

Frauen in Führungspositionen: Perspektiven aus der Praxis

Kienbaum-BDI-Studie zu den neuen Gesetzes-
vorgaben zur Frauenförderung in deutschen
Unternehmen

Quelle: Kienbaum-BDI (Hrg.) 2017: Frauen in Führungspositionen: Perspektiven aus der Praxis.
Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech

Über die Studie

Das Quotengesetz verpflichtet mehrere tausend Unternehmen in Deutschland mehr Führungspositionen mit Frauen zu besetzen

3.000 Unternehmen wurden befragt, wie sie diese Gesetzesvorgaben umsetzen werden.

- ➔ **Datenbasis:** 175 Rückläufe konnten ausgewertet werden. Zudem wurden 18 Tiefeninterviews mit Personalverantwortlichen großer und mittelständischer Unternehmen durchgeführt und ausgewertet.
- ➔ **Zeitraum:** von April bis Juni 2016.

Gesetzliche Vorgaben für Unternehmen in Deutschland

Als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsetagen, sieht das neue Gesetz zwei Regelungsbereiche vor.

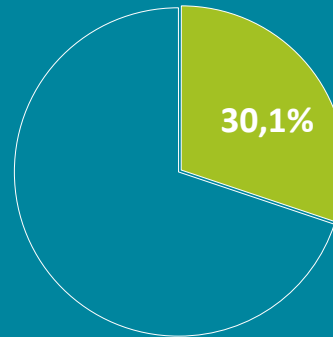
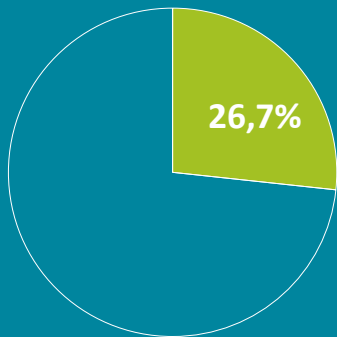
- ➔ Ab 1. Jänner 2016 für alle neu zu besetzenden Posten:
30 % Frauenquote in den Aufsichtsräten
- ➔ Börsennotierte oder paritätisch mitbestimmte
Unternehmen müssen Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in den oberen Führungsetagen definieren.
Diese Zielgrößen müssen zudem regelmäßig in den Lageberichten veröffentlicht werden.

Frauenanteil in Führungspositionen bei DAX 30

2015

Aufsichtsrat

2016

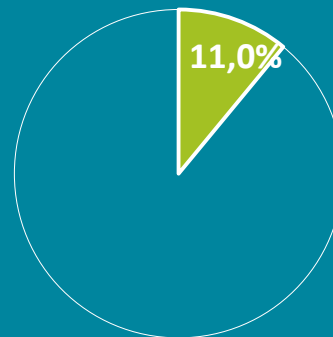
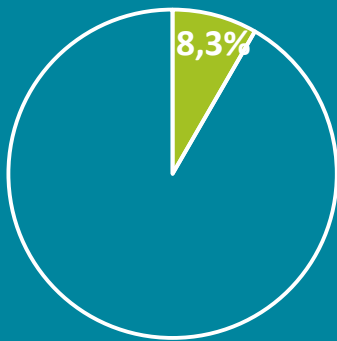


Der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei DAX 30-Unternehmen stieg um 3,4 Prozentpunkte auf 30,1%.

2015

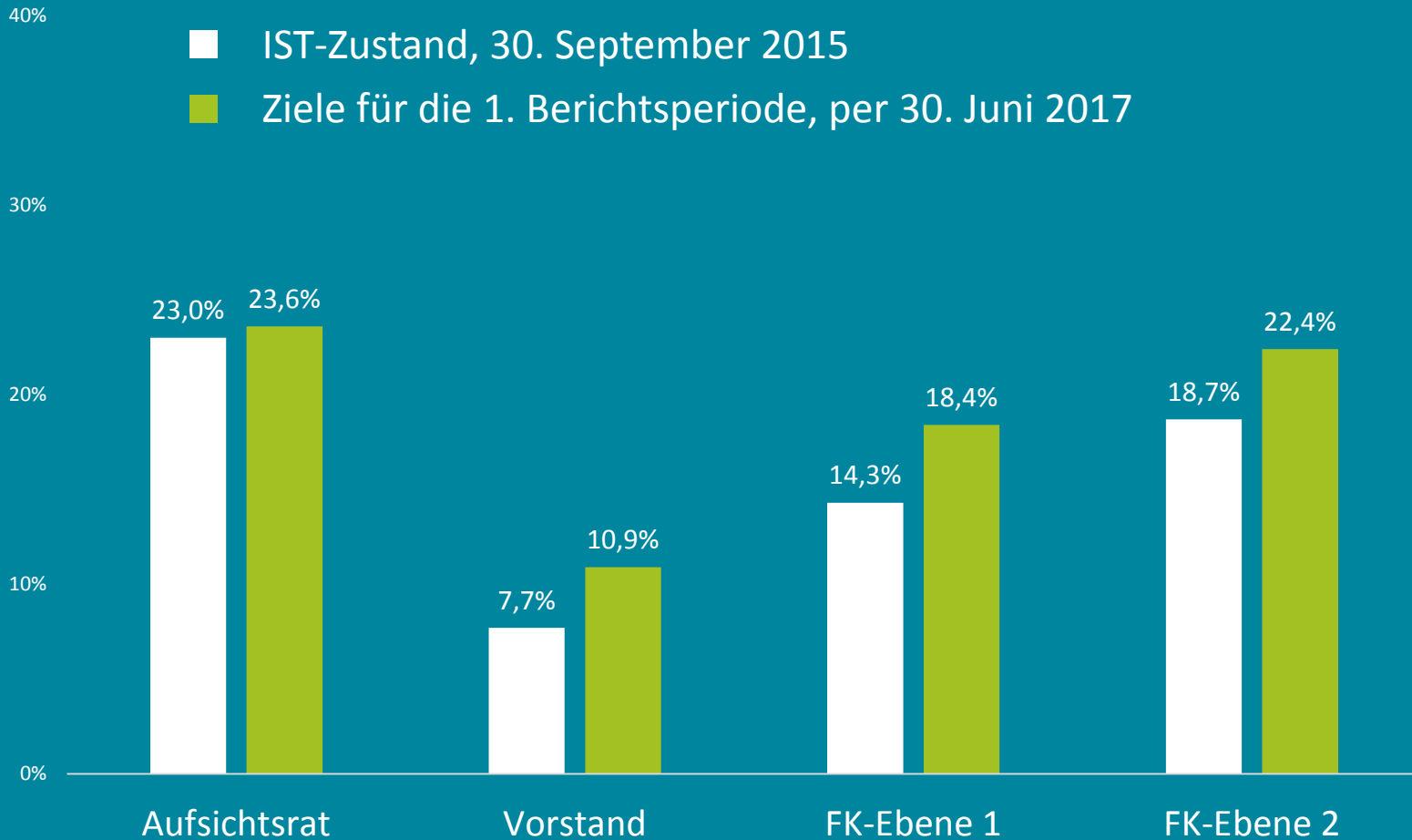
Vorstand

2016



Der Frauenanteil im Vorstand bei DAX 30-Unternehmen stieg um 2,7 Prozentpunkte auf 11,0%.

Befragte Unternehmen planen schrittweise Veränderungen



Ergebnis qualitative Befragung: Ambivalenz in den Einstellungen gegenüber der neuen Gesetzeslage

Je nach Branche und Betriebsgröße werden die jeweiligen Herausforderungen unterschiedlich bewertet.

Industrieunternehmen stehen dem Gesetz kritischer gegenüber als die im Dienstleistungssektor angesiedelten Firmen.

- ➔ Realitätsferne Vorgabe: 20 Monate zwischen Festlegung der Zielvorgaben bis zur Umsetzung sind v.a. bei Großunternehmen zu knapp bemessen.
- ➔ National verordnete Frauenquoten erweisen sich bei global aufgestellten Konzernen schwierig in der Kommunikation.
- ➔ Die Unternehmen sind sich ihrer katalytischen Vorbildwirkung bei frauenfördernden Maßnahmen bewusst.

Traditionelle Vorstellungen von Führungskräften: ein spezifisch deutsches Phänomen?

Rollenzuweisungen und unreflektierte Bilder von Führung spielen nach wie vor eine große Rolle:

- ➔ Führungspositionen replizieren sich
- ➔ Aufstiegschancen von Frauen werden beeinträchtigt
- ➔ Frauen sehen selbst weniger Aufstiegsmöglichkeiten

Gleichzeitig wird eine sich ändernde Unternehmenskultur festgestellt:

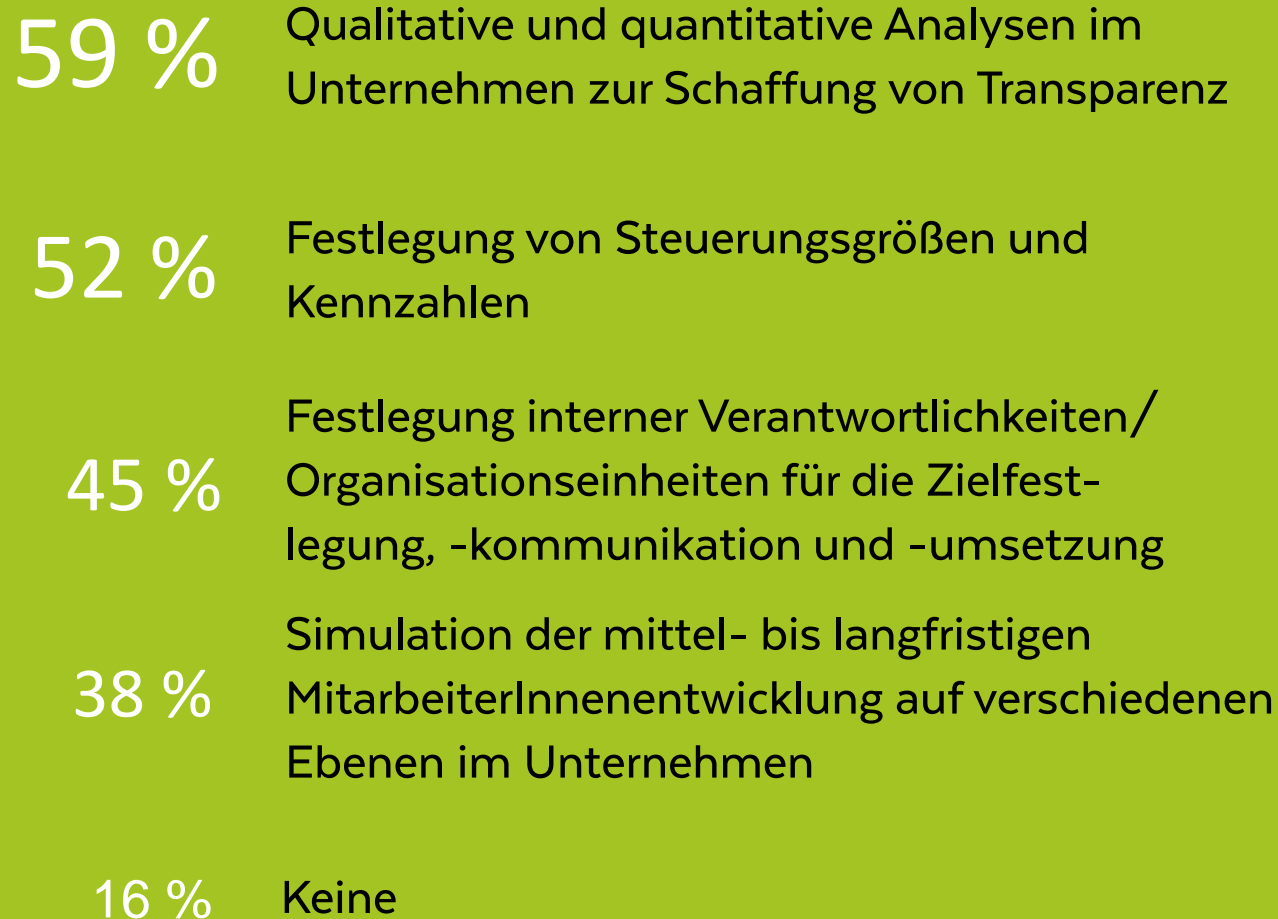
- ➔ Attraktive Unternehmen werden u.a. über ihre Personalpolitik und Offenheit ihrer Unternehmenskultur definiert.
- ➔ Diversity gilt zunehmend als Indikator für Innovation und Veränderungsfähigkeit in Unternehmen.

Zitat eines Studienteilnehmenden:

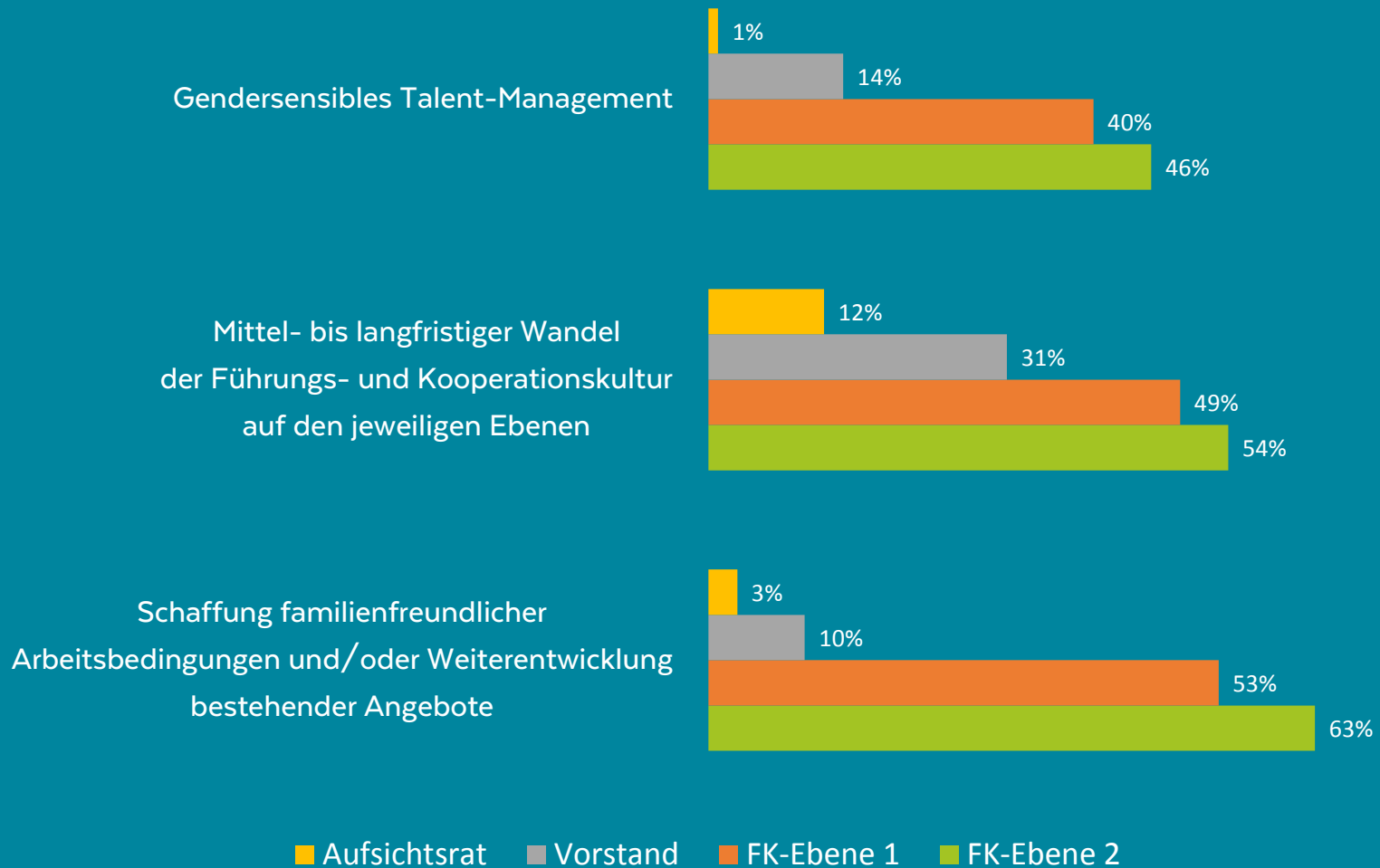
„Das gesellschaftliche Klima in Deutschland und Europa ist von Unsicherheit geprägt. Das verstellt den Blick darauf, dass Innovation, Kreativität und Umbau auch in der Arbeitswelt zwingend notwendig sind. Wir reagieren hier nur, statt zu gestalten.

Dies gilt auch für das Thema Frauenförderung und Diversity. Da fehlt es nach wie vor an Mut, weil die Unternehmen nicht weit genug nach vorne blicken: zum Beispiel auf die Folgen des demografischen Wandels. Disruption geht aber nicht ohne Diversity!“

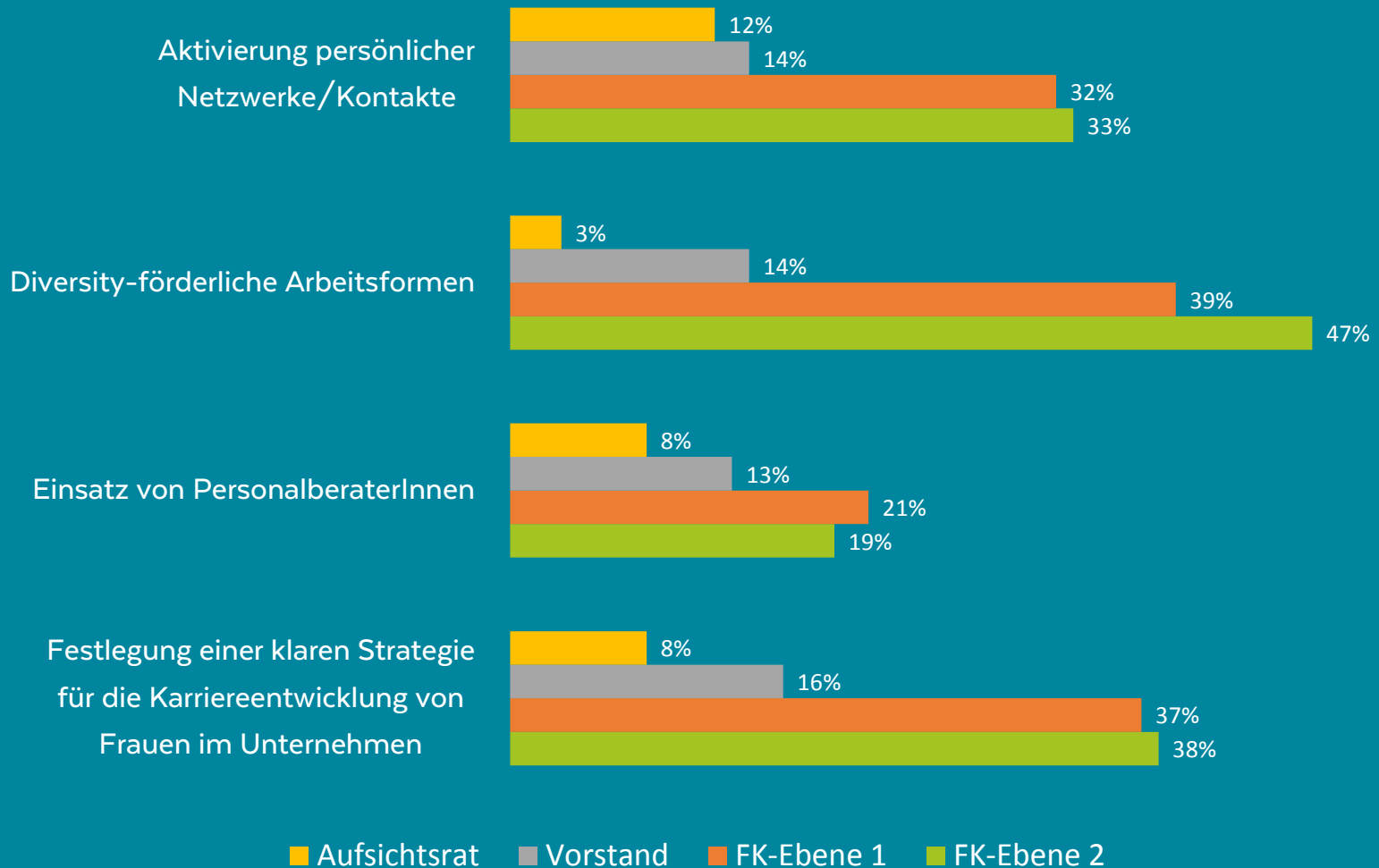
Vorgehen der Unternehmen auf die neue Gesetzeslage



Mit welchen Mitteln planen die Unternehmen die Erhöhung des Frauenanteils auf den verschiedenen Ebenen zu erreichen?



Mit welchen Mitteln planen die Unternehmen die Erhöhung des Frauenanteils auf den verschiedenen Ebenen zu erreichen?



Empfehlungen der Unternehmen

- ➔ Aus Sicht der Unternehmen hängt die **Wirksamkeit für die Förderung von Frauen** und Diversity stark von der **Unternehmenskultur** ab.
- ➔ Für die Umsetzung bedarf es neben Zeit v.a. eines ganzheitlichen Diversity-Konzepts.
- ➔ Nur so können sich nachhaltig die bei Männern und Frauen **vorherrschenden Bilder von (Führungs-) Rollen ändern**.

Das Thema „Frauen in Führungspositionen“ ist bei den Unternehmen angekommen:

- ➔ Für den ersten kurzen Berichtszeitraum (bis Juli 2017) wollen die Unternehmen **3-4% Steigerungsraten in den operativen Führungspositionen** umsetzen.
- ➔ Idealerweise übernehmen die **neuen gesetzlichen Vorgaben** „Nudging-Funktion“ und **beschleunigen Transformationsprozesse** hin zu mehr Diversity in den Unternehmen für den zweiten Berichtszeitraum, der bis 2022 dauern wird.

Mehr Informationen finden Sie unter:

- ➔ Kienbaum-BDI (Hrg.) 2017: Frauen in Führungspositionen: Perspektiven aus der Praxis.
- ➔ Studie online abrufbar unter:
http://assets.kienbaum.com/downloads/Frauen_in_Fuehrungspositionen_BDI_Kienbaum-Studie_2016.pdf?mtime=20160922115556