten zwischen 2009 und 2010 zu beobachten. In den folgenden Jahren stagnieren die Prozentsätze bzw. entwickeln nur eine geringe Dynamik. Mit 17,0 Prozent an Top- und Mittelmanagerinnen im Jahr 2014 hat der Kreis Gütersloh den geringsten Prozentsatz an Top- und Mittelmanagerinnen in der Region OWL.

3.5

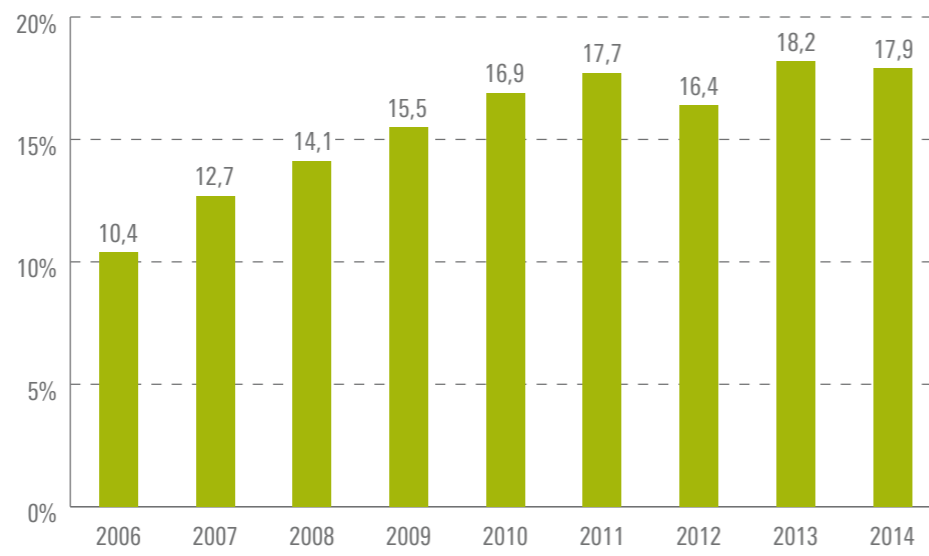


Abb. 3.5: Frauen im Top- und Mittelmanagement im Kreis Höxter in Prozent (Stand 02/2015)

3.5 Top- und Mittelmanagement im Kreis Höxter

Der Kreis Höxter gehört zu den Kreisen in Nordrhein-Westfalen mit einer großen Flächenausdehnung. Fast 60 Prozent des Kulturlandes wird landwirtschaftlich genutzt, rund 30 Prozent sind Wälder. Mit 10,4 Prozent an Frauen im Top- und Mittelmanagement hatte der Kreis Höxter im Jahr 2006 den niedrigsten Anteil an Managerinnen in OWL. Es folgte dann in den nächsten zwei Jahren ein rascher Anstieg um 2,3 Prozentpunkte, ein Trend, der sich bis zum Jahr 2011 mit dann 17,7 Prozent an Top- und Mittelmanagerinnen fortsetzte. Vom Jahr 2011 zum Jahr 2012 erfolgte ein leichter Einbruch der Prozentsätze um 1,3 Prozentpunkte, der auch mit einem Rückgang in den absoluten Zahlen einherging. Bei den Männern blieb es in dieser Zeit bei einem leichten Anstieg, der sich bis zum Jahr 2014 weiter verstärkte.

ländliche Struktur, bis 2011 prozentualer Anstieg der Top- und Mittelmanagerinnen



Bei den Managerinnen kam es nach einer Erholung der prozentualen Beteiligung auf 16,4 Prozent im Jahr 2012 zu einem Anstieg auf 18,2 Prozent im Jahr 2013. Aufgrund des deutlich höheren Anstiegs bei den Männern und einer nur geringen Zunahme bei den Frauen kam es zum Jahr 2014 zu einem Rückgang des Anteils an Top- und Mittelmanagerinnen im Kreis Höxter auf 17,9 Prozent.

3.6

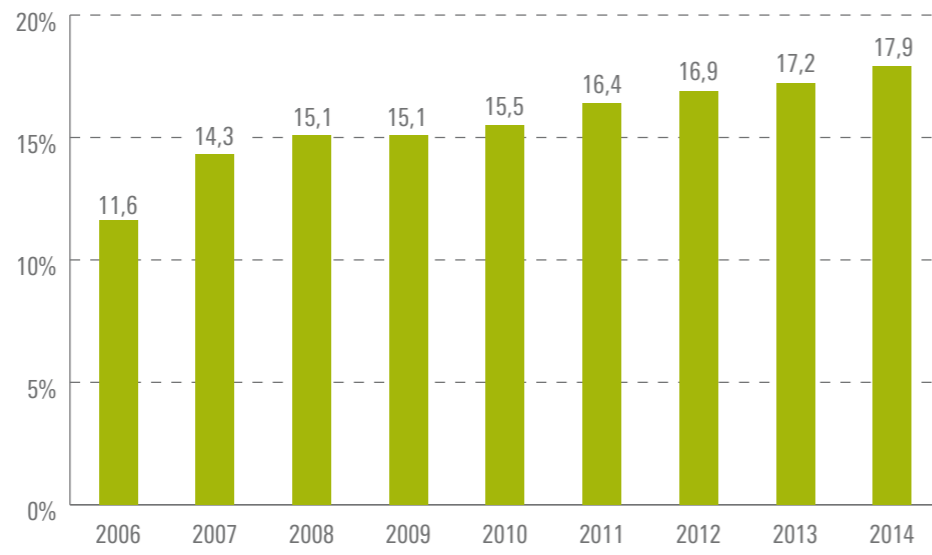
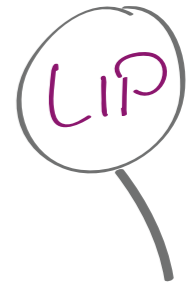


Abb. 3.6: Frauen im Top- und Mittelmanagement im Kreis Lippe in Prozent (Stand 02/2015)



3.6 Top- und Mittelmanagement im Kreis Lippe

Im Kreis Lippe erhöht sich der Anteil von Frauen im Top- und Mittelmanagement von 2006 bis zum Jahr 2014 um 6,3 Prozentpunkte. In diesen Jahren erfolgt ein kontinuierlicher Anstieg sowohl prozentual als auch in den absoluten Zahlen. Im Jahr 2006 liegt der Kreis Lippe mit 11,6 Prozent an Managerinnen leicht unter dem OWL-Wert von 11,9 Prozent. In den weiteren Jahren entwickeln sich die Prozentsätze in Lippe analog zu den Werten in OWL insgesamt. Sie liegen damit noch unter den nordrhein-westfälischen Werten von 19,0 Prozent im Jahr 2014.

kontinuierlicher Anstieg von 2006 bis 2014 um 6,3 Prozentpunkte

3.7

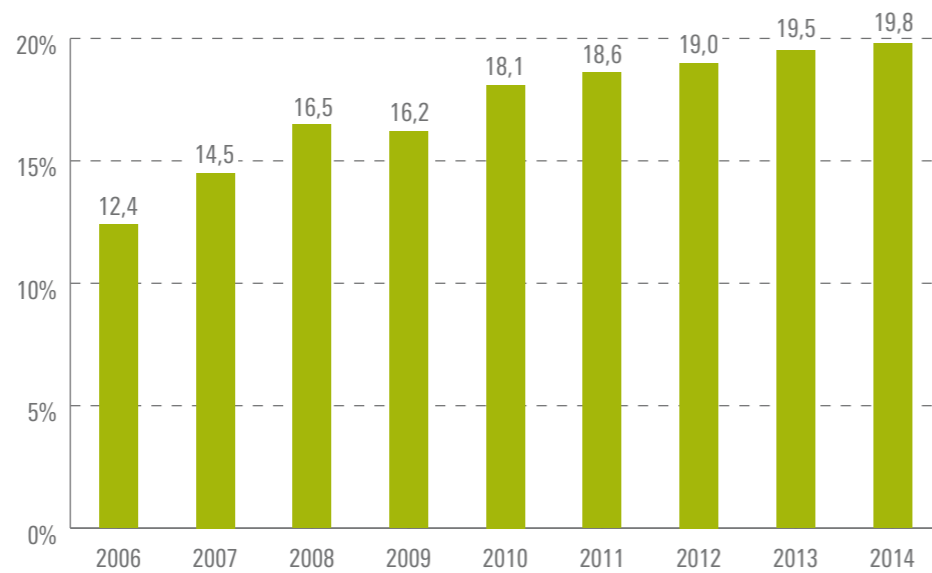


Abb. 3.7: Frauen im Top- und Mittelmanagement im Kreis Minden-Lübbecke in Prozent (Stand 02/2015)

3.7 Top- und Mittelmanagement im Kreis Minden-Lübbecke

Der Kreis Minden-Lübbecke hat mit 12,4 Prozent an Frauen im Top- und Mittelmanagement im Jahr 2006 den höchsten Ausgangsprozentsatz verglichen mit den anderen Kreisen in der Region OWL und der Stadt Bielefeld. Im Verlauf der weiteren Jahre ist Minden-Lübbecke der einzige Kreis in OWL, in dem von 2008 auf 2009 ein deutlich höherer Anstieg bei den Männern als bei den Frauen zu verzeichnen ist, so dass der Prozentanteil an Managerinnen von 16,5 auf 16,2 Prozent gesunken ist. Ab dem Jahr 2010 ist ein kontinuierlicher Anstieg der Frauen im Top- und Mittelmanagement zu verzeichnen, so dass der Kreis Minden-Lübbecke mit 19,8 Prozent im Jahr 2014 den höchsten Anteil an Managerinnen zu verzeichnen hat. Insgesamt erfolgte ein Anstieg um 7,4 Prozentpunkte.

2014 mit 19,8 Prozent höchster Anteil an Top- und Mittelmanagerinnen in OWL



3.8

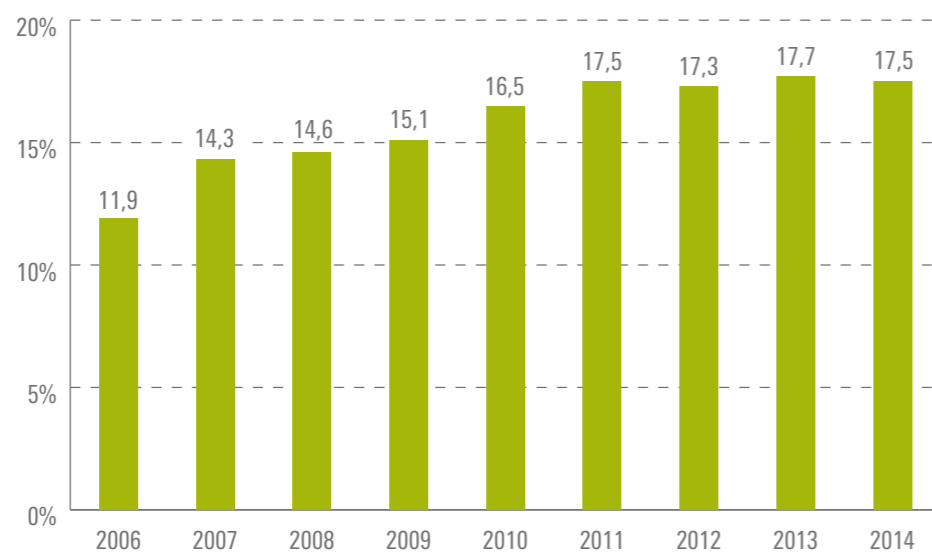
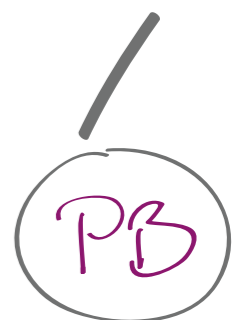


Abb. 3.8: Frauen im Top- und Mittelmanagement im Kreis Paderborn in Prozent (Stand 02/2015)

3.8 Top- und Mittelmanagement im Kreis Paderborn

Mit einem Anteil von 11,9 Prozent an Managerinnen liegt der Kreis Paderborn im Jahr 2006 im oberen Mittelfeld in OWL. Bis zum Jahr 2011 erfolgte ein kontinuierlicher prozentualer Anstieg bis auf 17,5 Prozent, zum Jahr 2012 ein geringer Rückgang auf 17,3 Prozent. Auch vom Jahr 2013 mit 17,7 Prozent kam es zu einem Rückgang von 0,2 Prozentpunkten zum Jahr 2014. Beide Effekte resultieren nicht in einem Rückgang bei den absoluten Zahlen, sondern sind in einem höheren Anstieg bei den Männern begründet. Insgesamt erfolgte im Kreis Paderborn von 2006 bis 2014 ein Anstieg um 5,6 Prozentpunkte.

2006 bis 2014 Anstieg um 5,6 Prozentpunkte



4.1

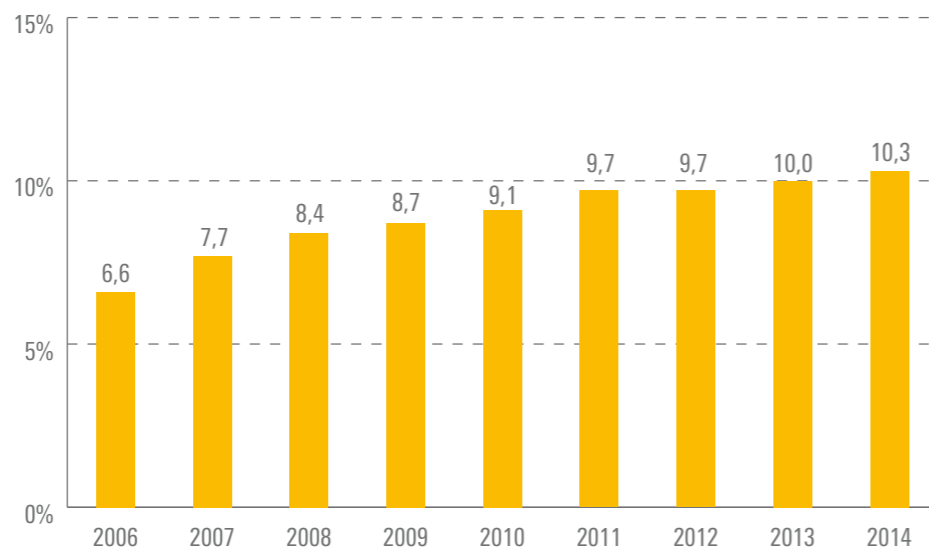


Abb. 4.1: Frauen im Topmanagement in OWL in Prozent (Stand 02/2015)

4.1.1

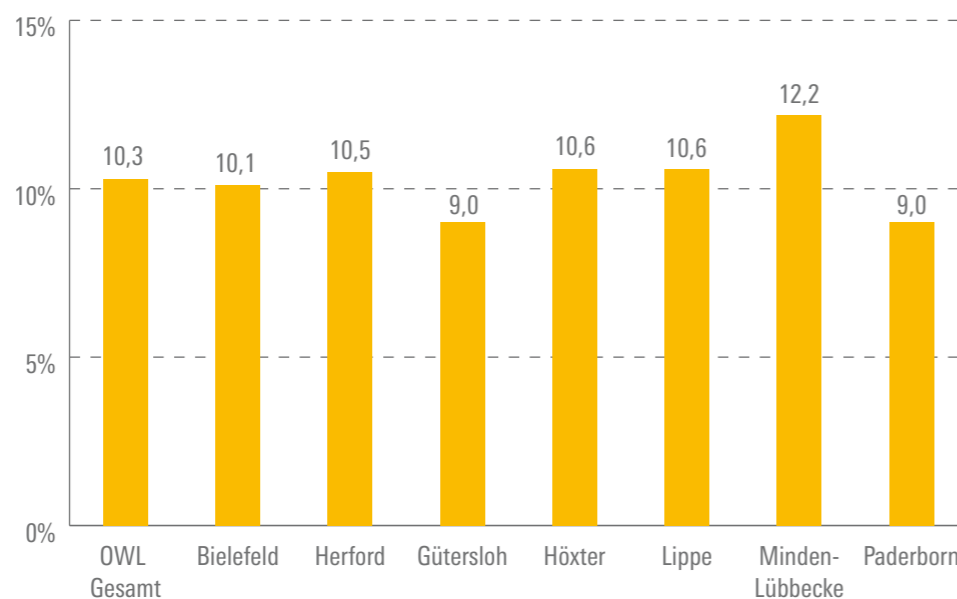


Abb. 4.1.1: Frauen im Topmanagement in 2014 in OWL, Kreisen und Stadt in Prozent (Stand 02/2015)

4.2

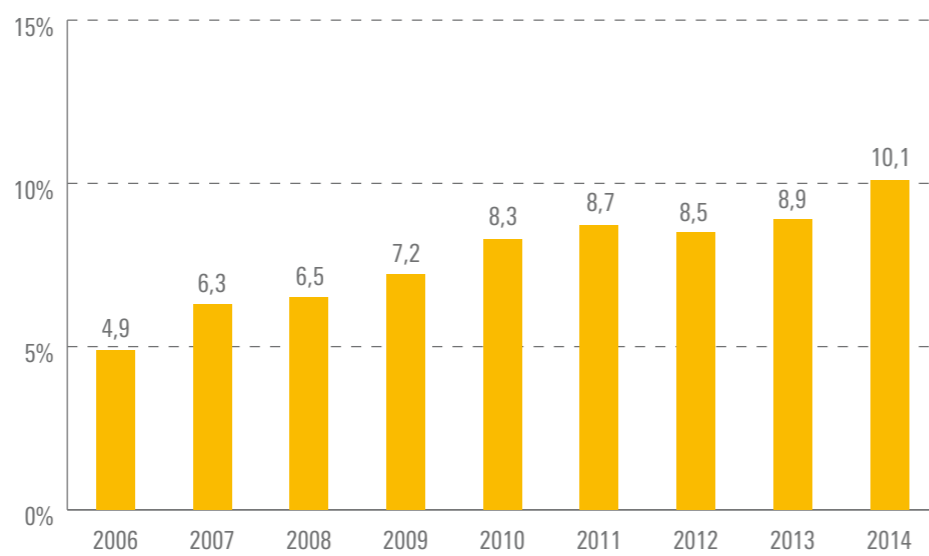


Abb. 4.2: Frauen im Topmanagement in der Stadt Bielefeld in Prozent (Stand 02/2015)



4. Frauen im Topmanagement 2014

Nordrhein-Westfalen verzeichnet für das Jahr 2014 einen Anteil an Topmanagerinnen von 10,4 Prozent und liegt damit um 1,0 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt. Von einem Ausgangswert von 7,6 Prozent im Jahr 2006 fand im Verlauf von acht Jahren nur eine geringe Aufwärtsbewegung von 2,8 Prozent statt.

4.1 Topmanagement in OWL

Im Bereich des Topmanagements lag der Anteil der Frauen in OstWestfalenLippe bei 6,6 Prozent im Jahr 2006. Durch einen kontinuierlichen Anstieg erhöhte sich der Anteil in den Folgejahren um 3,7 Prozentpunkte auf 10,3 Prozent im Jahr 2014. Im Jahr 2014 umfasst die Studie etwa 9.860 Managerinnen und Manager auf Topebene in OWL, davon rund 1.010 Frauen.

2014 beträgt der Anteil der Topmanagerinnen in OWL 10,3 Prozent



Im Verlauf der Jahre 2006 bis 2011 ist jeweils ein leichter Anstieg festzustellen, der 2011 zum Erliegen kommt. Von 2011 zum Jahr 2012 stagniert der Anteil der Topmanagerinnen in OWL bei 9,7 Prozent. Dies ist bedingt durch leichte Rückgänge in diesem Jahr in den Kreisen Herford, Gütersloh, Höxter, Minden-Lübbecke und der Stadt Bielefeld.

Ein Vergleich des Anteils an Frauen im Topmanagement in OWL zeigt den höchsten Wert für den Kreis Minden-Lübbecke mit 12,2 Prozent, gefolgt von den Kreisen Höxter und Lippe mit jeweils 10,6 Prozent und dem Kreis Herford mit 10,5 Prozent. In Minden-Lübbecke lag bereits 2006 der Anteil an Topmanagerinnen bei 7,6 Prozent, ähnlich wie im Kreis Gütersloh mit 7,5 Prozent. Während allerdings der Anstieg in Minden-Lübbecke bis 2014 4,6 Prozentpunkte ausmachte, waren es in Gütersloh in der gleichen Zeitspanne nur 1,5 Prozentpunkte. Der Kreis Paderborn wiederum, der wie der Kreis Gütersloh im Jahr 2014 9,0 Prozent an Topmanagerinnen aufweist, lag im Jahr 2006 mit 6,3 Prozent deutlich niedriger und erzielte einen Anstieg um 2,7 Prozentpunkte. Dies zeigt deutlich, dass die Entwicklung je nach Managementsegment und Kreis genauer zu betrachten ist, um zu prüfen, welche Gründe zu einer solchen Entwicklung führen und wie in Zukunft ein besseres Ergebnis erzielt werden kann.

4.2 Topmanagement in Bielefeld

Die Stadt Bielefeld hat nach dem Kreis Höxter im Jahr 2006 mit 4,9 Prozent an Topmanagerinnen den zweitgeringsten Prozentsatz in OWL. Bis zum Jahr 2014 erfolgte ein Anstieg um 5,2 Prozentpunkte, der von 2011 bis 2012 durch einen leichten Rückgang um 0,2 Prozentpunkte unterbrochen wurde. Im Jahr 2014 war für die Stadt Bielefeld ein Anteil von 10,1 Prozent an Frauen im Topmanagement festzustellen. Damit liegt sie inzwischen vor Gütersloh und Paderborn, die um mehr als einen Prozentpunkt zurückliegen. Der Kreis Höxter hat noch etwas deutlicher als die Stadt Bielefeld aufgeholt und liegt nun bei einem Prozentanteil von 10,6.

2006 mit 4,9 Prozent den zweitgeringsten Prozentsatz in OWL



4.3

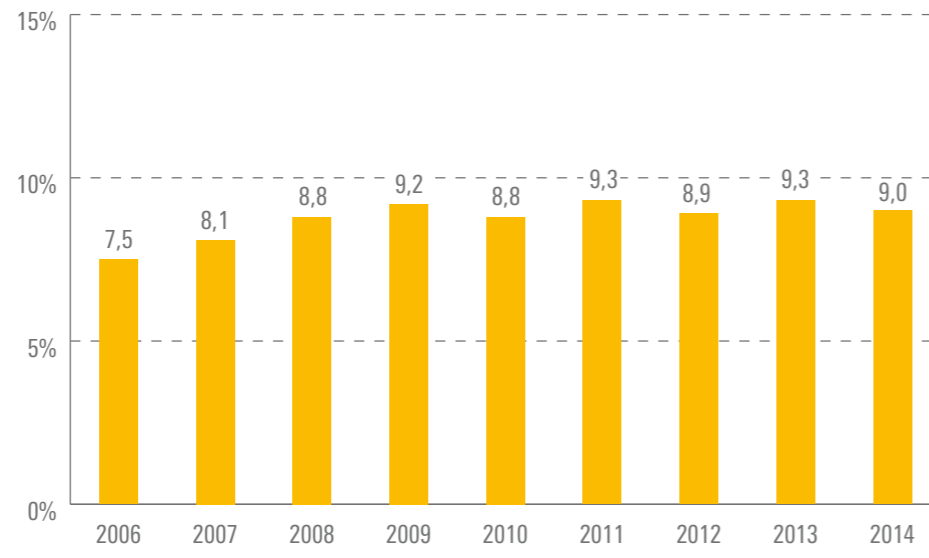


Abb. 4.3: Frauen im Topmanagement im Kreis Gütersloh in Prozent (Stand 02/2015)

4.4

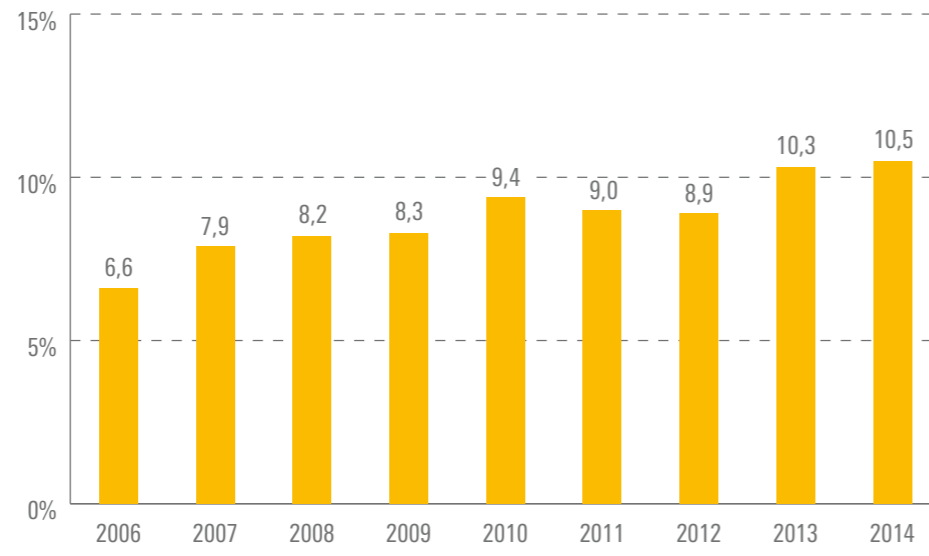


Abb. 4.4: Frauen im Topmanagement im Kreis Herford in Prozent (Stand 02/2015)

4.5

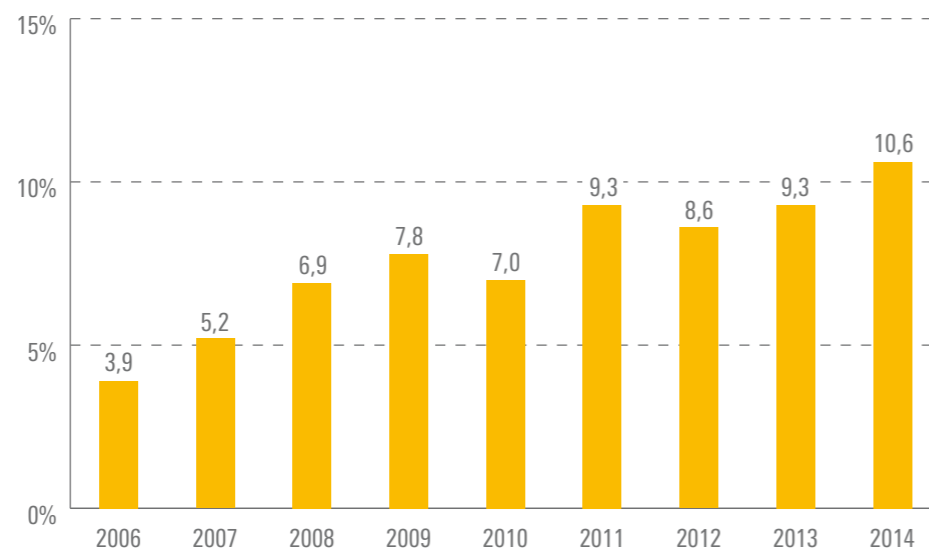
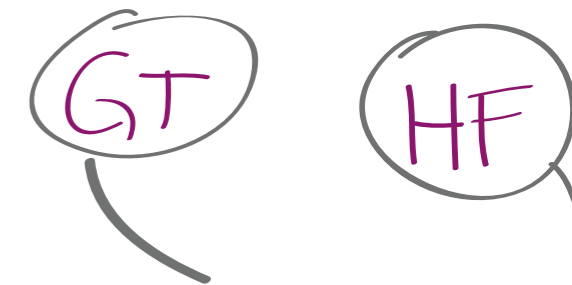


Abb. 4.5: Frauen im Topmanagement im Kreis Höxter in Prozent (Stand 02/2015)



4.3 Topmanagement in Gütersloh

Mit 7,5 Prozent an Topmanagerinnen gehörte Gütersloh im Jahr 2006 neben dem Kreis Minden-Lübbecke mit 7,6 Prozent zu den zwei Kreisen mit dem höchsten Anteil von Frauen auf Topebene in diesem Jahr. Während Gütersloh seinen Anteil in den acht Jahren bis zum Jahr 2014 nur um 2,5 Prozentpunkte steigern konnte, stieg er in Minden-Lübbecke um 4,6 Prozentpunkte auf 12,2 Prozent. Dies zeigt bereits deutlich, dass die Entwicklung in OWL, je nach den betrachteten Kreisen und Jahren, uneinheitlich verläuft. Um konkrete Maßnahmen zur weiteren Erhöhung des Anteils an Managerinnen diskutieren zu können, ist es daher erforderlich, jeweils den konkreten Kreis bzw. die Stadt Bielefeld genauer zu betrachten, zu analysieren und hieraus entsprechende Vorschläge zu entwickeln.

zweithöchster Ausgangswert im Jahr 2006, aber nur geringer Anstieg bis 2014 um 2,5 Prozentpunkte

4.4 Topmanagement in Herford

In Herford entwickelte sich der Anteil an Topmanagerinnen von 6,6 Prozent im Jahr 2006 auf 10,5 Prozent im Jahr 2014. Der Kreis hatte zwei Mal in dieser Zeit Rückgänge zu verzeichnen: vom Jahr 2010 (9,4 Prozent) zum Jahr 2011 (9,0 Prozent) um 0,4 Prozentpunkte, und von 2011 auf 2012 noch einmal um 0,1 Prozentpunkte. In dieser Zeit war im Kreis Herford insgesamt ein Rückgang bei der absoluten Zahl der Managerinnen und Manager auf Topebene zu verzeichnen.

Anstieg von 6,6 Prozent im Jahr 2006 auf 10,5 Prozent im Jahr 2014.

4.5 Topmanagement in Höxter

Den geringsten Anteil an Topmanagerinnen in OWL (3,9 Prozent) hat im Jahr 2006 der eher ländlich strukturierte Kreis Höxter zu verzeichnen. Bis zum Jahr 2014 konnte dieser Anteil um 6,7 Prozentpunkte auf 10,6 Prozent gesteigert werden. Zwei leichte Einbrüche vom Jahr 2009 (7,8 Prozent) auf das Jahr 2010 (7,0 Prozent) und vom Jahr 2011 (9,3 Prozent) auf das Jahr 2012 (8,6 Prozent) zeigen, dass auch im Kreis Höxter kein linearer Anstieg erfolgte. Allerdings fand von 2009 bis 2010 kein Einbruch bei den absoluten Zahlen statt, stattdessen steigerte sich die Zahl der Männer in Toppositionen im Vergleich deutlich mehr als die Zahl der Managerinnen. Vom Jahr 2011 zum Jahr 2012 war ein geringer Rückgang in den absoluten Zahlen der Frauen zu verzeichnen, bei den Männern fand ein solcher Rückgang nicht statt.

geringster Ausgangswert von 3,9 Prozent im Jahr 2006



4.6

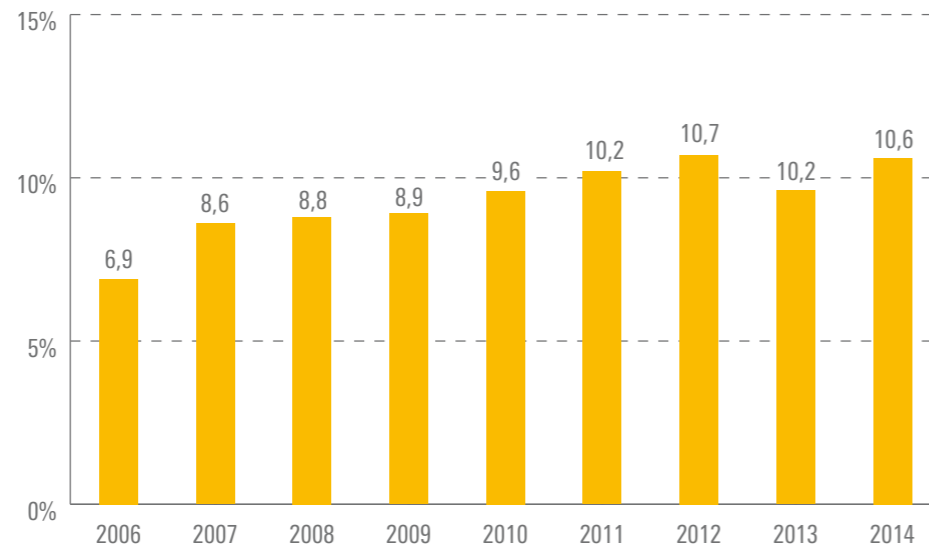


Abb. 4.6: Frauen im Topmanagement im Kreis Lippe in Prozent (Stand 02/2015)

4.7

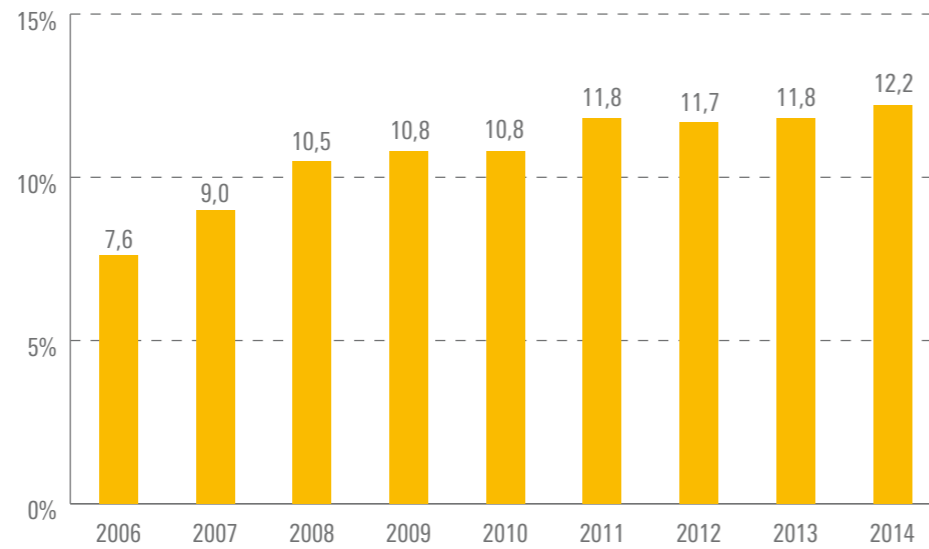


Abb. 4.7: Frauen im Topmanagement im Kreis Minden-Lübbecke in Prozent (Stand 02/2015)

4.8

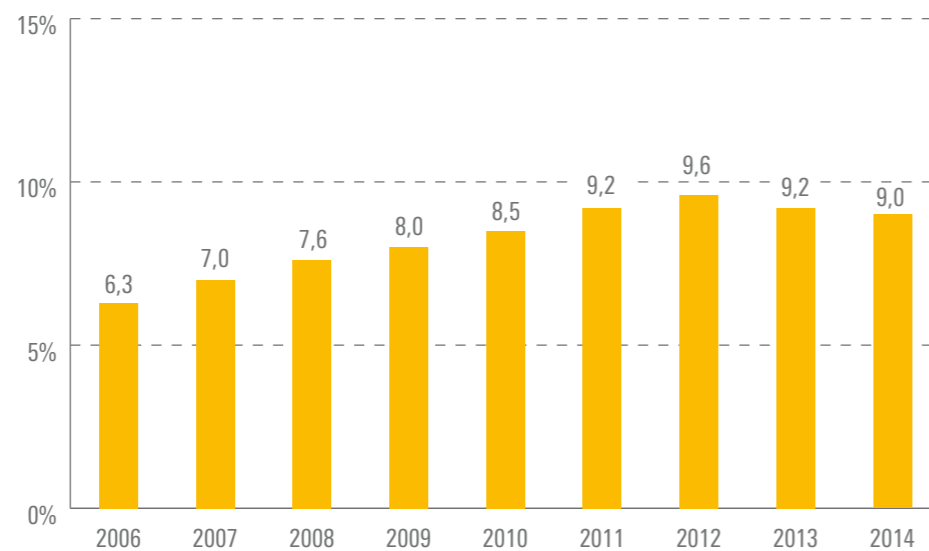
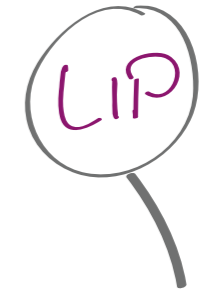


Abb. 4.8: Frauen im Topmanagement im Kreis Paderborn in Prozent (Stand 02/2015)



4.6 Topmanagement in Lippe

Im Kreis Lippe ist mit 6,9 Prozent an Managerinnen im Jahr 2006 bis zum Jahr 2012 mit 10,7 Prozent ein kontinuierlicher Anstieg erfolgt. Von 2012 bis 2013 ist ein geringer prozentualer Rückgang von 0,5 Prozentpunkten festzustellen, der aber nicht durch Rückgänge in den absoluten Zahlen verursacht wird, sondern in einem verstärkten Anstieg bei den Männern begründet ist. Im Jahr 2014 liegt der Anteil der Topmanagerinnen im Kreis Lippe bei 10,6 Prozent, leicht höher als in OWL (10,3 Prozent) insgesamt.

2014 mit 10,6 Prozent leicht über dem Durchschnitt in OWL

4.7 Topmanagement in Minden-Lübbecke

Im Kreis Minden-Lübbecke lag der Anteil der Topmanagerinnen bereits im Jahr 2006 bei 7,6 Prozent. Minden-Lübbecke hatte damit den höchsten Anteil in OWL insgesamt. Bis zum Jahr 2014 konnte der Anteil um 4,6 Prozentpunkte auf 12,2 Prozent gesteigert werden und stellt auch in diesem Jahr den Spitzenwert in OWL dar. Der Kreis liegt mit dem Anteil an Frauen im Topmanagement um 1,9 Prozentpunkte über dem Anteil in OWL und um 1,8 Prozentpunkte über dem Anteil im Bundesland NRW. Von 2011 bis 2012 ist ein minimaler prozentualer Rückgang von 0,1 Prozentpunkten sichtbar, der allerdings nicht in einem Rückgang in den absoluten Zahlen begründet ist, sondern in einem geringeren Anstieg der Zahlen der Frauen im Vergleich zu den Männern.

mit 12,2 Prozent im Jahr 2014 Spitzenwert beim Anteil von Frauen im Topmanagement in ganz OWL



4.8 Topmanagement in Paderborn

Im Kreis Paderborn war im Jahr 2006 ein Anteil von 6,3 Prozent an Topmanagerinnen zu verzeichnen. Dieser Anteil konnte bis zum Jahr 2012 um 2,3 Prozentpunkte auf 9,6 Prozent gesteigert werden. Seither sank der Anteil an Frauen auf 9,2 Prozent im Jahr 2013 und auf 9,0 Prozent im Jahr 2014. Die absolute Zahl der Frauen sank von 2012 auf 2013 nur in minimalem Umfang, dafür stieg die Zahl der Männer in Toppositionen in Jahren 2013 und 2014 deutlich an. Mit einem Anteil von 9,0 Prozent liegt der Kreis Paderborn um 1,3 Prozentpunkte unter dem Anteil an Topmanagerinnen in OWL gesamt und um 1,4 Prozentpunkte unter dem Anteil in NRW.

Anstieg des Anteils der Topmanagerinnen bis 2012, seither Rückgang auf 9,0 Prozent im Jahr 2014



5.1

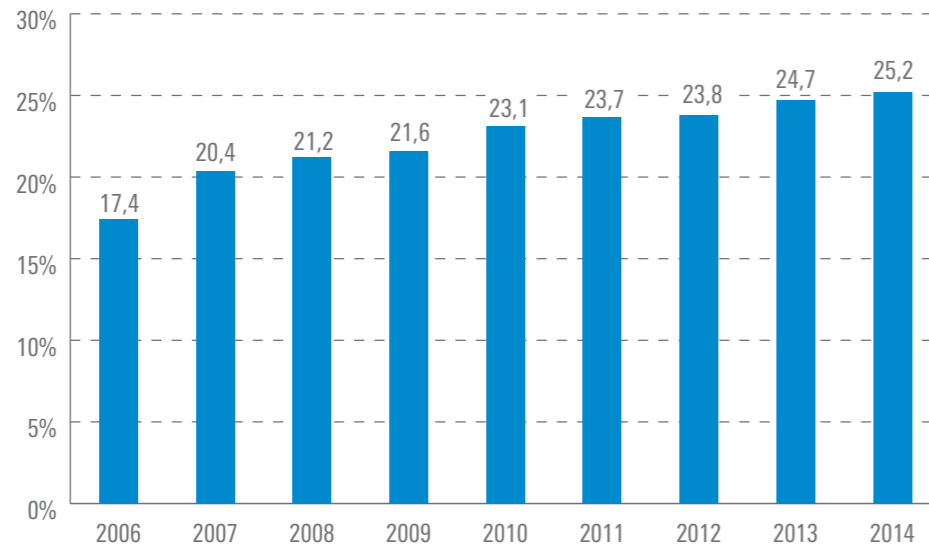


Abb. 5.1: Frauen im Mittelmanagement in OWL in Prozent (Stand 02/2015)

5.1.1

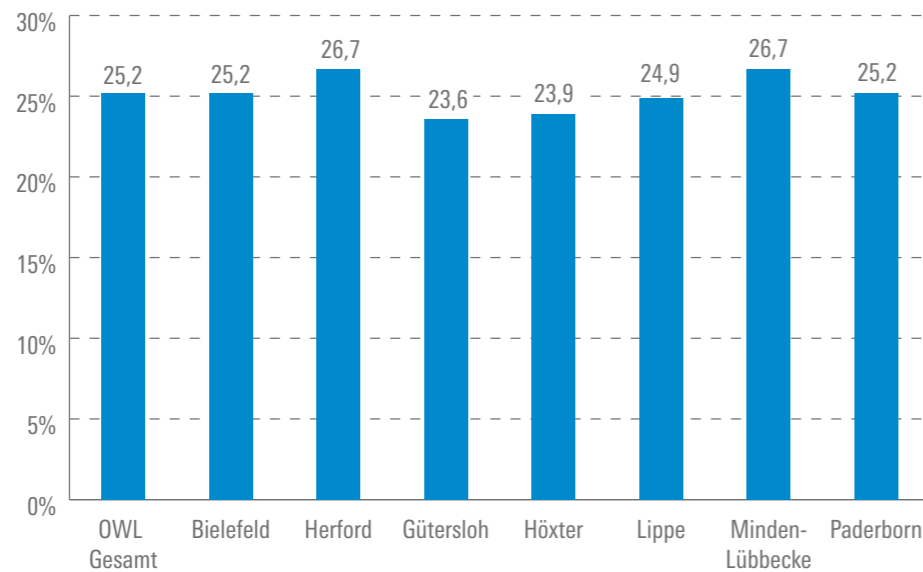


Abb. 5.1.1: Frauen im Mittelmanagement in 2014 in OWL, Kreisen und Stadt in Prozent (Stand 02/2015)

5.2

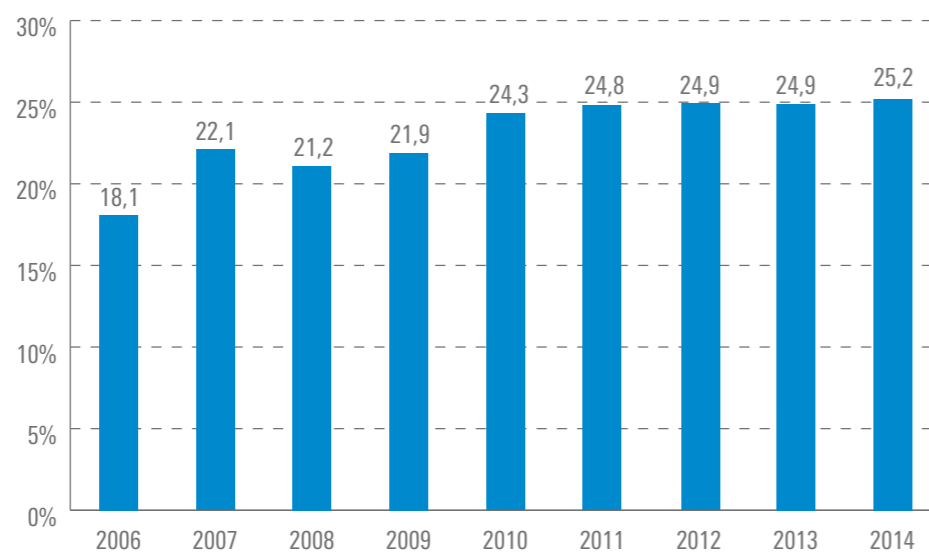


Abb. 5.2: Frauen im Mittelmanagement in der Stadt Bielefeld in Prozent (Stand 02/2015)



5. Frauen im Mittelmanagement 2014

5.1 Mittelmanagement in OWL

Der Anteil der Frauen im Mittelmanagement ist mit 25,2 Prozent im Jahr 2014 in OstWestfalenLippe mehr als doppelt so hoch wie der Anteil an Frauen im Topmanagement (10,3 Prozent). Die Studie betrachtet im Jahr 2014 etwa 11.330 Mittelmanagerinnen und -manager in OWL, davon rund 2.850 Frauen. Hier zeigt sich, dass es einen großen Pool an weiblichen Nachwuchskräften gibt, die gezielt für die Topebene qualifiziert werden könnten. Im Bundesland Nordrhein-Westfalen (26,7 Prozent) liegt der Anteil der Mittelmanagerinnen um 1,5 Prozentpunkte höher als in OWL.

Im Jahr 2006 lag der Anteil an Frauen im Mittelmanagement in OWL noch bei 17,4 Prozent. Seither erfolgte in acht Jahren ein kontinuierlicher Anstieg um 7,8 Prozentpunkte auf 25,2 Prozent. Im Bundesdurchschnitt lag der Anteil der Mittelmanagerinnen bereits im Jahr 2006 um 3,7 Prozentpunkte höher (21,1 Prozent) als in OWL, im Jahr 2014 hatte er sich auf 5,1 Prozentpunkte Unterschied erhöht (30,1 Prozent bundesweit, 25,2 Prozent in OWL).

Durch die seit Jahren deutlich angestiegenen Bildungsqualifikationen und Arbeitsvolumina bei Frauen (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2011) wäre in den letzten Jahren ein höherer Anstieg an Mittelmanagerinnen zu erwarten gewesen, als er in OWL real zu beobachten war.

Der Anteil an Frauen im Mittelmanagement variiert in den Kreisen der Region OstWestfalenLippe und der Stadt Bielefeld um 3,1 Prozentpunkte. Nur zwei Kreise (Minden-Lübbecke und Herford) liegen im Jahr 2014 mit 26,7 Prozent über dem OWL-Durchschnitt und gleichauf mit dem NRW-Durchschnitt. Die Stadt Bielefeld und der Kreis Paderborn liegen mit jeweils 25,2 Prozent auf der Höhe des Gesamtdurchschnitts in OWL. Der Kreis Gütersloh hat mit 23,6 Prozent den niedrigsten Anteil an Mittelmanagerinnen. Hier liegt zwar auch der Ausgangsprozentsatz im Jahr 2006 deutlich niedriger als in den Kreisen mit höheren Anteilen im Jahr 2014, allerdings konnten einige Kreise mit hohen Anteilen an Mittelmanagerinnen zwischen 2006 und 2014 einen höheren Anstieg verzeichnen als Kreise mit niedrigeren Prozentanteilen. So ist dies beispielsweise am Kreis Gütersloh mit einem Anstieg um 7,3 Prozentpunkte, und am Kreis Minden-Lübbecke um 9,1 Prozentpunkte zu sehen. Der Kreis Lippe konnte wiederum bei einem Ausgangswert von 16,5 Prozent an Frauen im Mittelmanagement im Jahr 2006, den Anteil bis zum Jahr 2014 um 8,4 Prozent steigern. Die Beispiele belegen, wie wichtig eine konkrete Analyse der jeweiligen regionalen Gegebenheiten ist, um Hinweise auf einen noch positiveren Aufwärtstrend erhalten zu können.

5.2 Mittelmanagement in Bielefeld

Die Stadt Bielefeld hatte mit einem Anteil von 18,1 Prozent an Frauen im Mittelmanagement im Jahr 2006 nach dem Kreis Herford mit 18,6 Prozent den zweithöchsten Anteil in Ost-WestfalenLippe. Mit einem hohen Anteil an Unternehmen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, der Druck- und Bekleidungsindustrie, des Gesundheitswesens, des Maschinenbaus und einem breiten Hochschulsektor bietet Bielefeld gute Voraussetzungen für eine Steigerung des Anteils an Mittelmanagerinnen.

Bis zum Jahr 2014 erfolgte ein Anstieg um 7,1 Prozentpunkte auf 25,2 Prozent. Der Trend entwickelte sich aber in diesen Jahren nicht linear nach oben. Bis zum Jahr 2009 gab es zwar einen Aufwärtstrend bei den absoluten Zahlen, die Prozentsätze schwankten aber zwischen 22,1 Prozent (2007), 21,2 Prozent (2008) und 21,9 Prozent (2009). Die Jahre 2010 bis 2014 zeigen nur eine geringe Aufwärtsentwicklung bei den Mittelmanagerinnen von 24,3 Prozent im Jahr 2010 auf 25,2 Prozent im Jahr 2014 (Anstieg um 0,9 Prozentpunkte). Für Bielefeld gilt, dass sich der überdurchschnittliche Anteil an hochqualifizierten Beschäftigten³ (IT.NRW 2014) bisher nicht in eine stärkere Dynamik bei den Frauen im Mittelmanagement umgesetzt hat.



Anteil der Frauen im Mittelmanagement ist mit 25,2 Prozent im Jahr 2014 in OWL mehr als doppelt so hoch wie der Anteil der Frauen im Topmanagement (10,3 Prozent)

Anteil der Frauen im Mittelmanagement entspricht im Jahr 2014 mit 25,2 Prozent dem Durchschnitt in OWL

³ Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss



5.3

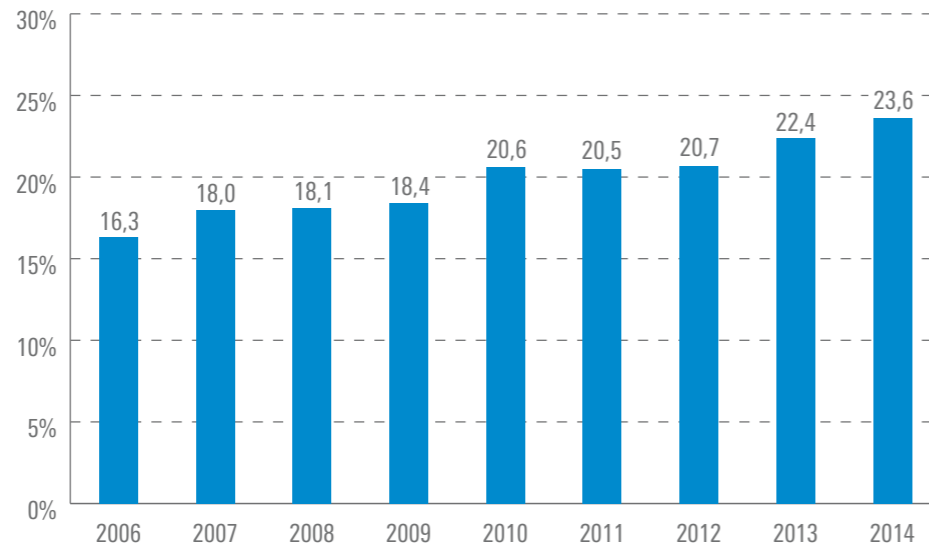


Abb. 5.3: Frauen im Mittelmanagement im Kreis Gütersloh in Prozent (Stand 02/2015)

5.4

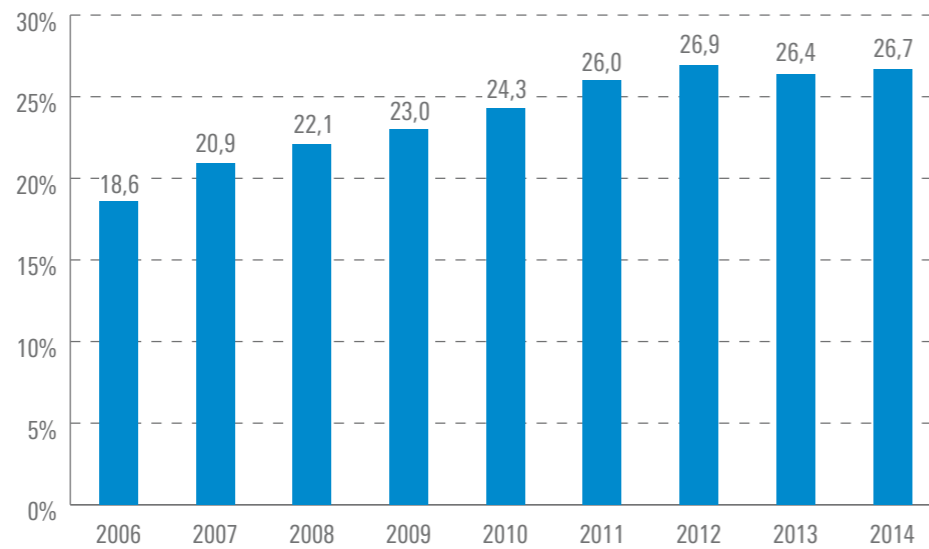


Abb. 5.4: Frauen im Mittelmanagement im Kreis Herford in Prozent (Stand 02/2015)

5.5

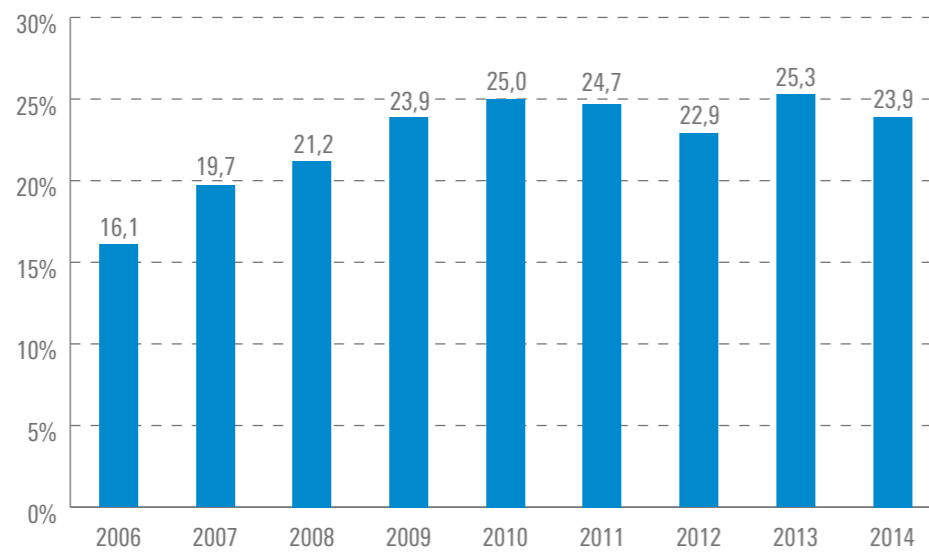


Abb. 5.5: Frauen im Mittelmanagement im Kreis Höxter in Prozent (Stand 02/2015)



5.3 Mittelmanagement in Gütersloh

Der Kreis Gütersloh ist einer der Kreise mit einem hohen Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (IT.NRW 2014). Es ist daher erstaunlich, dass Gütersloh mit 16,3 Prozent im Jahr 2006 neben Höxter und Lippe zu den Kreisen mit den geringsten Anteilen an Frauen im Mittelmanagement gehört. Von 2006 bis 2014 kam es zu einem Anstieg von 7,3 Prozentpunkten auf 23,6 Prozent. Gleichwohl ist Gütersloh im Jahr 2014 der Kreis mit dem geringsten Anteil an Mittelmanagerinnen, knapp hinter dem Kreis Höxter. Da von Gütersloher Unternehmen, wie beispielsweise der Gütersloher Mestemacher Gruppe, ein jahrelanges Engagement für mehr weibliche Rollenvorbilder im Management und mehr Väterengagement für die Familien auszumachen ist, sollten die möglichen Fortschritte im Vergleich zum vorhandenen Potential qualifizierter Frauen im Kreis Gütersloh sorgfältig analysiert werden. „Think global – act local“ könnte ein wichtiger Leitspruch für die Steigerung des Anteils an Managerinnen in der Region werden. Auch für Gütersloh gilt, dass es neben einer hohen Beschäftigtendichte über einen hohen Prozentsatz an hochqualifizierten Beschäftigten verfügt, so dass konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen für das Mittelmanagement eine ausreichend starke personelle Basis hätten.



trotz hohem Anteil an Hochqualifizierten liegt mit 23,6 Prozent im Jahr 2014 der niedrigste Anteil an Mittelmanagerinnen in OWL vor

5.4 Mittelmanagement in Herford

Der Kreis Herford verfügte mit 18,6 Prozent an Frauen im mittleren Management im Jahr 2006 über den höchsten Anteil der betrachteten Kreise und der Stadt Bielefeld. Er lag damit auch noch über dem entsprechenden Wert in OWL (17,8 Prozent).



kontinuierlicher prozentualer Anstieg bis an die Spitze von OWL mit 26,7 Prozent im Jahr 2014

Bis zum Jahr 2012 fand ein kontinuierlicher prozentualer Aufwärtstrend statt, der dann zwischen 2012 (26,9 Prozent) und 2014 (26,7 Prozent) eher stagnierte. Gleichwohl liegt der Kreis Herford mit seinem Anteil von 26,7 Prozent an Mittelmanagerinnen im Jahr 2014 mit dem Kreis Minden-Lübbecke gleichauf an der Spitze der Kreise bzw. der Stadt Bielefeld in OstWestfalenLippe. Bei den absoluten Zahlen erfolgte ein kontinuierlicher Aufwärtstrend bis zum Jahr 2014. Hier zeigt sich zwischen den Jahren 2012 bis 2014 bei den Männern ein höherer Anstieg als bei den Frauen.



von 2006 bis 2014 ist der Anteil der Mittelmanagerinnen um 7,8 Prozentpunkte gestiegen

5.5 Mittelmanagement in Höxter

Im Jahr 2006 hatte der Kreis Höxter einen Anteil an Frauen im Mittelmanagement von 16,1 Prozent und war damit der Kreis mit dem geringsten Anteil an Managerinnen aus dem mittleren Segment. Bis zum Jahr 2010 war ein dynamischer Anstieg um 8,9 Prozentpunkte auf 25,0 Prozent zu verzeichnen. Vom Jahr 2011 bis 2012 kam es zu einem Rückgang von 24,7 auf 22,9 Prozent und nach einem kurzen Anstieg zum Jahr 2013 auf 25,3 Prozent zu einem erneuten Rückgang auf 23,9 Prozent. Parallel dazu gingen auch die absoluten Zahlen der Managerinnen zurück. Somit wird hier deutlich, wie wichtig es ist, die Entwicklung bei den Frauen im Management kontinuierlich zu beobachten, um die Gründe für Rückgänge analysieren und darauf reagieren zu können.

5.6

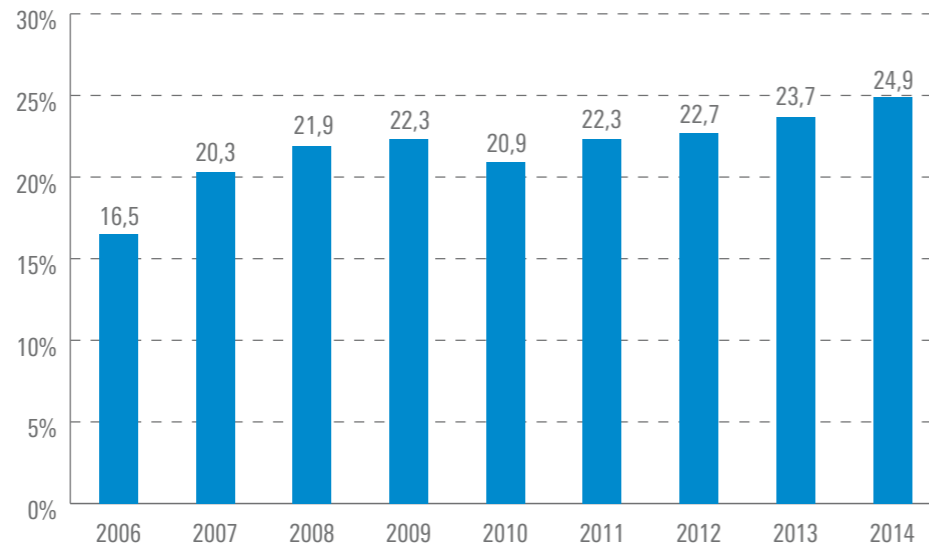


Abb. 5.6: Frauen im Mittelmanagement im Kreis Lippe in Prozent (Stand 02/2015)

5.7

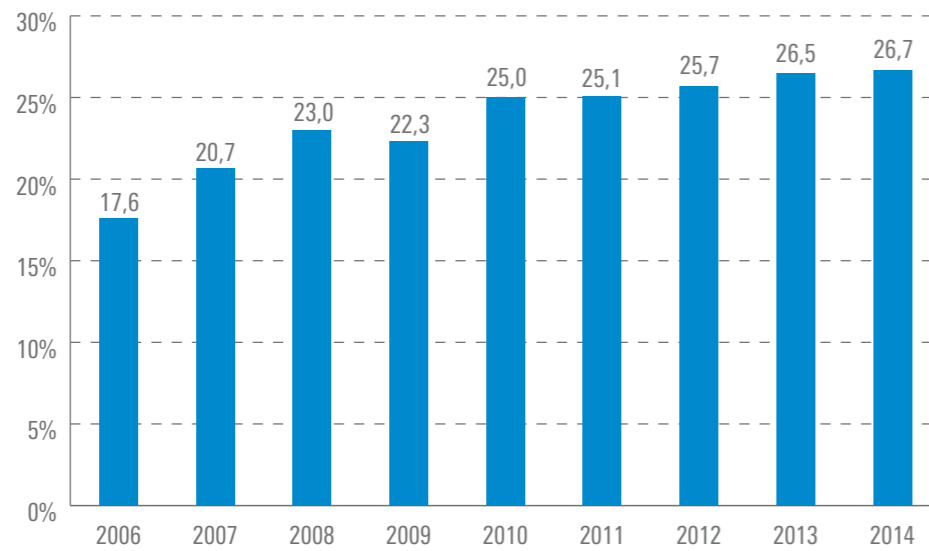


Abb. 5.7: Frauen im Mittelmanagement im Kreis Minden-Lübbecke in Prozent (Stand 02/2015)

5.8

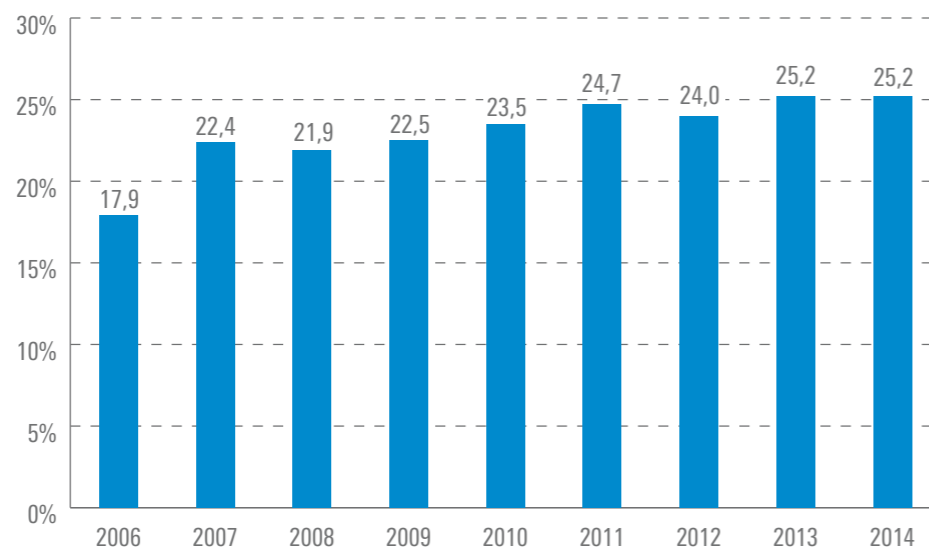


Abb. 5.8: Frauen im Mittelmanagement im Kreis Paderborn in Prozent (Stand 02/2015)



5.6 Mittelmanagement in Lippe

Nach einem Anteil von 16,5 Prozent an Frauen im Mittelmanagement im Jahr 2006 konnte ihre Beteiligung im Kreis Lippe bis zum Jahr 2009 deutlich auf 22,3 Prozent gesteigert werden. Von 2009 auf das Jahr 2010 erfolgte ein Rückgang auf 20,9 Prozent, der nicht in einem Rückgang in den absoluten Zahlen bei den Managerinnen, sondern in einem erheblichen Aufschwung der Männer im Mittelmanagement begründet war. Hier wurden Frauen, trotz eines erheblichen Anstiegs an Stellen im Mittelmanagement, deutlich weniger berücksichtigt als Männer.

Vom Jahr 2011 (22,3 Prozent) stieg der Anteil an Managerinnen bis zum Jahr 2014 (24,9 Prozent) kontinuierlich an. Das Handlungskonzept der IHK Lippe zu Detmold „Kompass 2020“ zeigt, dass es in der Region erheblichen Handlungsbedarf gibt, der insbesondere das noch nicht ausreichend gehobene Potential an qualifizierten Frauen betrifft. So stellt insbesondere die Unternehmensnachfolge eine besondere Herausforderung dar, da in rund 2.600 Familienbetrieben im Kreis Lippe die Inhaber über 60 Jahre alt sind (IHK Lippe zu Detmold 2013).

5.7 Mittelmanagement in Minden-Lübbecke

Ein Branchenmix aus Maschinenbau, Kunststoff- und Elektrotechnik sowie Handel, Gesundheitswirtschaft, Touristik und unternehmensnahen Dienstleistungen kennzeichnet die Wirtschaftsregion Minden-Lübbecke. Im Jahr 2006 lag der Kreis mit 17,6 Prozent an Mittelmanagerinnen im Mittelfeld der Kreise in OstWestfalenLippe. In den acht Jahren seither konnte eine kontinuierliche Steigerung der absoluten Zahlen und ein Anstieg um 9,5 Prozentpunkte auf 26,7 Prozent erreicht werden. Damit hat der Kreis Minden-Lübbecke den höchsten Anteil an Mittelmanagerinnen in OWL. Er liegt um 1,5 Prozentpunkte über dem Durchschnitt in OWL (25,2 Prozent) und gleichauf mit dem Durchschnitt in NRW (26,7 Prozent). Aber auch in Minden-Lübbecke konnte der Bundesdurchschnitt von 30,3 Prozent an Frauen im Mittelmanagement nicht erreicht werden.

Handlungskonzept der IHK Lippe zu Detmold „Kompass 2020“ zeigt regionalen Handlungsbedarf auf

5.8 Mittelmanagement in Paderborn

Der Kreis Paderborn liegt mit seinem Anteil an Frauen im Mittelmanagement im Jahr 2006 bei 17,9 Prozent. Auch Paderborn ist eine stark mittelständisch ausgerichtete Wirtschaftsregion mit den Branchenschwerpunkten Maschinen-, Werkzeug- und Stahlbau, der Computer- und Elektroindustrie, der Möbelherstellung, der Nahrungsmittelproduktion und der Automobilzuliefererindustrie.⁴ Als Hochschulstandort hat Paderborn eine starke Wissenschafts- und Forschungsausrichtung.

Durch eine stärkere Steigerung in den absoluten Zahlen der Männer im Mittelmanagement kam es von 2007 (22,4 Prozent) zum Jahr 2008 (21,9 Prozent) zu einem leichten prozentualen Rückgang. Gleiches ist vom Jahr 2011 (24,7 Prozent) zum Jahr 2012 (24,0 Prozent) zu beobachten. Vom Jahr 2013 zum Jahr 2014 ist der Anstieg bei den Männern im Mittelmanagement in absoluten Zahlen vier Mal so hoch wie bei den Frauen, so dass der prozentuale Anteil der Frauen bei 25,2 Prozent stagniert.

Auch hier zeigt sich, dass eine konkrete Analyse der Gründe für die prozentualen Rückgänge bzw. Stagnation notwendig ist. Auf dieser Basis könnte dann ein regionales Konzept zur Steigerung des Anteils an Frauen im Mittelmanagement erarbeitet werden, das entsprechende Zielwerte und Maßnahmen enthält und auf dem bereits vorhandenen Engagement aufbaut.

überdurchschnittlich regionaler Spitzenwert von 26,7 Prozent Frauenanteil im Mittelmanagement erreicht NRW-Durchschnitt

von 2006 bis 2014 ist der Anteil der Frauen im Mittelmanagement um 7,3 Prozentpunkte auf 25,2 Prozent gestiegen

LIP

PB

MI-LÜ

⁴ Website der IHK Ostwestfalen-Lippe am Standort Paderborn [http://www.ostwestfalen.ihk.de/region/kreis-paderborn/\(24.8.2015\)](http://www.ostwestfalen.ihk.de/region/kreis-paderborn/(24.8.2015)).

6. Topmanagement in großen, mittleren und kleinen Unternehmen 2014

Im Jahr 2014 betrachtet die Studie für OWL etwa 1.130 Frauen und Männer im Topmanagement von großen Unternehmen, davon 60 Frauen. Bei den mittleren Unternehmen sind es 2.680 Topmanagerinnen und -manager, davon etwa 250 Frauen und bei den kleinen Unternehmen sind es 6.040 Topmanagerinnen und -manager, davon rund 690 Frauen. Der Vergleich nach Unternehmensgröße macht deutlich, dass zwischen den großen, mittleren und kleinen Unternehmen in den jeweiligen Managementebenen und Kreisen erhebliche Unterschiede bestehen (können). So sind beispielsweise in den Anteilen von Frauen im Topmanagement in großen Unternehmen häufig andere Regionen in OWL führend als im Bereich der mittleren oder kleinen Unternehmen. Ähnliches zeigt sich im Mittelmanagement.

Die Studie kann somit Auffälligkeiten darstellen, die bereits Hinweise auf Gründe oder Ursachen vermitteln. Diese ermöglichen wiederum eine gezielte weitere Analyse und Vertiefung.

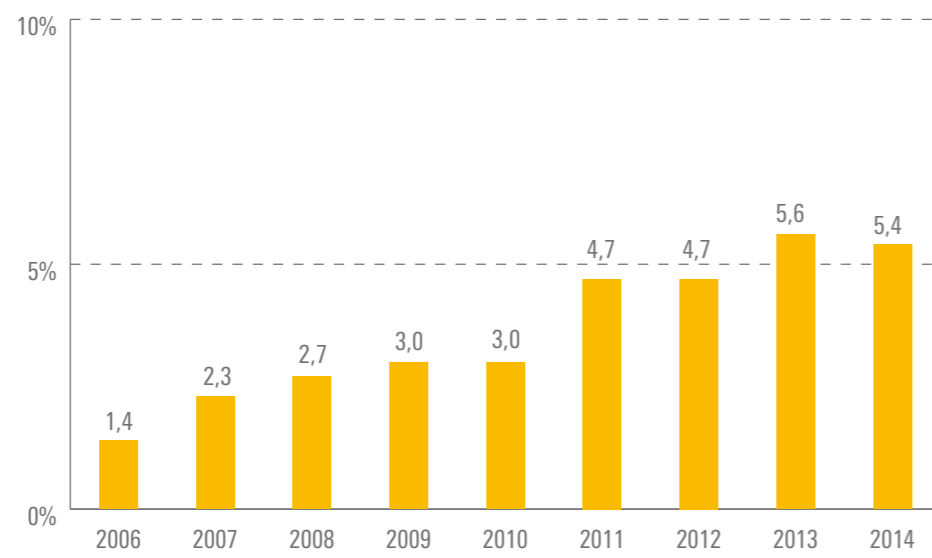


Abb. 6.1: Frauen im Topmanagement in großen Unternehmen in OWL in Prozent (Stand 02/2015)



6.1 Frauen im Topmanagement in großen Unternehmen in OWL, den Kreisen und der Stadt Bielefeld

In den großen Unternehmen in OstWestfalenLippe beträgt der Anteil an Topmanagerinnen 5,4 Prozent.

Wie die Studie des Kompetenzzentrums Frauen im Management gemeinsam mit Bisnode im Jahr 2015 zeigt, haben große Unternehmen deutlich mehr Möglichkeiten dazu, Maßnahmen anzubieten und umzusetzen, die den Pool des weiblichen Nachwuchses konsequent erhöhen (Schwarze/Frey/Tapken/Hübner 2015). Forscherinnen weisen darauf hin, dass in der karriereförderlichen Arbeitsgestaltung und Zuweisung von Aufgaben sowie in personenbezogenen Coachings erhebliche Chancen liegen, die Kompetenzen von Frauen für den Aufstieg zu verbessern (Peus und Welpel 2011). Frauen, die für Führungsaufgaben vorgesehen sind, sollten hinsichtlich ihrer mikropolitischen Handlungskompetenzen geschult werden. Dies bedeutet unter anderem Taktiken und strategische Vorgehensweisen (gezielt) einzusetzen, um die eigene Macht(-Position) aufzubauen bzw. aufrechtzuerhalten (Cornils 2012). Die mikropolitischen Handlungsfelder sind vielfältig. Sie liegen zum Beispiel auch in der strategischen Nutzung unstrukturierter beruflicher Situationen wie zum Beispiel der Selbstdarstellung in Besprechungen oder in der bewussten Regulation des Einsatzes von Emotionen oder anderen Frauen zugewiesenen Geschlechterstereotypen.

Die Entwicklung der Zahl der Topmanagerinnen in großen Unternehmen in OWL zeigt zwar zwischen den Jahren 2012 auf 2013 einen Aufwärtstrend von 4,7 Prozent auf 5,6 Prozent, allerdings ist bereits von 2013 zum Jahr 2014 prozentual ein erneuter Rückgang (auf 5,4 Prozent) zu erkennen, der sich auch in den absoluten Zahlen niederschlägt. Hier würde eine gemein-

same Zielsetzung und Verfolgung der Ziele durch die großen Unternehmen in OWL ein wichtiges Signal für weibliche Fach- und Führungskräfte setzen, dass sich OstWestfalenLippe zu diesem wichtigen Thema auf den Weg gemacht hat.

Zwischen den Kreisen und der Stadt Bielefeld bestehen erhebliche Unterschiede bei teilweise sehr niedrigen absoluten Zahlen. Während der Kreis Paderborn beispielsweise einen Anteil von 10,7 Prozent an Topmanagerinnen in großen Unternehmen verzeichnen kann, sind es im Kreis Minden-Lübbecke nur 6,4 Prozent, im Kreis Gütersloh nur 5,2 Prozent und in der Stadt Bielefeld nur 4,0 Prozent. In den großen Unternehmen, die häufiger zahlreiche Hierarchiestufen umfassen, ist der Anteil der Frauen im Topmanagement zumeist deutlich geringer als in den mittleren oder kleinen Unternehmen. Paderborn bildet hier eine Ausnahme: Hier ist die absolute Zahl der Topmanagerinnen von 2011 an leicht angestiegen, während die Zahl der Männer gesunken ist.

In der Stadt Bielefeld und im Kreis Gütersloh bewegt sich der Anteil der Topmanagerinnen in großen Unternehmen auf äußerst geringem Niveau, so dass kaum eine Vorbildwirkung erzielt werden kann. In einer Stadt und Region mit einem hohen Anteil an Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen bzw. renommierten, internationalen Unternehmen würde eine strategische Initiative aus dem Topmanagement heraus mit konkreten Zielen breite Wirkung erzielen können. Eine solche Initiative müsste von Managerinnen und Managern getragen werden, die Attraktivität der Positionen für Frauen stärken, bestehende Initiativen integrieren und die vorhandenen Netzwerke unterstützen und erweitern.

6.1.1

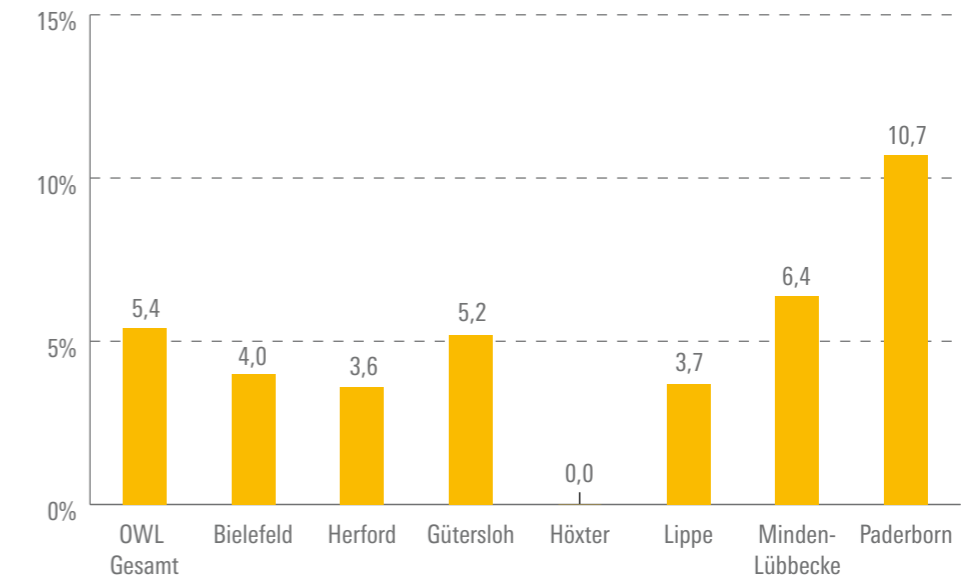


Abb. 6.1.1: Frauen im Topmanagement in 2014 in großen Unternehmen in OWL, Kreisen und Stadt in Prozent (Stand 02/2015)



6.2

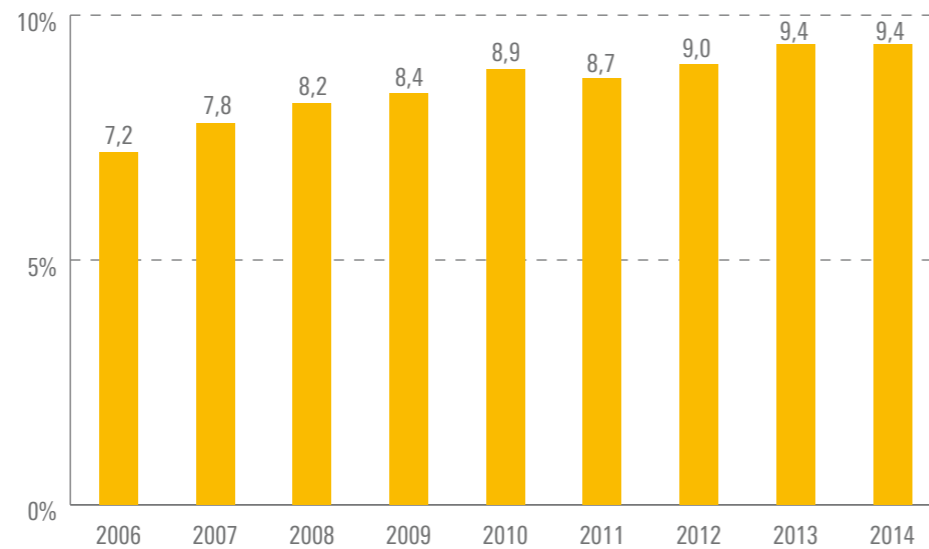


Abb. 6.2: Frauen im Topmanagement in mittleren Unternehmen in OWL in Prozent (Stand 02/2015)

6.2.1

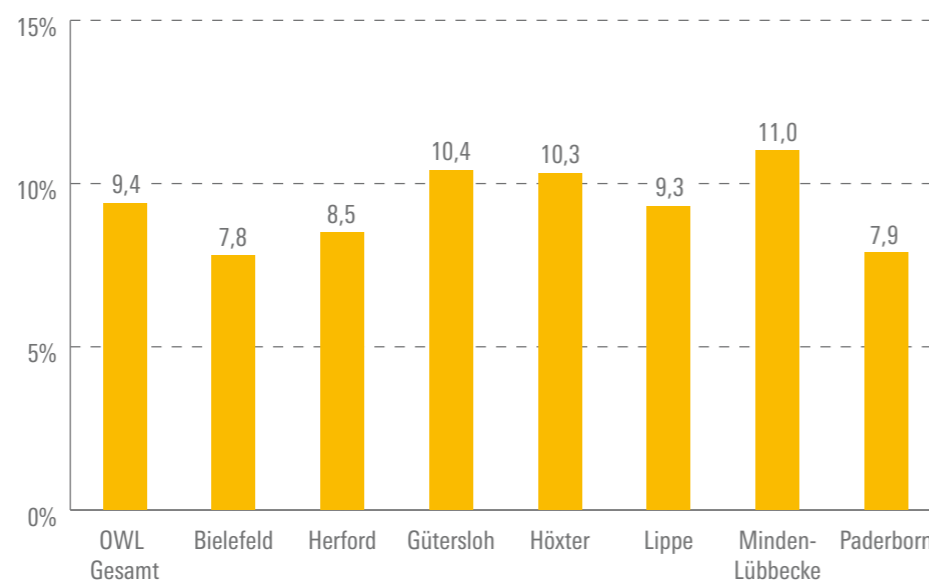


Abb. 6.2.1: Frauen im Topmanagement in 2014 in mittleren Unternehmen in OWL, Kreisen und Stadt in Prozent (Stand 02/2015)

6.2 Frauen im Topmanagement in mittleren Unternehmen in OWL, den Kreisen und der Stadt Bielefeld

In den mittleren Unternehmen in OWL ist der Anteil der Frauen im Topmanagement mit 9,4 Prozent nahezu doppelt so hoch wie in den großen Unternehmen. Der prozentuale Anteil der Managerinnen ist zwischen 2013 und 2014 zwar nicht mehr angestiegen, an den absoluten Zahlen ist aber zu erkennen, dass die Anzahl auch in diesem Jahr weiter gewachsen ist. Während die absoluten Zahlen eine kontinuierlich positive Tendenz erkennen lassen, zeigt die prozentuale Beteiligung, dass in einigen Jahren der Anteil der Männer noch stärker gewachsen ist als der Anteil der Frauen.

So ist bei allen Unternehmensgrößen zu erkennen, dass eine dynamischere Entwicklung nur dann eintreten kann, wenn die Besetzung von Topmanagementstellen mit Frauen konsequenter und damit in höherem Umfang erfolgt als dies bisher zu erkennen ist. Die nähere Betrachtung der Entwicklung der einzelnen Unternehmenssegmente in den Kreisen und der Stadt Bielefeld bietet Hinweise darauf, wo bereits ein anhaltender Anstieg erkennbar ist, der noch unterstützt werden könnte oder wo der Handlungsbedarf in höherem Umfang sichtbar wird und eine Notwendigkeit zu effektiveren und erfolgreicherer Maßnahmen besteht.

Unter den Kreisen und Städten in OstWestfalenLippe liegt die Spanne bei den Topmanagerinnen in mittleren Unternehmen zwischen 7,8 Prozent in der Stadt Bielefeld und 11,0 Prozent im Kreis Minden-Lübbecke.

Auffällig ist, dass zwischen dem Kreis Gütersloh mit 10,4 Prozent, dem Kreis Paderborn (7,9 Prozent) und der Stadt Bielefeld (7,8 Prozent) erhebliche Unterschiede bestehen. Im Kreis Paderborn lag der Anteil in den Jahren 2010 und 2011 mit 8,8 Prozent und im Jahr 2012 mit 10,2 Prozent deutlich höher, während er dann in den Jahren 2013 bis 2014 auf 8,4 bzw. 7,9 Prozent sank. Der Kreis Lippe erreicht im Jahr 2014 einen Wert von 9,3 Prozent an Topmanagerinnen in den mittleren Unternehmen, allerdings lag der Kreis bereits im Jahr 2006 bei 9,2 Prozent. Seither schwanken die Prozentsätze im Verlauf der Jahre und sanken im Jahr 2009 auf 6,3 Prozent und im Jahr 2011 auf 6,1 Prozent. Auch hier zeigt sich, dass eine Kontinuität in der Beobachtung und Analyse zu einer verbesserten Wahrnehmung der Ursachen oder Hindernisse führen würde. Damit ließen sich auch gezielt Programme aufsetzen, die den Anteil an Topmanagerinnen in mittleren Unternehmen im Kreis Lippe konsequenter aufwärts steigen ließen.

Im Kreis Herford sind im Bereich der mittleren Unternehmen keine starken Schwankungen festzustellen. Allerdings zeigen sich von 2011 zum Jahr 2012 prozentuale Rückgänge bei den Frauen sowie Rückgänge in den absoluten Zahlen, die Frauen wie Männer betreffen. Von 2013 zum Jahr 2014 sind erneut kleine Rückgänge bei den Frauen festzustellen, während sich die Anzahl der Männer im Topmanagement von mittleren Unternehmen weiter positiv entwickelt.

Der Kreis Minden-Lübbecke ist im Jahr 2014 bei den kleinen und mittleren Unternehmen führend in OWL. In den mittleren Unternehmen sind im Kreis 11,0 Prozent an Topmanagerinnen zu verzeichnen. In den kleinen Unternehmen sind es 14,0 Prozent. Der Kreis Minden-Lübbecke liegt damit deutlich über den Prozentsätzen in OWL insgesamt, mit 9,4 Prozent bei den mittleren und 11,6 Prozent bei den kleinen Unternehmen.

Der Kreis Höxter konnte seinen Anteil an Topmanagerinnen in mittleren Unternehmen im Jahr 2014 bei kleineren absoluten Zahlen auf 10,3 Prozent steigern und erreicht damit nach Minden-Lübbecke und Gütersloh einen Spitzenwert. Seit dem Jahr 2011 ist im Kreis Höxter eine kontinuierliche Aufwärtsbewegung festzustellen.

Frauenanteil im Topmanagement mittlerer Unternehmen ist mit 9,4 Prozent nahezu doppelt so hoch wie bei großen Unternehmen





6.3

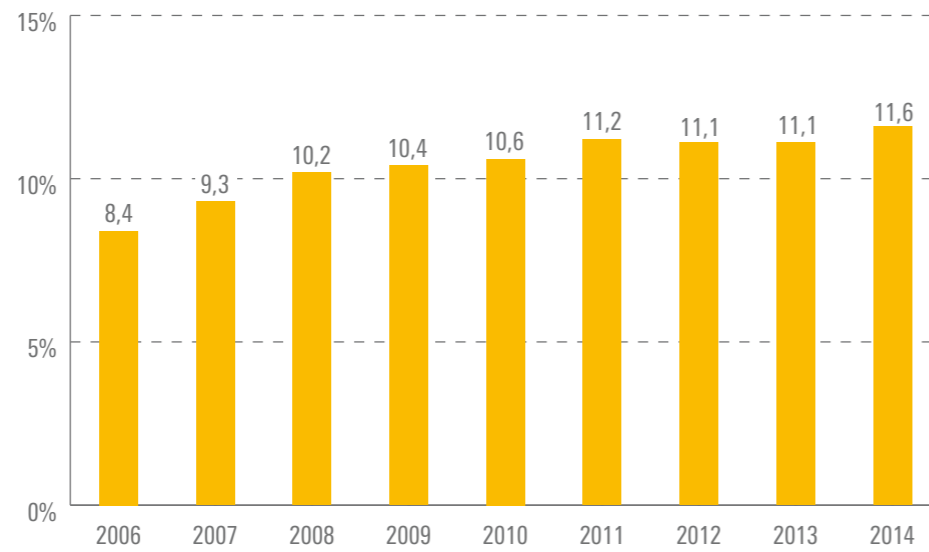


Abb. 6.3: Frauen im Topmanagement in kleinen Unternehmen in OWL in Prozent (Stand 02/2015)

6.3.1

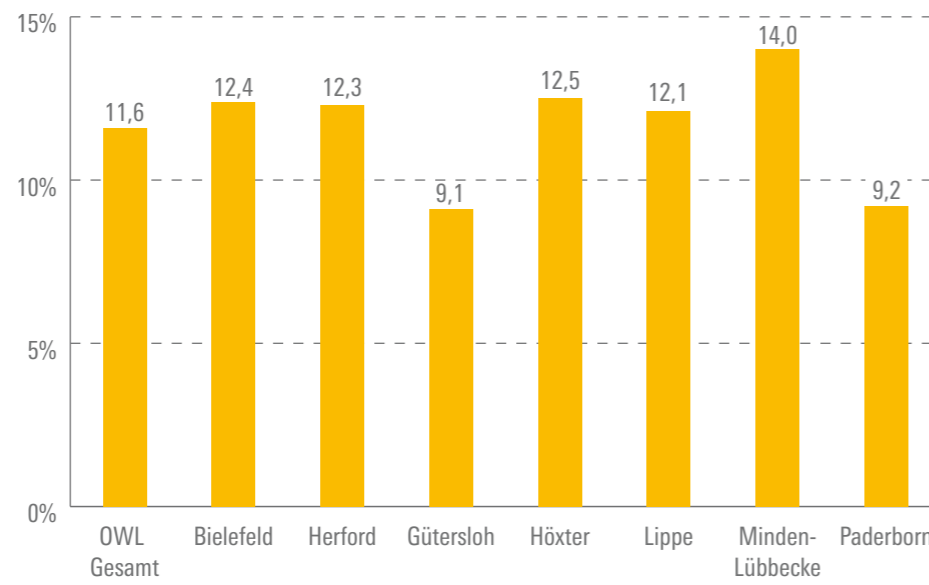


Abb. 6.3.1: Topmanagement in kleinen Unternehmen in 2014 in OWL, Kreisen und Stadt Bielefeld in Prozent (Stand 02/2015)

6.3 Frauen im Topmanagement in kleinen Unternehmen in OWL, den Kreisen und der Stadt Bielefeld

In den kleinen Unternehmen in OWL liegt der Anteil der Topmanagerinnen bei 11,6 Prozent (etwa 690 Managerinnen). Seit 2006 (8,4 Prozent) hat sich der Anteil um 3,2 Prozentpunkte gesteigert. In den Jahren von 2011 (11,2 Prozent) bis 2013 (11,1 Prozent) ist eine Stagnation in den prozentualen Anteilen eingetreten. Hier zeigt sich, dass nach einem leichten Rückgang in den absoluten Zahlen von 2011 bis 2012 zwar bei den Frauen ein erneuter Anstieg in den absoluten Zahlen erfolgte, aber ein deutlich stärkerer Anstieg bei den männlichen Topmanagern in kleinen Unternehmen stattgefunden hat, der bei den Topmanagerinnen zur Stagnation führte. Von 2013 zum Jahr 2014 ist wieder ein prozentualer und absoluter Anstieg der Zahlen zu erkennen.

Mit 14,0 Prozent liegt der Spitzenwert im Kreis Minden-Lübbecke, der damit über den höchsten Anteil an Topmanagerinnen in kleinen Unternehmen verfügt. Die Kreise Höxter, Herford und Lippe sowie die Stadt Bielefeld bilden mit über 12 Prozent an Managerinnen ein breites Mittelfeld. Mit 9,2 Prozent und 9,1 Prozent liegen die Kreise Paderborn und Gütersloh hinter ihren Nachbarkreisen zurück. Im Kreis Paderborn gehen zwar seit dem Jahr 2011 mit 10,0 Prozent die absoluten Zahlen der Topmanagerinnen in geringem Umfang aufwärts, die Zahl der männlichen Topmanager in kleinen Unternehmen hat aber deutlich höhere Zuwächse zu verzeichnen, so dass der prozentuale Anteil der Frauen seit 2011 zurückgeht. Auch in Gütersloh waren bereits in den Vorjahren 2008 und 2009 10,5 bzw. 10,2 Prozent an Topmanagerinnen zu verzeichnen. Dieser Anteil sank aber in den Folgejahren bei kleineren absoluten Gewinnen auf 9,1 Prozent herab. Auch hier konnten die Männer mehr an Zugewinnen verzeichnen als die Frauen.



von 2006 bis 2014 hat sich der Anteil der Frauen im Topmanagement kleiner Unternehmen um 3,2 Prozentpunkte auf 11,6 Prozent gesteigert



7. Mittelmanagement in großen, mittleren und kleinen Unternehmen 2014

Im Jahr 2014 betrachtet die Studie für OWL etwa 2.460 Frauen und Männer im Mittelmanagement von großen Unternehmen, davon 380 Frauen. Bei den mittleren Unternehmen sind es 4.770 Mittelmanagerinnen und -manager, davon etwa 1.100 Frauen und bei den kleinen Unternehmen sind es 4.100 Mittelmanagerinnen und -manager, davon rund 1.360 Frauen.

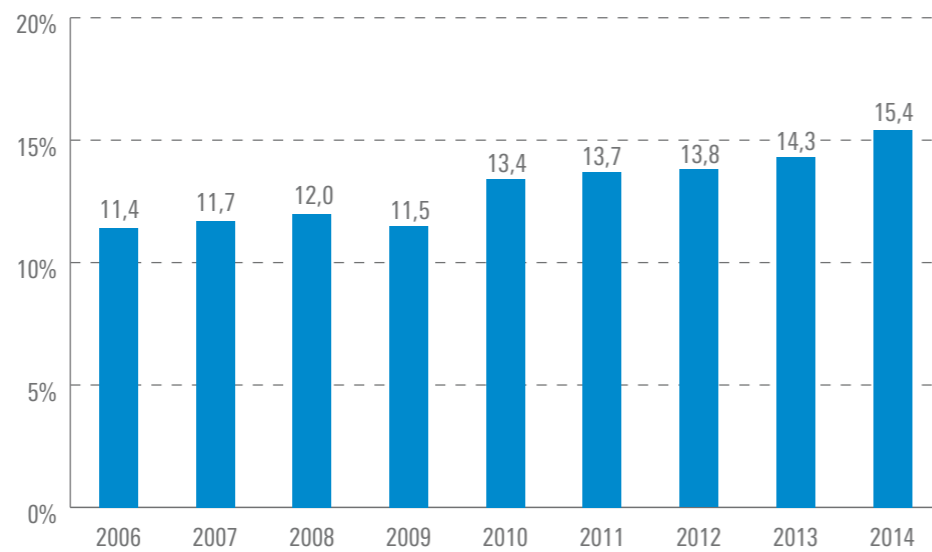


Abb. 7.1: Frauen im Mittelmanagement in großen Unternehmen in OWL in Prozent (Stand 02/2015)

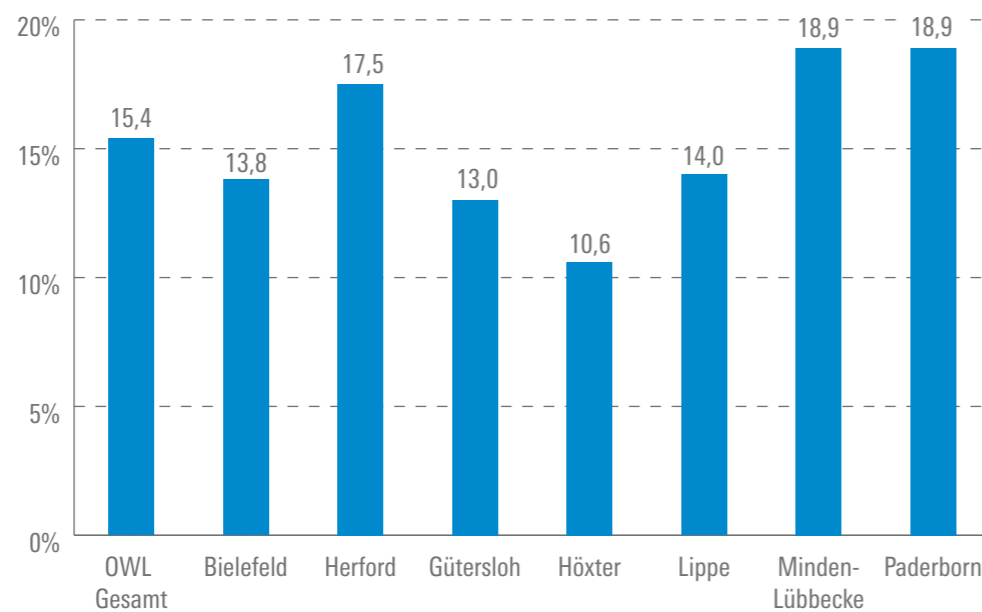


Abb. 7.2: Frauen im Mittelmanagement in großen Unternehmen in 2014 in OWL, Kreisen und Stadt in Prozent (Stand 02/2015)

7.1

7.2



im Mittelmanagement der großen und kleinen Unternehmen in OWL ist der Frauenanteil fast dreimal so hoch wie der Anteil im Topmanagement

7.1 Frauen im Mittelmanagement in großen Unternehmen in OWL 2014

Die Anteile der Frauen im Mittelmanagement liegen in OstWestfalenLippe bei den großen und den kleinen Unternehmen fast dreimal so hoch wie ihre prozentualen Anteile im Topmanagement.

Der Anteil der Mittelmanagerinnen ist vom Jahr 2006 (11,4 Prozent) bis zum Jahr 2014 (15,4 Prozent) um vier Prozentpunkte gestiegen. Ein Vergleich mit der Bundesebene (2015: 20,0 Prozent) zeigt im gleichen Jahr, dass OWL hier noch ein Entwicklungspotential hat, das deutlich höhere Anteile möglich erscheinen lässt.

Kleinere prozentuale Rückgänge, wie sie bei den Frauen von 2008 (12,0 Prozent) auf 2009 (11,5 Prozent) erkennbar sind, sollten zukünftig jeweils konkreter analysiert werden. Denn auch in diesem Zeitabschnitt zeigt sich, dass zwar immer noch ein Anstieg in der absoluten Zahl der Mittelmanagerinnen vorliegt, in wesentlich höherem Maße aber eine Besetzung von Managementstellen mit ihren männlichen Kollegen stattgefunden hat.

7.2 Frauen im Mittelmanagement in großen Unternehmen in OWL, den Kreisen und der Stadt Bielefeld

Bei den großen Unternehmen in OWL zeigen sich im Jahr 2014 in den Kreisen und der Stadt Bielefeld deutliche Unterschiede in ihren Anteilen an Frauen im Mittelmanagement. Im Landkreis Höxter ist mit einem Anteil von 10,6 Prozent an Mittelmanagerinnen der geringste Anteil an Managerinnen zu verzeichnen, er liegt damit fast fünf Prozentpunkte unter dem OWL-Durchschnitt von 15,4 Prozent. Bedenkenswert erscheint, dass in Höxter in diesem Segment ein eher unruhiger Verlauf festzustellen ist, der wenig an Ermutigung für weibliche Führungskräfte signalisiert. So lag der Anteil an Mittelmanagerinnen beispielsweise bereits im Jahr 2010 bei 12,5 Prozent, während er im Jahr 2014 auf 10,6 Prozent gesunken ist.

Die Kreise Minden-Lübbecke und Paderborn liegen mit jeweils 18,9 Prozent an der Spitze in OWL, gefolgt vom Kreis Herford mit 17,5 Prozent. Der Kreis Gütersloh, die Stadt Bielefeld und der Kreis Lippe liegen mit einem Anteil zwischen 13,0 und 14,0 Prozent deutlich zurück. In Bielefeld ist ein ähnlich unruhiger Verlauf der Entwicklung festzustellen wie in Höxter: Es sind immer wieder prozentuale Rückgänge zu erkennen, darüber hinaus wurde die absolute Zahl an Mittelmanagerinnen, die im Jahr 2010 einen Spitzenwert erreicht hatte, in den Folgejahren nicht wieder erreicht.

Noch stärker sind die Schwankungen, die im Kreis Gütersloh zu betrachten sind. Nach einem Ausgangswert von 11,4 Prozent an Mittelmanagerinnen im Jahr 2006, sinkt dieser Wert auf 9,6 Prozent im Jahr 2009 und nach einem Wiederanstieg auf 10,7 Prozent im Jahr 2010, sinkt er erneut im Jahr 2011 auf 9,6 Prozent ab. Ähnliches ist bei den absoluten Zahlen der Mittelmanagerinnen zu verzeichnen. In der gleichen Zeit (2006 bis 2012) erfolgt allerdings ein kontinuierlicher Anstieg in den absoluten Zahlen der männlichen Manager im Kreis Gütersloh. Hier ist erst von 2012 bis 2013 ein Rückgang zu sehen, der für 2014 aber wieder von einem Anstieg der absoluten Zahlen gefolgt wird. Bei den Mittelmanagerinnen ist erst von 2013 auf 2014 ein deutlicher prozentualer Anstieg von 10,4 auf 13,0 Prozent festzustellen, der mit einem kräftigen Anstieg in den absoluten Zahlen einhergeht.

Ein ähnlich unruhiger Verlauf mit prozentualen und absoluten Anstiegen und Verlusten ist in den Kreisen Herford und Lippe zu sehen und auch die Daten der Kreise Minden-Lübbecke und Paderborn enthalten diese sichtbaren Schwankungen. Über eine positive Tendenz und einen prozentualen und absoluten Anstieg von 2013 auf das Jahr 2014 können sich Managerinnen in den Kreisen Gütersloh, Herford, Minden-Lübbecke und Paderborn freuen, während in den Kreisen Höxter und Lippe sowie in der Stadt Bielefeld zurückgehende Prozentsätze und zurückgehende absolute Zahlen an Mittelmanagerinnen bei den großen Unternehmen zu verzeichnen sind.

der Anteil der Frauen im Mittelmanagement in großen Unternehmen schwankt in OWL zwischen 10,6 Prozent und 18,9 Prozent





7.3

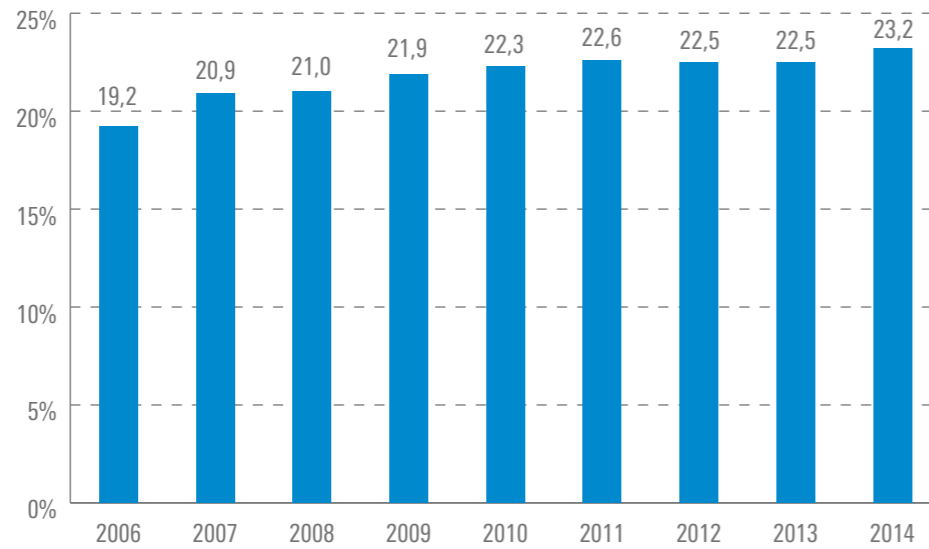


Abb. 7.3: Frauen im Mittelmanagement in mittleren Unternehmen in OWL in Prozent (Stand 02/2015)

7.4

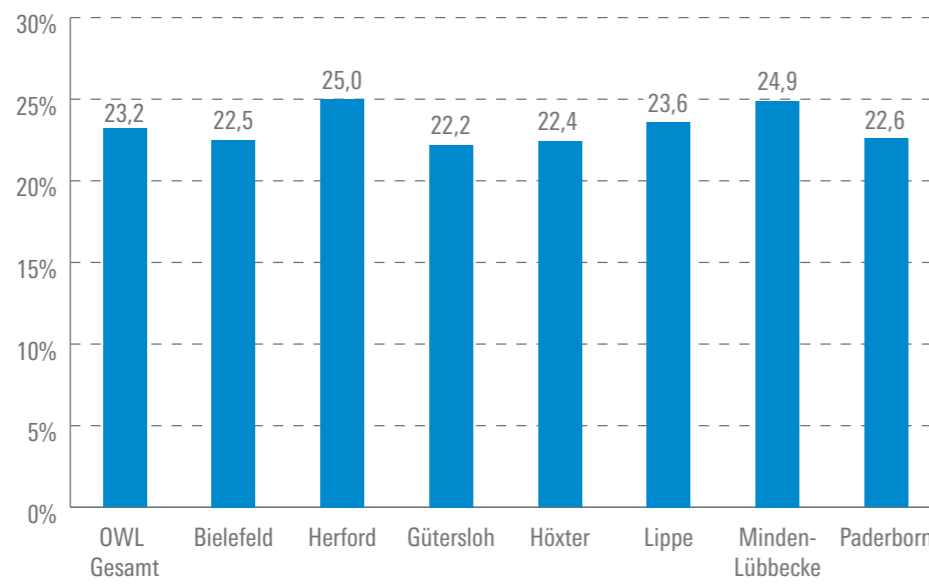


Abb. 7.4: Frauen im Mittelmanagement in mittleren Unternehmen in 2014 in OWL, Kreisen und Stadt Bielefeld in Prozent (Stand 02/2015)

7.3 Frauen im Mittelmanagement in mittleren Unternehmen in OWL 2014

Im Mittelmanagement der mittleren Unternehmen in OstWestfalenLippe ist in den Jahren von 2006 (19,2 Prozent) bis 2014 (23,2 Prozent) ein Anstieg von 4,0 Prozentpunkten erfolgt.

Von 2006 bis 2011 fand ein kontinuierlicher prozentualer Anstieg bis auf 22,6 Prozent statt, in den Jahren 2012 und 2013 stagnierte der Anteil der Managerinnen bei 22,5 Prozent. Zum Jahr 2014 erfolgte ein erneuter Anstieg auf 23,2 Prozent. Eine Betrachtung der absoluten Zahlen zeigt, dass es sich bei den mittleren Unternehmen um einen durchgehenden Anstieg handelte, allerdings stieg die Anzahl der männlichen Mittelmanager in den Jahren von 2011 bis 2013 deutlich stärker an als die Zahl der Managerinnen.

7.4 Frauen im Mittelmanagement in mittleren Unternehmen in OWL, den Kreisen und der Stadt Bielefeld

Die Kreise in OstWestfalenLippe und die Stadt Bielefeld weisen in den mittleren Unternehmen prozentuale Anteile an Mittelmanagerinnen von 22,4 bis 25,0 Prozent aus. Damit sind bei den mittleren Unternehmen deutlich geringere Unterschiede zwischen den Kreisen mit den höchsten und niedrigsten Anteilen auszumachen.

Der Kreis Herford verfügt mit 25 Prozent an Managerinnen über den höchsten Anteil, dicht gefolgt vom Kreis Minden-Lübbecke mit einem Anteil von 24,9 Prozent. Am anderen Ende der Skala befinden sich der Kreis Gütersloh mit 22,2 Prozent der Kreis Höxter mit 22,4 Prozent, die Stadt Bielefeld mit 22,5 Prozent und der Kreis Paderborn mit 22,6 Prozent an Frauen im Mittelmanagement. Der Kreis Lippe befindet sich mit 23,6 Prozent eher im Mittelfeld.

Die Stadt Bielefeld hat den geringsten prozentualen Anstieg zu verzeichnen. Vom Ausgangspunkt im Jahr 2006 mit 21,0 Prozent erfolgten immer wieder Rückgänge, so dass bis zum Jahr 2014 nur ein Anstieg um 1,5 Prozentpunkte auf 22,5 Prozent vorliegt. Während die absoluten Zahlen der Mittelmanagerinnen auch in Bielefeld fast kontinuierlich gestiegen sind (eine Ausnahme bildet der Übergang vom Jahr 2012 zum Jahr 2013), stehen dem in einigen Jahren deutlich höhere Anstiege bei ihren männlichen Managementkollegen gegenüber. Hier wird beispielhaft sichtbar, dass es immer wieder zu (prozentualen) „Rückschlägen“ kommt, die den Prozess der Beteiligung von Frauen am Management über die Jahre hin verlangsamen. Im Gegensatz dazu ist zum Beispiel im Kreis Herford ein Anstieg um 6,7 Prozentpunkte gelungen, von 18,3 Prozent im Jahr 2006 auf 25,0 Prozent im Jahr 2014. In Gütersloh erfolgte ein Anstieg im Umfang von 5,0 Prozentpunkten von 2006 (17,2 Prozent) bis 2014 (22,2 Prozent). Allerdings ist hier sichtbar, dass erst vom Jahr 2013 zum Jahr 2014 ein, im Verhältnis zu den vergangenen Jahren, erheblicher prozentualer Zuwachs zu beobachten ist, wie auch ein deutlicher Anstieg in den absoluten Zahlen.

Der Kreis Minden-Lübbecke startet – wie die Stadt Bielefeld – von einem Ausgangspunkt von 21,0 Prozent im Jahr 2006 und hat bis zum Jahr 2014 einen Zuwachs von 3,9 Prozentpunkten auf 24,9 Prozent zu verzeichnen.



von 2006 bis 2014 hat sich der Anteil der Frauen im Mittelmanagement in mittleren Unternehmen um 4,0 Prozentpunkte auf 23,2 Prozent gesteigert

die Stadt Bielefeld hat den geringsten prozentualen Anstieg von Frauen im Mittelmanagement zu verzeichnen





7.5

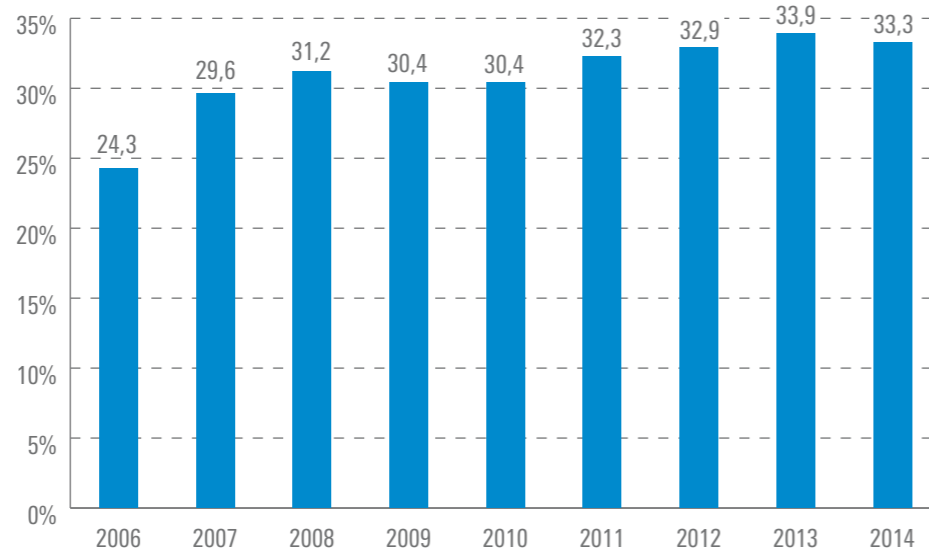


Abb. 7.5: Frauen im Mittelmanagement in kleinen Unternehmen in OWL in Prozent (Stand 02/2015)

7.6

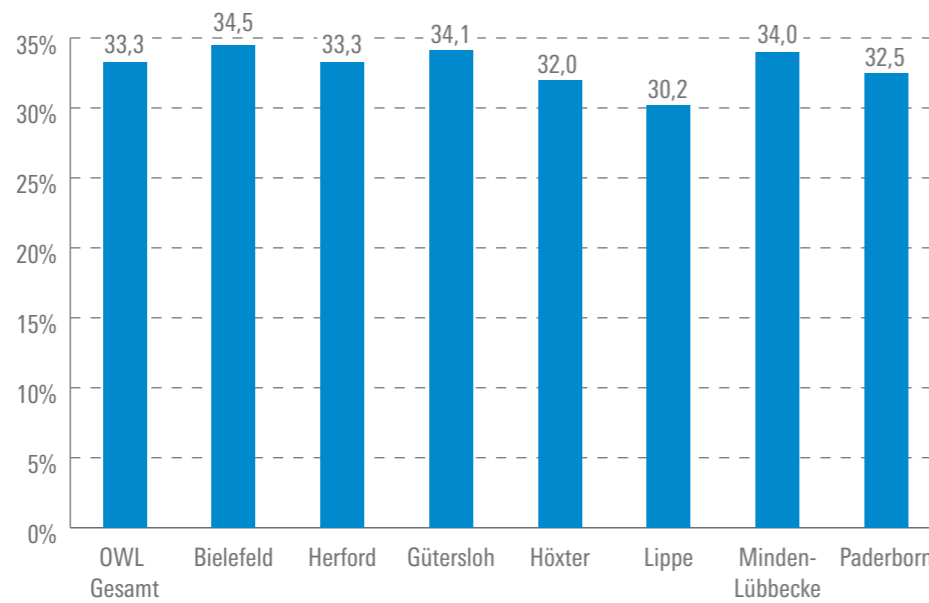


Abb. 7.6: Frauen im Mittelmanagement in kleinen Unternehmen in 2014 in OWL, Kreisen und Stadt in Prozent (Stand 02/2015)

7.5 Frauen im Mittelmanagement in kleinen Unternehmen in OWL 2014

Mit 33,3 Prozent an Mittelmanagerinnen liegen die kleinen Unternehmen um etwas mehr als 10,0 Prozentpunkte über den mittleren Unternehmen (23,2 Prozent). Nach einem ersten deutlichen Anstieg auf 31,2 Prozent im Jahr 2008 stagnierten die Prozentzahlen in den Folgejahren 2009 und 2010, trotz eines weiteren Anstiegs in den absoluten Zahlen, bei 30,4 Prozent. Ab dem Jahr 2011 bis zum Jahr 2013 ist ein prozentualer Anstieg auf 33,9 Prozent zu beobachten, zum Jahr 2014 hin erfolgt ein geringer Rückgang um 0,5 Prozentpunkte. Es ist insgesamt positiv zu werten, dass die absoluten Zahlen seit dem Jahr 2006 durchgängig angestiegen sind. Die Zeiten der Stagnation oder des geringen Rückgangs basieren auf einem deutlich höheren Anstieg der Managerzahlen bei den Männern als bei den Frauen.

7.6 Frauen im Mittelmanagement in kleinen Unternehmen in OWL, den Kreisen und der Stadt Bielefeld

Im Vergleich der OWL-Kreise und der Stadt Bielefeld fällt auf, dass der Kreis Lippe bei dem Anteil an Mittelmanagerinnen in kleinen Unternehmen mit 30,2 Prozent den geringsten Anteil aufweist. Zwar ist der Anteil an Managerinnen seit dem Jahr 2006 (20,8 Prozent) auch in Lippe bis 2014 um 9,4 Prozentpunkte gestiegen, in anderen Kreisen, wie zum Beispiel in Höxter, fiel der Anstieg aber noch weitaus dynamischer aus. So lag der Anteil der Mittelmanagerinnen im Kreis Höxter im Jahr 2006 nur bei 16,3 Prozent, im Jahr 2014 lag er aber bereits bei 32,0 Prozent. Der Kreis Höxter konnte somit in dem Unternehmenssegment der kleinen Unternehmen einen Anstieg des Anteils an Managerinnen um 15,7 Prozentpunkte verzeichnen.

Auch im Kreis Paderborn konnte ein starker Anstieg an Mittelmanagerinnen in den kleinen Unternehmen festgestellt werden. Während noch im Jahr 2006 ein Anteil von 18,3 Prozent vorlag, stieg dieser kontinuierlich bis auf 34,0 Prozent im Jahr 2013. Damit erfolgte ein Anstieg um 15,7 Prozentpunkte. Zum Jahr 2014 hin war dann allerdings – bedingt durch einen weitaus stärkeren Anstieg bei den Männern – ein Rückgang auf 32,5 Prozent festzustellen.

In anderen Kreisen, wie in Minden-Lübbecke, lagen völlig andere Voraussetzungen vor. So waren dort bereits im Jahr 2006 31,7 Prozent Mittelmanagerinnen in kleinen Unternehmen tätig. In den nächsten Jahren folgte zwar auch insgesamt ein prozentualer Zuwachs, dieser fiel aber deutlich geringer aus als in den anderen Kreisen und war durch Fort- und Rückschritte gekennzeichnet. Im Jahr 2013 war im Kreis Minden-Lübbecke ein Prozentanteil von 34,6 Prozent an Managerinnen zu verzeichnen, somit lag ein Zuwachs von 2,9 Prozentpunkten vor. Zum Jahr 2014 erfolgte ein leichter Rückgang auf 34,0 Prozent.

Der Kreis Gütersloh und die Stadt Bielefeld hatten im Jahr 2006 einen Anteil von 26,5 Prozent (Gütersloh) bzw. 26,7 Prozent (Bielefeld) an Managerinnen in kleinen Unternehmen. Auch der Anstieg auf 34,1 Prozent (Gütersloh) bzw. 34,5 Prozent (Bielefeld) im Jahr 2014 fiel ähnlich aus.

Mit diesen Anteilen an Mittelmanagerinnen können Frauen in kleinen Unternehmen auch bereits ihre Vorbildrolle für jüngere Nachwuchskräfte deutlich machen.



von 2011 bis zum Jahr 2013 ist ein prozentualer Anstieg auf 33,9 Prozent zu beobachten

Anstieg in der Stadt und den Kreisen: Mit den Anteilen an Mittelmanagerinnen können Frauen in kleinen Unternehmen auch bereits ihre Vorbildrolle für jüngere Nachwuchskräfte deutlich machen





OWL

8. Sicht auf ausgewählte Branchen⁵

Ein weiterer Grund für geringe Anteile oder Zuwächse an Frauen in Top- oder Mittelmanagementpositionen kann in der Branchenstruktur in OstWestfalen-Lippe oder den jeweiligen Kreisen bzw. der Stadt Bielefeld liegen. Die bundesweite Studie Frauen im Management 2015 (Schwarze/Frey/Tapken/Hübner 2015) zeigt deutlich, dass hohe Frauenanteile an Beschäftigten in einer Branche nicht unbedingt hohe Anteile von Frauen im Management zur Folge haben.

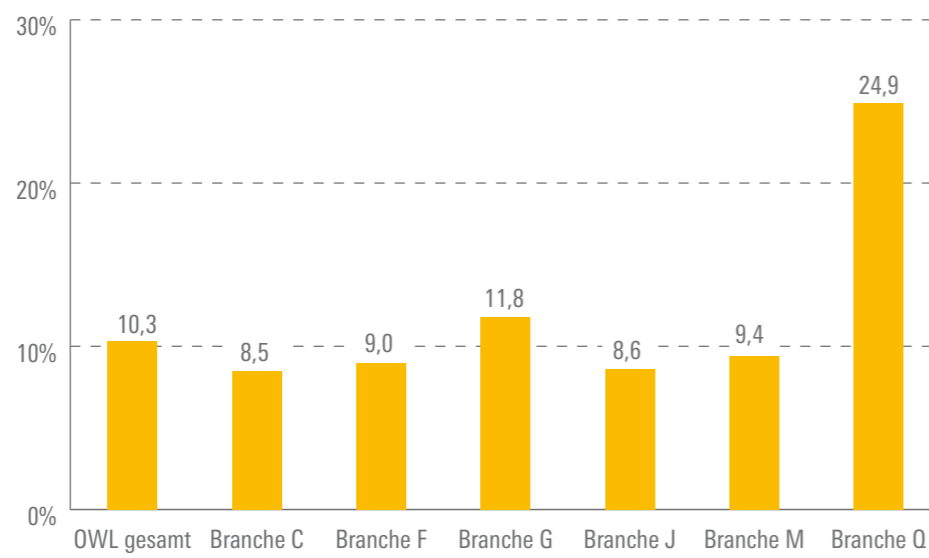


Abb. 8.1: Frauen im Topmanagement ausgewählter Branchen in OWL, 2014 (Stand 02/2015)

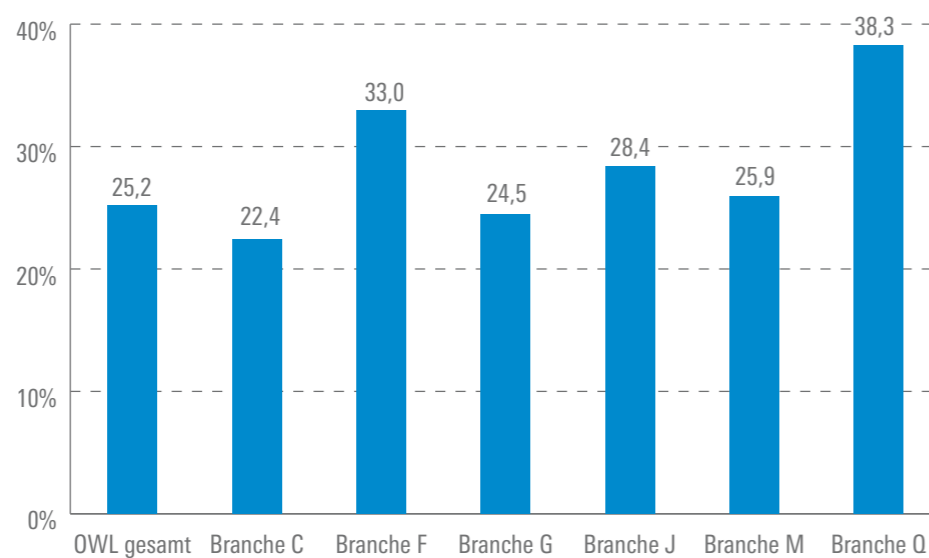


Abb. 8.2: Frauen im Mittelmanagement ausgewählter Branchen in OWL, 2014 (Stand 02/2015)

So sind beispielsweise im Verarbeitenden Gewerbe (Branche C)⁶ bundesweit 26,0 Prozent an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen tätig, ihr Anteil am Topmanagement liegt bei 9,5 Prozent⁷. In der deutlich stärker von Frauen besetzten Branche Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (Branche G, der drittstärksten Branche in OWL) sind bundesweit 52,0 Prozent Frauen tätig, während ihr Anteil beim Topmanagement bei 12,5 Prozent liegt (also nur 3,0 Prozent höher als im Verarbeitenden Gewerbe). Ein besonders hoher Anteil an beschäftigten Frauen (80 Prozent) ist bundesweit in der Branche Q Gesundheits- und Sozialwesen zu finden. Dies setzt sich aber noch nicht in die entsprechenden Topmanagementpositionen um. In dieser Branche ist ein Anteil von 20 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigter Männer tätig, Männer besetzen aber gleichwohl 75,1 Prozent der Positionen im Topmanagement.

Die folgenden Zahlen und Abbildungen zeigen zunächst einen Vergleich innerhalb ausgewählter Branchen in OstWestfalenLippe und beispielhaft eine Auswertung speziell für die zahlenmäßig stärkste Branche C, das Verarbeitende Gewerbe, und die drittstärkste Branche G, den Handel; Instandhaltung und die Reparatur von Kraftfahrzeugen.

8.1 Topmanagement in ausgewählten Branchen in OWL (Branchen C, F, G, J, M, Q)

In OstWestfalenLippe zeigt sich in den stärksten Branchen ein weitgehend ausgeglichenes Bild, in dem der Anteil an Topmanagerinnen (OWL gesamt 10,3 Prozent) von 8,5 Prozent im Bereich C (Verarbeitendes Gewerbe) bis 11,8 Prozent im Bereich G (Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ) reicht. Deutlich höher liegt der Anteil der Topmanagerinnen in der Branche Q (Gesundheits- und Sozialwesen) mit 24,9 Prozent.

Während OWL im Vergleich zu den bundesweiten Anteilen an Topmanagerinnen in den ausgewählten Branchen zumeist leicht unter den Prozentsätzen liegt, ist der Anteil im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen gleich. Auch in den absoluten Zahlen zeigt sich für diese Branche ein kontinuierlicher Zuwachs.

Branchen: C Verarbeitendes Gewerbe, F Baugewerbe, G Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ, J Information und Kommunikation, M Erbringung von freiberufl., wiss. und tech. Dienstleistungen, Q Gesundheits- und Sozialwesen

⁵Für die Branchen J und Q (7.2 und 7.3) liegen für den Kreis Höxter keine ausreichenden Daten vor.

⁶Vgl. Punkt 9.2: Die Bezeichnung nach Buchstaben der Hauptbranchen folgt der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008), des Statistischen Bundesamts.

⁷Die Vergleiche zwischen Beschäftigungs- und Managementanteilen bundesweit basieren auf den Daten der Bundesagentur für Arbeit und den Daten zu Frauen im Management aus dem Jahr 2013.

8.2 Mittelmanagement in ausgewählten Branchen in OWL (Branchen C, F, G, J, M, Q)

Im Mittelmanagement der ausgewählten Branchen sind deutlichere Unterschiede zu erkennen. Spitzenreiter sind die Branchen Q (Gesundheits- und Sozialwesen) mit 38,3 Prozent, F (Baugewerbe) mit 33,0 Prozent und die Branche J (Information und Kommunikation) mit 28,4 Prozent. Allerdings gibt es auch erheblichere Unterschiede zur bundesweiten Situation. Dort hat zum Beispiel die Branche Gesundheits- und Sozialwesen bereits im Jahr 2013 einen Anteil von 45,4 Prozent an Mittelmanagerinnen und liegt damit etwa 8,0 Prozentpunkte höher als in OWL.

Branchen: C Verarbeitendes Gewerbe, F Baugewerbe, G Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ, J Information und Kommunikation, M Erbringung von freiberufl., wiss. und tech. Dienstleistungen, Q Gesundheits- und Sozialwesen

Spitzenreiter sind die Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (38,3 Prozent), Baugewerbe (33,0 Prozent) und die Branche Information und Kommunikation (28,4 Prozent)

8.1

8.2



8.3

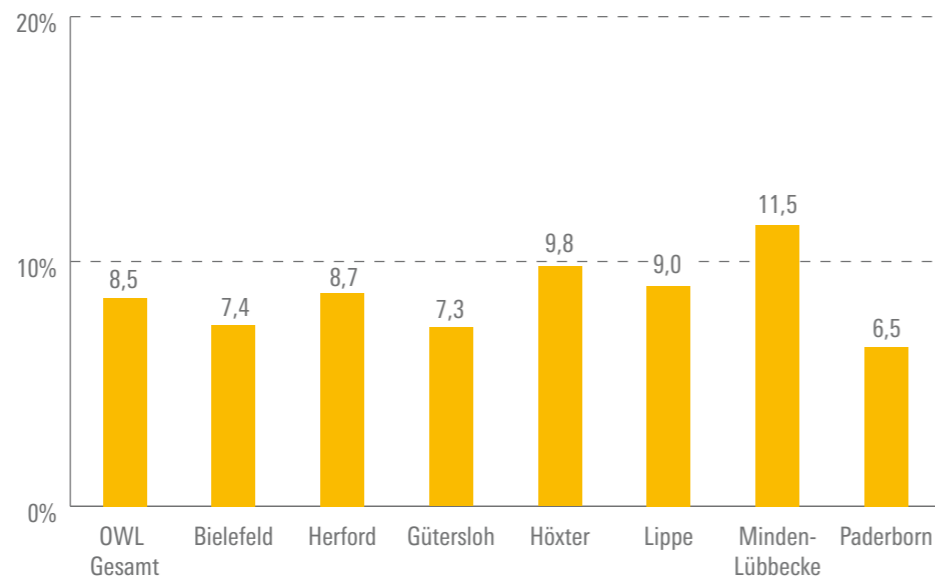


Abb. 8.3: Topmanagement in der Branche C (Verarbeitendes Gewerbe) in 2014 in OWL, den Kreisen und der Stadt Bielefeld in Prozent (Stand 02/2015)

8.4

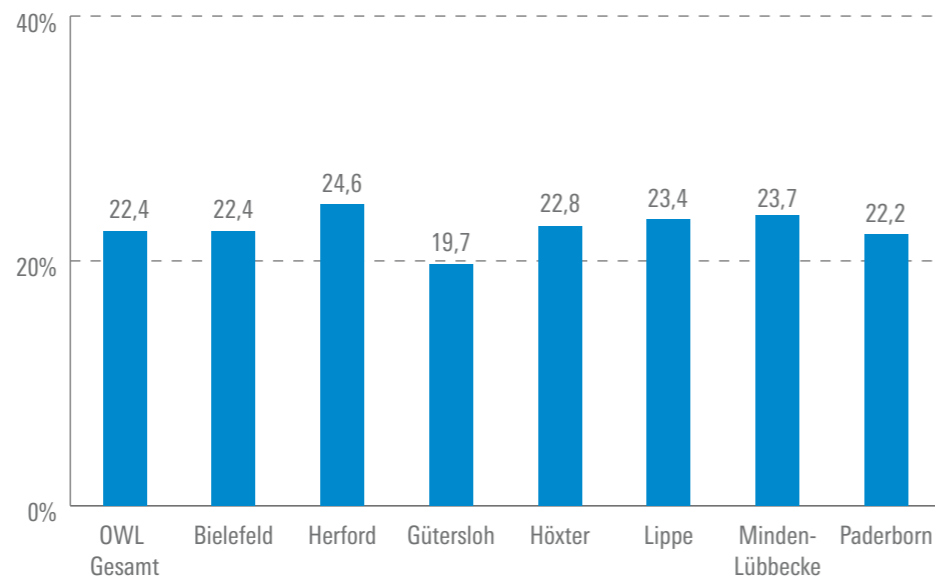


Abb. 8.4: Mittelmanagement in der Branche C (Verarbeitendes Gewerbe) in 2014 in OWL, den Kreisen und der Stadt Bielefeld in Prozent (Stand 02/2015)

8.3 Topmanagement im Verarbeitenden Gewerbe (Branche C)

Den Schwerpunkt des Verarbeitenden Gewerbes in OWL bilden die Unternehmen im Bereich Maschinenbau und Metallherzeugung, gefolgt von der Nahrungs- und Futtermittelbranche und dem Bereich Möbel.

In der Branche C (Verarbeitendes Gewerbe), betrachtet die Studie im Jahr 2014 etwa 3.750 Personen im Topmanagement, davon etwa 310 Frauen. Im Vergleich mit dem Anteil an Frauen im Topmanagement in OWL insgesamt mit 10,3 Prozent, liegt diese stark technologieorientierte Branche mit 8,5 Prozent um 1,8 Prozentpunkte zurück. Den Schwerpunkt bilden die Unternehmen im Bereich Maschinenbau und Metallherzeugung, gefolgt von der Nahrungs- und Futtermittelbranche und der Herstellung von Möbeln (OstWestfalenLippe GmbH 2013).

Die Unterschiede zwischen den Kreisen und der Stadt Bielefeld sind erheblich. Höhere Anteile an Topmanagerinnen zeigen sich hier im Kreis Minden-Lübbecke, der mit seinem Anteil von 11,5 Prozent noch über dem OWL-Durchschnitt liegt, gefolgt von Höxter mit 9,8 Prozent. Der Kreis Paderborn befindet sich mit einem Anteil von 6,5 Prozent an Frauen im Topmanagement der Branche C (Verarbeitendes Gewerbe) am unteren Ende der Kreise in OWL. Hier erfolgte noch vom Jahr 2013 (7,6 Prozent) auf das Jahr 2014 ein leichter Rückgang.

8.4 Mittelmanagement im Verarbeitenden Gewerbe (Branche C)

Im Verarbeitenden Gewerbe betrachtet die Studie etwa 5.700 Personen im Mittelmanagement, davon rund 1.280 Frauen. Die Auswertung zeigt mit Ausnahme des Kreises Gütersloh ein eher ausgeglichenes Bild. Im Kreis Gütersloh erfolgte nach einem kontinuierlichen Anstieg von 2006 bis 2010 ein leichter Einbruch der Anteile der Frauen im Mittelmanagement der Branche C (Verarbeitendes Gewerbe), der auch in Rückgängen in den absoluten Zahlen festzustellen war. Ab dem Jahr 2011 stiegen die Anteile an Mittelmanagerinnen in Gütersloh erneut an und erreichten 19,7 Prozent im Jahr 2014. Die Stadt Bielefeld konnte ihren Anteil an Managerinnen im Verarbeitenden Gewerbe von 18,9 Prozent im Jahr 2006 nur im verhältnismäßig geringen Umfang von 3,5 Prozentpunkten bis 2014 (22,4 Prozent) steigern, liegt damit aber deutlich höher als der Kreis Gütersloh.

Im Mittelmanagement liegt der Kreis Herford mit 24,6 Prozent an Mittelmanagerinnen an der Spitze im OWL-Vergleich und deutlich über dem OWL-Durchschnitt von 22,4 Prozent.



erhebliche Unterschiede zwischen den Kreisen und der Stadt Bielefeld



Die Auswertung beim Verarbeitenden Gewerbe zeigt – mit Ausnahme des Kreises Gütersloh – ein eher ausgeglichenes Bild



8.5

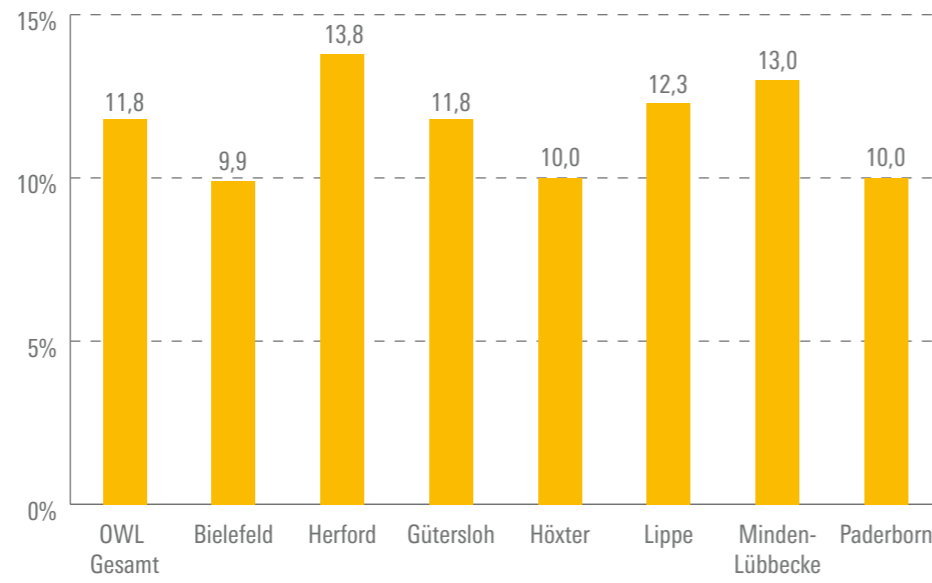


Abb. 8.5: Topmanagement in der Branche G in 2014 in OWL, den Kreisen und der Stadt Bielefeld in Prozent (Stand 02/2015)

8.6

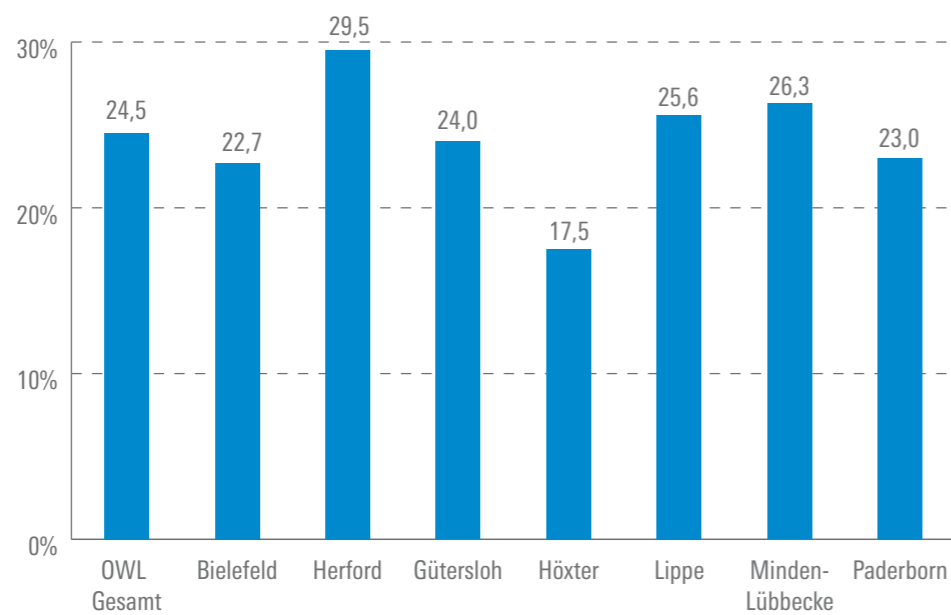


Abb. 8.6: Mittelmanagement in der Branche G in 2014 in OWL, den Kreisen und der Stadt Bielefeld in Prozent (Stand 02/2015)

8.5 Topmanagement in Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ (Branche G)

In der Branche G (Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ) betrachtet die Studie in OWL etwa 2.070 Personen im Topmanagement, davon rund 240 Frauen. Es zeigen sich Unterschiede zwischen der Stadt Bielefeld mit einem Anteil von 9,9 Prozent, den Kreisen Höxter und Paderborn mit 10,0 Prozent sowie am anderen Ende der Skala Herford mit 13,8 Prozent und Minden-Lübbecke mit 13,0 Prozent. Dazwischen liegen die Kreise Gütersloh (11,8 Prozent) und Lippe (12,3 Prozent). Die Branche ist mit ihren jeweiligen Gruppen weit aufgefächert zwischen dem Groß- und Einzelhandel mit unterschiedlichen Gütern und Waren und – jeweils in eigenständigen Gruppen betrachtet – dem Handel, der Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen, Krafträdern und dem Zubehör. Hier wäre konkreter zu prüfen, ob Kreise mit einem höheren Anteil in den Abteilungen Groß- und Einzelhandel zu den Kreisen mit den höheren Anteilen an Topmanagerinnen gehören oder ob eine stärkere Häufung von Branchenspezifika keine Auswirkung auf die Prozentanteile ausmacht.

8.6 Mittelmanagement in Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ (Branche G)

Im Mittelmanagement der Branche liegen die Anteile bei den Frauen im OWL-Durchschnitt bei 24,5 Prozent. Hier betrachtet die Studie etwa 2.130 Personen im Management, davon etwa 520 Frauen. Der bundesweite Prozentsatz liegt bei 29,2 Prozent, dies zeigt, dass für OstWestfalenLippe noch Luft nach oben besteht. Der Kreis Herford bietet mit 29,5 Prozent an Mittelmanagerinnen ein anschauliches Beispiel dafür, dass solche Werte durchaus erreichbar sind. Im Kreis Herford lag der Anteil in den drei vorangegangenen Jahren allerdings noch höher, beispielsweise im Jahr 2012 bei 31,4 Prozent. Zwar gab es auch nach dem Jahr 2012 bei den Frauen im Mittelmanagement noch einen geringen Anstieg in den absoluten Zahlen, der Zuwachs bei den männlichen Managern lag aber deutlich höher, so dass der prozentuale Anteil von 2013 auf 2014 von 31,1 auf 29,5 Prozent zurückging.

Es folgen mit deutlichem Abstand die Kreise Minden-Lübbecke mit 26,3 und Lippe mit 25,6 Prozent, Gütersloh (24,0 Prozent), Paderborn (23,0 Prozent) und die Stadt Bielefeld (22,7 Prozent). Der geringste Anteil an Frauen im Mittelmanagement ist im Kreis Höxter (17,5 Prozent) zu beobachten. Hier lag der Anteil noch im Jahr 2008 bei 25,7 Prozent, ging aber in den Folgejahren bis auf 17,5 Prozent im Jahr 2012 zurück. Von 2012 auf das Jahr 2013 folgte eine leichte Erholung auf 20,9 Prozent, die auch in den absoluten Zahlen zu beobachten war, bevor es zum Jahr 2014 erneut zu einem Rückgang auf 17,5 Prozent kam.



die Studie betrachtet in OWL etwa 2.070 Personen im Topmanagement, davon rund 240 Frauen



die Branche G weist eine Spanne von 9,9 Prozent bis 13,8 Prozent Frauenanteil im Topmanagement auf

9 Methodisches

Die Bisnode Studie „Frauen im Management (FiM)“ und die ihr zugrunde liegende FiM- Datenbank basieren auf einer spezifischen Auswertung der Bisnode Firmendatenbank (ehemals Hoppenstedt Firmendatenbank). Bisnode bietet mit der Firmendatenbank etwa 1,6 Millionen Personenprofile von Managerinnen und Managern der 1. und 2. Führungsebene und über 850.000 Firmenprofile aus Deutschland, Österreich und der Schweiz (www.bisnode.de, Stand August 2015).

Die Datenbank zeigt die Präsenz von Frauen im Management in Unternehmen ab einer Mindestgröße von 10 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von mehr als 2 Mio. Euro auf. Denn erst ab dieser Unternehmensgröße können Top- und Mittelmanagement-Funktionen in Unternehmen seriös betrachtet werden. In Unternehmen mit einer Größenordnung von 1 bis 9 Beschäftigten sind Leitungsaufgaben der ersten und zweiten Führungsebene häufig bei einer Person gebündelt, so dass hier kaum valide Aussagen zur Anzahl der Führungspersonen auf der Top- und Mittelebene möglich sind.

Ein ausführlicher und breit aufgesetzter Basisdatensatz ermöglicht jährlich einen Überblick über die Situation von Frauen im Management sowie von Frauen in Führung in ausgewählten Unternehmensfunktionen – beispielsweise im Personalsektor, im Marketing oder im Controlling. Der Basisdatensatz wird jeweils im Januar eines Jahres erhoben, so dass die Zeitreihen immer auf den gleichen Zeitraum bezogen dargestellt werden können. Die FiM-Datenbank ermöglicht darüber hinaus weitere Betrachtungen von Frauen im Top- und Mittelmanagement nach Beschäftigten- und Umsatzgrößenklassen.⁸

⁸ Beschäftigten- und Umsatzgrößenklassen sind entsprechend den Gruppierungen des Statistischen Bundesamtes auf der Basis des Unternehmensregisters aufgestellt worden (siehe auch Kapitel 19 des jeweiligen Statistischen Jahrbuchs).



9.1 Definition Top- und Mittelmanagement sowie Unternehmensgröße

Die Studie weist dem Begriff des Topmanagements folgende Positionen zu: Vorstandsvorsitzende, Präsidentinnen, Vorstände, Generaldirektorinnen, Direktorinnen, Betriebsleiterinnen, Geschäftsleiterinnen, Geschäftsführerinnen und Leiterinnen von Unternehmen sowie stellvertretende Vorstandsvorsitzende, Managerinnen, stellvertretende Geschäftsführerinnen, stellvertretende Direktorinnen, Filialdirektorinnen und Filialleiterinnen, sofern sie für das Unternehmen in Topmanagement-Funktion sind.

Unter den Begriff Mittelmanagement versteht die Studie folgende Positionen: Abteilungsleiterinnen, Abteilungsleiterinnen, Bereichsleiterinnen, Bevollmächtigte, Prokuristinnen, Abteilungsleiterinnen, wie z.B. Leiterinnen der Abteilungen Technik, IT, Personal, Finanzen, Einkauf, Controlling, Buchhaltung/Rechnungswesen, Vertrieb, Qualitätsmanagement, Kommunikation/PR sowie Geschäftsstellenleiterinnen, Niederlassungsleiterinnen und Filialleiterinnen, sofern sie für das Unternehmen in Funktionen des Mittelmanagements tätig sind.

Die FiM-Datenbank orientiert sich in ihrer Darstellung der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen und Umsatz an der Definition des Statistischen Bundesamtes⁹. Sie zeigt die Präsenz von Frauen im Management ab einer Mindestgröße von 10 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von mehr als 2 Mio. Euro, in denen Leitungsaufgaben der ersten und zweiten Führungsebene eindeutig zugeordnet werden können:

Unternehmen	Beschäftigte	Jahresumsatz
Kleine Unternehmen	10 bis < 50 Beschäftigte	2 Mio. bis < 10 Mio. Euro und kein Kleinstunternehmen
Mittlere Unternehmen	50 bis < 250 Beschäftigte	10 Mio. bis < 50 Mio. Euro und kein kleines Unternehmen
Großunternehmen	ab 250 Beschäftigte	oder über 50 Mio. Euro

9.2 Klassifikation der Wirtschaftszweige

Die Klassifikation der Wirtschaftszweige erfolgt nach dem sogenannten WZ 2008, der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008. Die Bisnode FiM-Datenbank betrachtet die Frauen im Management in den Hauptbranchen der Unternehmen (Branchen, in denen ihre überwiegende Tätigkeit ausgeübt wird). Weitere Auswertungen nach Haupt- und Nebenbranchen sind möglich, gehören aber nicht zum aktuellen Basisdatensatz.

⁹ Definition in Anlehnung an die Umsatz- und Beschäftigtengrößenklassen der Empfehlung (2003/361/EG) der Europäischen Kommission vom 6.5.2003.



die FiM-Datenbank orientiert sich in ihrer Darstellung der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen und Umsatz an der Definition des Statistischen Bundesamtes

Autorinnen und Autoren

Prof. Barbara Schwarze

Prof. Barbara Schwarze ist seit 2009 als Professorin für Gender und Diversity Studies an der Hochschule Osnabrück tätig. Ihre Schwerpunkte in Lehre und Forschung liegen im Bereich des Fach- und Führungskräftenachwuchses und der Innovationsforschung. Die Diplomsoziologin analysiert und interpretiert für die Studie „Frauen im Management“ die Situation weiblicher Führungskräfte und liefert bei Bedarf auch Handlungsempfehlungen für Unternehmen und Behörden.

Parallel ist sie Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit und engagiert sich als Mitglied des Präsidiums der Initiative D21 in den D21-Themenswerpunkten „Digitale Integration“ und „Digitale Kompetenz“.

Prof. Dr. Andreas Frey

Herr Prof. Dr. Andreas Frey ist Rektor der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen. Andreas Frey ist Diplom-Wirtschaftsmathematiker, promovierter Statistiker und seit 2004 Professor für Wirtschaftsmathematik, Statistik und Wirtschaftsinformatik an der Hochschule Osnabrück. Zuvor entwickelte er als Systemingenieur bei der Siemens AG Algorithmen in Mobilfunksystemen. Seine Schwerpunkte in Lehre und Forschung liegen im Bereich der Statistik. Der Datenexperte entwickelte im Rahmen der Hoppenstedt-Kooperation den analytischen Background der FiM-Datenbank. Er ist Autor zahlreicher Publikationen.

Prof. Dr.-Ing. Heiko Tapken

Herr Prof. Dr.-Ing. Heiko Tapken ist Professor für Datenbanken und Software-Entwicklung an der Hochschule Osnabrück. Der Forscher beschäftigt sich bereits seit vielen Jahren mit der Analyse hochdimensionaler Daten in verschiedenen Domänen (insb. betriebswirtschaftliche Anwendungen, Banking und Kardiologie) und den dazu erforderlichen Datenbewirtschaftungsprozessen für das Knowledge Discovery in Databases sowie Data Warehousing.

Als Data Scientist und Datenbank-Professor besitzt er insbesondere Expertise in der praktischen Anwendung von (verteilter) Data Mining und der Strukturierung konsistenter und qualitätsgesicherter Datenbanken. An der HS Osnabrück beschäftigt sich Herr Tapken mit den Themen Big Data und Smart Data mit einem Fokus auf die Echtzeitanalyse polystrukturierter Daten in technischen Anwendungen (z.B. Sensordaten) und Web 2.0 (z.B. Forendaten, Twitter-Feeds etc.). Im Rahmen seiner ehrenamtlichen Tätigkeit für startsocial e.V. begleitete er u.a. Projekte zur „Verbesserung der Situation ausländischer Akademikerinnen“ und „Wiedereingliederung aus dem Ausland zurückkehrender Akademikerinnen (auch in Führungspositionen)“. Er kümmert sich seit 2014 um die Datenbewirtschaftung des Kompetenzzentrums FiM.



Literatur

Cornils, Doris:

Mikropolitik und Aufstiegskompetenz von Frauen.

In: CEWS-Journal, Center of Excellence Women and Science, 14.06.2012, Nr. 84, S. 23-24.

Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold (Hrsg.):

Kompass 2020. Handlungskonzept der IHK Lippe, 2013.

IT NRW:

Hochqualifizierte Beschäftigte in den nordrhein-westfälischen Kommunen. Statistik kompakt 01/14.

OstWestfalenLippe Marketing GmbH (Hrsg.):

Regionales Handlungskonzept. Fachkräftesicherung in OstWestfalenLippe.

Regionales Votum des Lenkungskreis für die Region OstWestfalenLippe September 2011 – Billigung durch das Land NRW Dezember 2011. Januar 2012.

OstWestfalenLippe GmbH (Hrsg.):

Ganz oben in Nordrhein-Westfalen. OSTWESTFALENLIPPE DATEN | Zahlen | FAKTEN. Stand Oktober 2013.

Peus, Claudia:

Frauen in Führungspositionen. Was Unternehmen wissen sollten. OrganisationsEntwicklung Nr. 2, 2011.

Schwarze, B.; Frey, A.; Tapken, H.; Hübner, A.-G. (2015):

Frauen im Management. Studie 2015 in Kooperation des Kompetenzzentrums Frauen im Management, Hochschule Osnabrück mit Bisnode Deutschland GmbH, März 2015.

Tapken, H.:

Kompetenzzentrum FiM – Datenbasis OWL, 02/2015.

Impressum

Frauen im Management in OstWestfalenLippe

Studie des Kompetenzzentrums Frau und Beruf der OstWestfalenLippe GmbH

Herausgabe:

Kompetenzzentrum Frau und Beruf der OstWestfalenLippe GmbH

Jahnplatz 5

33602 Bielefeld

Telefon 0521 96733-291

competentia@ostwestfalen-lippe.de

www.frau-beruf-owl.de

www.competentia.nrw.de

Verantwortlich

Herbert Weber

Geschäftsführer OstWestfalenLippe GmbH

Agnieszka Salek

Leiterin Kompetenzzentrum Frau und Beruf der OstWestfalenLippe GmbH

AutorInnen:

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

vom Kompetenzzentrum Frauen im Management der Hochschule Osnabrück,

Bisnode Deutschland GmbH


Redaktion:

Agnieszka Salek

Nicola Sieksmeier

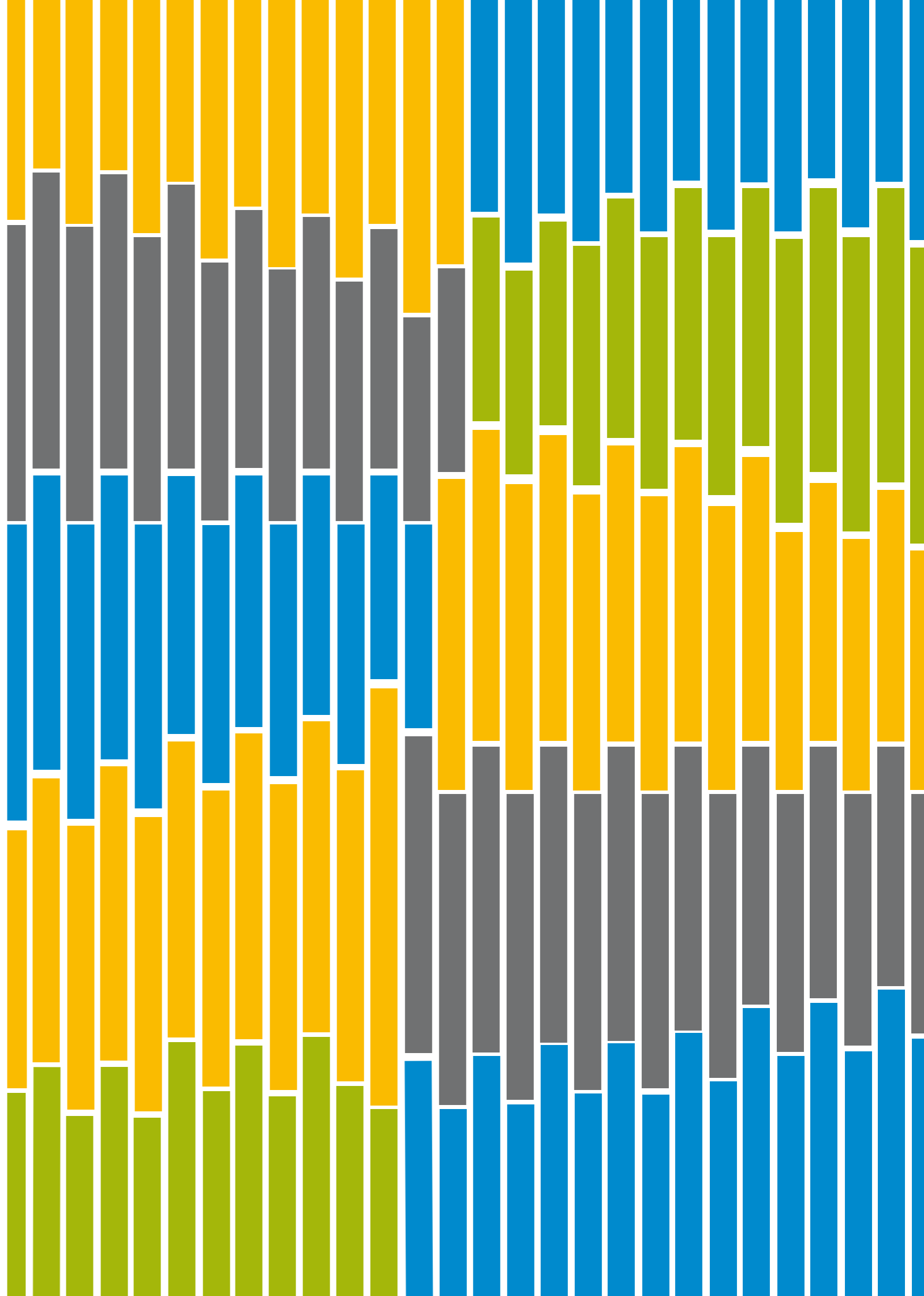
Christina Rouvray

Entwurf und Layout:

Angelika Schneidewind, colibridesign.de 

Druck:

Hans Gieselmann Druck und Medienhaus GmbH & Co. KG





EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG FÜR OWL MIT DEN KREISEN GÜTERSLOH, HERTFORD, HÖXTER, LIPPE, MINDEN-LÜBBECKE, PADERBORN UND DER STADT BIELEFELD