

Umfragen und Stimmungsbilder zu aktuellen Themen aus Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management.

1. Februar 2016

□ Gleichbehandlung

Meinung zur Frauenquote nach wie vor gespalten

Wie werden die gesetzlichen Regelungen bewertet? Zu dieser Frage haben die ULA und ihre Mitgliedsorganisation EAF Berlin eine Umfrage unter den Mitgliedern des Umfragepanels Manager Monitor durchgeführt.

An der Umfrage teilgenommen haben rund 300 Führungskräfte aus Unternehmen, die mehrheitlich vom Gesetz betroffen sind. Die Befragten waren zu drei Vierteln männlich und zu einem Viertel weiblich. Ein Viertel der Teilnehmer war jünger und drei Viertel älter als 50 Jahre, wobei die befragten Frauen tendenziell jünger waren als die Männer. Während die Frauen in der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre rund 70 Prozent der Befragten ausmachten, waren Frauen bei der Altersgruppe 60 Jahre und älter nur noch geringfügig vertreten.

Unklarheit über Betroffenheit des Unternehmens

58 Prozent der Befragten gibt an, dass Ihr Unternehmen Ziele für mehr Frauen in Führungspositionen gesetzt hat. 28 Prozent wissen von keinen Zielgrößen, 24 Prozent haben dazu keine Angaben gemacht.

Von den Befragten aus Unternehmen mit weniger als 2.000 Arbeitnehmern geben zwei Drittel an, ihr Unternehmen habe keine Zielgrößen formuliert. Dieser Wert überrascht, denn nur ein Fünftel von ihnen stammt aus Unternehmen mit weniger 500 Mitarbeitern, die vom Gesetz nicht erfasst sind. In der Größenklasse zwischen 500 und 2.000 Beschäftigte müssen Unternehmen hingegen Ziele formulieren, wenn sie börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind.

Fehlende Informationen über Unternehmensziele

Nur 48 Prozent der befragten Führungskräfte kennen die Zielgrößen ihres Unternehmens. Rund 43 Prozent der Befragten kennen die Ziele nicht und weitere 9 Prozent antworten mit „weiß nicht“. Dieses Ergebnis lässt durchaus auf fehlende Kommunikation und Transparenz in den Unternehmen schließen. Selbst bei den Unternehmen mit über 2.000 Beschäftigten, die mit Sicherheit unter das Gesetz fallen, wissen 45 Prozent der Führungskräfte nicht über die Zielvorgaben Bescheid. Dies ist umso bedenklicher, als dass die Führungskräfte diejenigen sind, welche die Zielgrößen für mehr Frauen in Führung in der Praxis umsetzen müssen.

Negativere Bewertung vonseiten der Männer

Männer und Frauen bewerten das Gesetz sehr unterschiedlich: Frauen sehen es mehrheitlich positiv, Männer mehrheitlich negativ. Die positivere Bewertung des Gesetzes durch die weiblichen Befragten korreliert mit ihrer Unzufriedenheit mit dem aktuellen Stand von Frauen in Führungspositionen im Unternehmen. Drei Viertel der Frauen geben an, mit dem Status quo nicht zufrieden zu sein. Mehr als die Hälfte der befragten männlichen Führungskräfte hingegen beurteilt den aktuellen Stand von Frauen in Führungspositionen in ihrem Unternehmen als eher bis sehr zufriedenstellend. Damit einher geht auch die mehrheitliche Ablehnung des Gesetzes durch die männlichen Führungskräfte.

Frauen besser über Chancengleichheit informiert

Frauen wissen nicht nur eher, ob ihr Unternehmen sich Zielgrößen gesetzt hat: Sie kennen diese Ziele tendenziell häufiger als die männlichen Befragten. Auch sind Frauen besser über flankierende Maßnahmen wie zum Beispiel in den Bereichen Personalentwicklung, Vereinbarkeit oder Arbeitszeitflexibilisierung informiert. Aus welchen Gründen? Zum einen sind Frauen von den gesetzlichen Regelungen potenziell selbst betroffen und haben möglicherweise ein höheres Eigeninteresse, zu erfahren, welche Ziele sich das Unternehmen steckt. Hinzu kommt, dass sich viele Maßnahmen rund um Vielfalt und Chancengleichheit fast ausschließlich an Frauen richten. Wenngleich es sinnvoll ist, Frauen gezielt zu

fördern, sollten auch Männer bewusst in Maßnahmen einbezogen werden – beispielsweise zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere oder zum Thema Elternzeit. Das erhöht die Akzeptanz der Maßnahmen im Unternehmen und trägt dazu bei, eine größere Vielfalt männlicher Rollen- und Karrieremodelle sichtbar zu machen.

Ausgewogenere Strukturen in kleineren Unternehmen?

Führungskräfte in großen Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten bewerten das Gesetz vergleichsweise positiver als in kleineren Unternehmen – sowohl Frauen als auch Männer. Die Zufriedenheit mit dem Erreichten ist wiederum geringer, was daran liegen kann, dass in großen Unternehmen bis heute weniger Frauen in Führungspositionen sind. Die dort herrschende Unzufriedenheit mit dem Status Quo könnte somit die Erklärung für eine positivere Beurteilung des Gesetzes liefern.

Jüngere Führungskräfte wollen mehr Gleichstellung

In der Altersgruppe der über 50-Jährigen ist die kritische Bewertung des Gesetzes etwas ausgeprägter. Die größten Unterschiede hinsichtlich des Alters ergeben sich jedoch bei der Zufriedenheit mit dem derzeitigen Status quo von Frauen in Führungspositionen: Fast zwei Drittel der unter 50-Jährigen sind unzufrieden, wohingegen sich eine knappe

Mehrheit der Altersgruppe Ü50 zufrieden zeigt. Hier zeichnet sich eine interessante Tendenz ab: Bisher zeigten Studien nämlich, dass sich Männer vor allem in der letzten Phase ihrer Karriere oder aus persönlicher Betroffenheit, zum Beispiel, weil sie selbst eine berufstätige Tochter haben, für mehr Frauen in Führungspositionen einsetzen.

Impressum

Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Initiatorin des Panels ist die Führungskräftevereinigung ULA.

Herausgeber

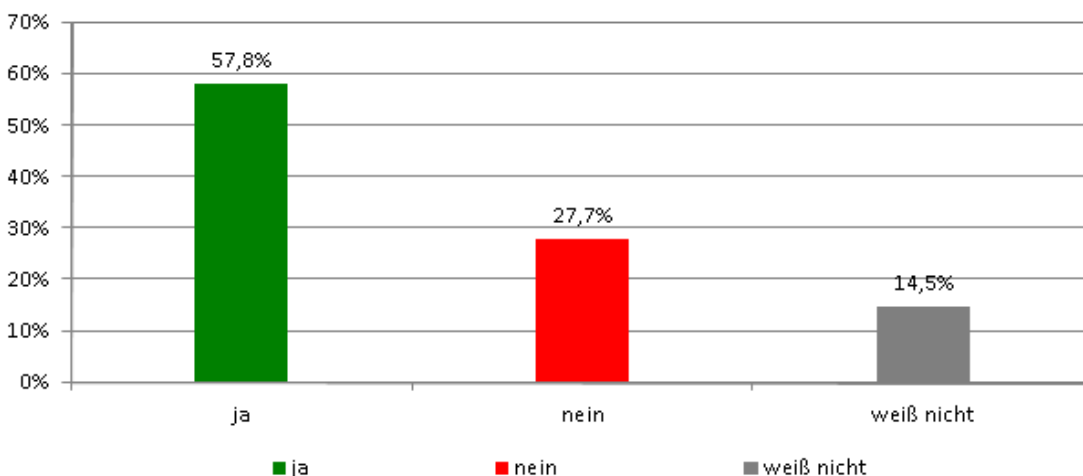
Führungskräfte Institut GmbH
Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
E-Mail info@ula.de | www.fki-online.de

Geschäftsführer: Ilhan Akkus, Andreas Zimmermann
Steuer-Nr. 1127 423 04863
Amtsgericht Köln HRB 81600
Redaktion: Andreas Zimmermann
Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation

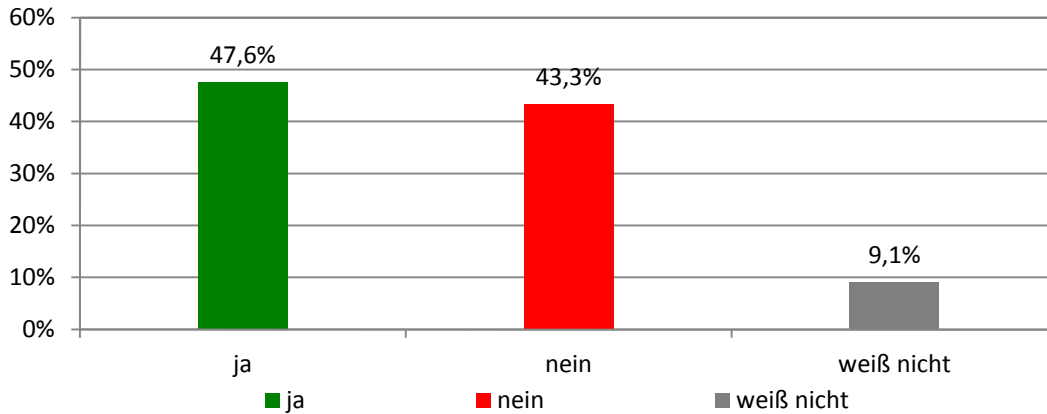
Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe
Bestelladresse: info@fki-online.de

Gesamtauswertung

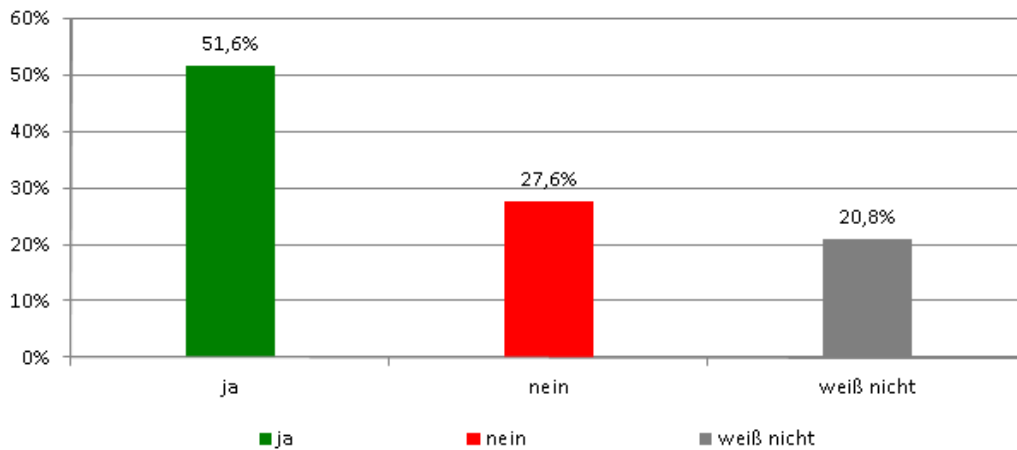
Frage 1) Hat Ihr Unternehmen sich Ziele für mehr Frauen in Führungspositionen gesetzt?



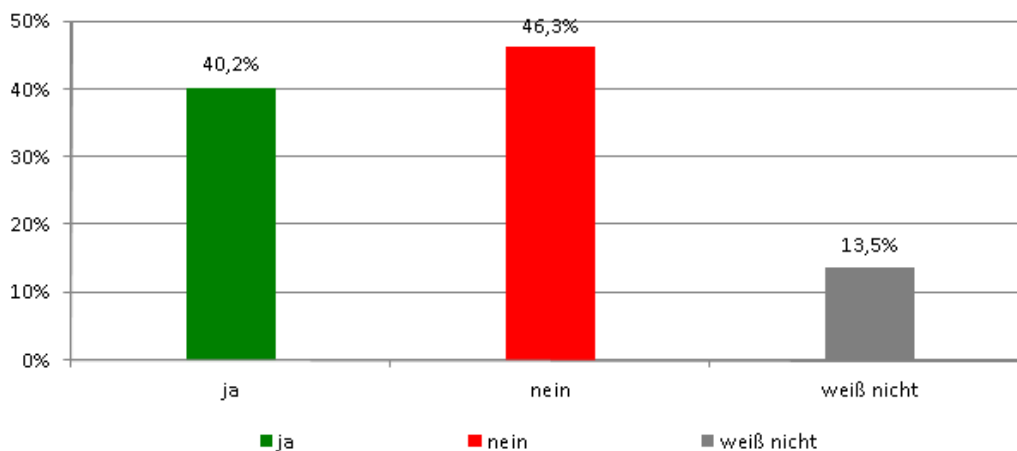
Frage 2) Sind Ihnen die Ziele bekannt?



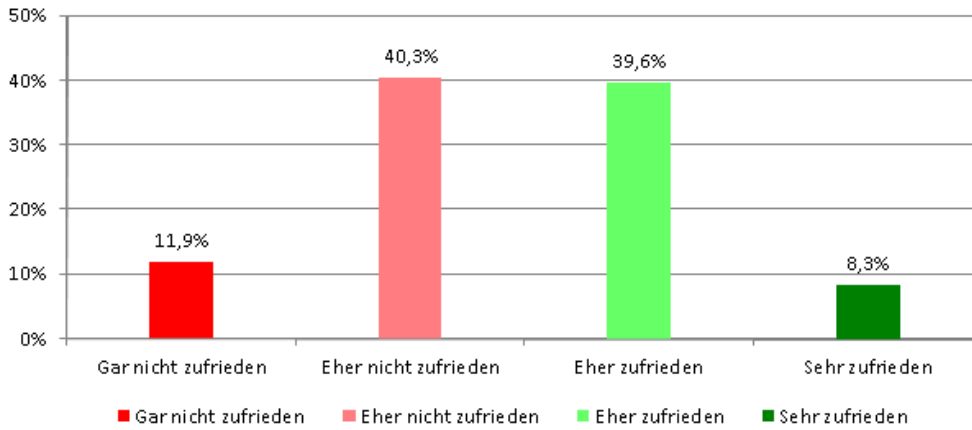
Frage 3) Wird die Umsetzung von Zielgrößen in Ihrem Unternehmen mit Maßnahmen, z.B. im Bereich Personalentwicklung, Vereinbarkeit oder Arbeitsflexibilisierung begleitet?



Frage 4) Ist das aktuelle Gesetz Ihrer Einschätzung nach ein Schritt in die richtige Richtung?

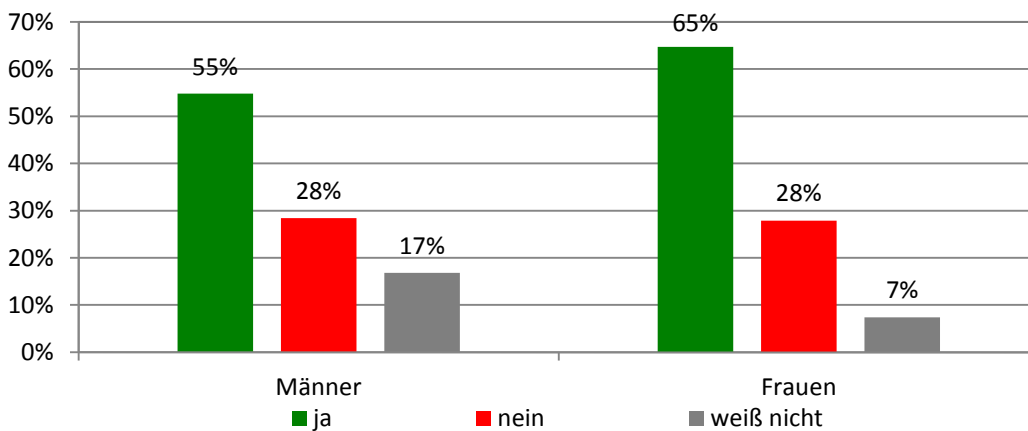


Frage 5) Wie zufrieden sind Sie mit dem aktuellen Stand von Frauen in Führungspositionen in Ihrem Unternehmen?

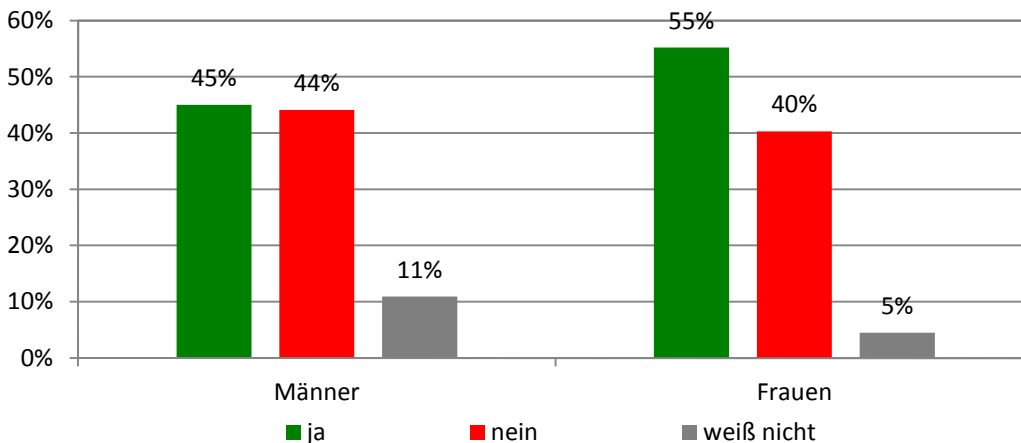


Auswertung nach Geschlecht (ausgewählte Ergebnisse)

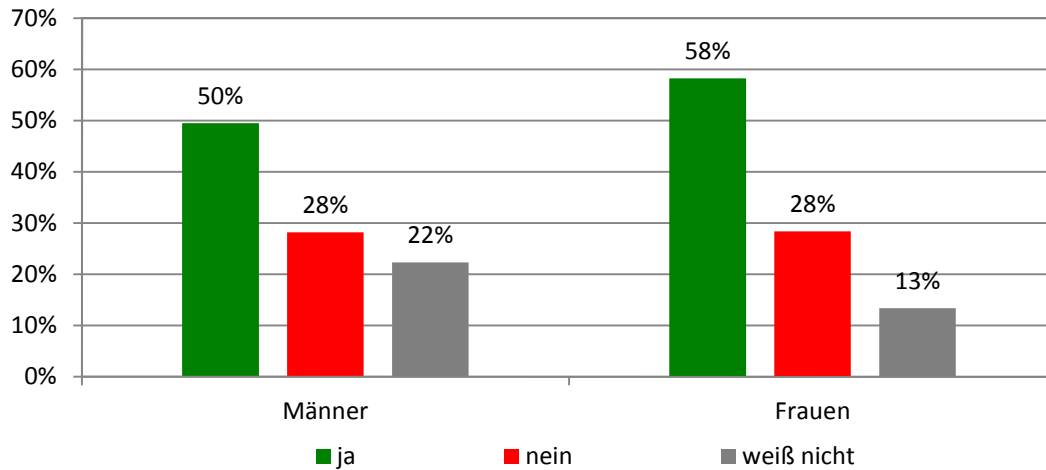
Frage 1) Hat Ihr Unternehmen sich Ziele für mehr Frauen in Führungspositionen gesetzt?



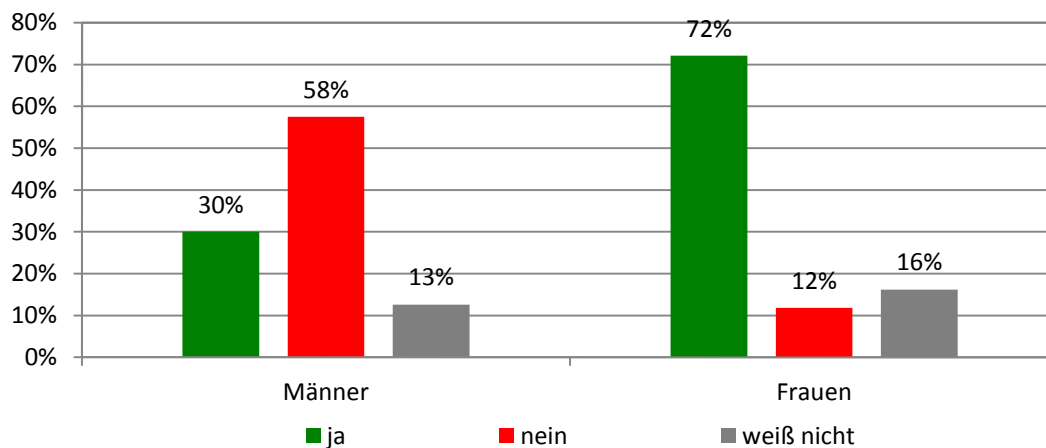
Frage 2) Sind Ihnen die Ziele bekannt?



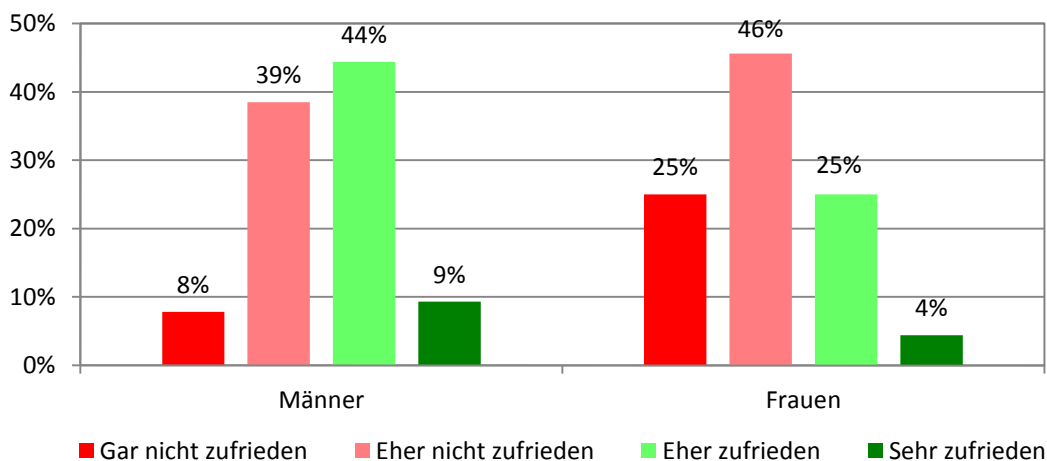
Frage 3) Wird die Umsetzung von Zielgrößen in Ihrem Unternehmen mit Maßnahmen, z.B. im Bereich Personalentwicklung, Vereinbarkeit oder Arbeitsflexibilisierung begleitet?



Frage 4) Ist das aktuelle Gesetz Ihrer Einschätzung nach ein Schritt in die richtige Richtung?

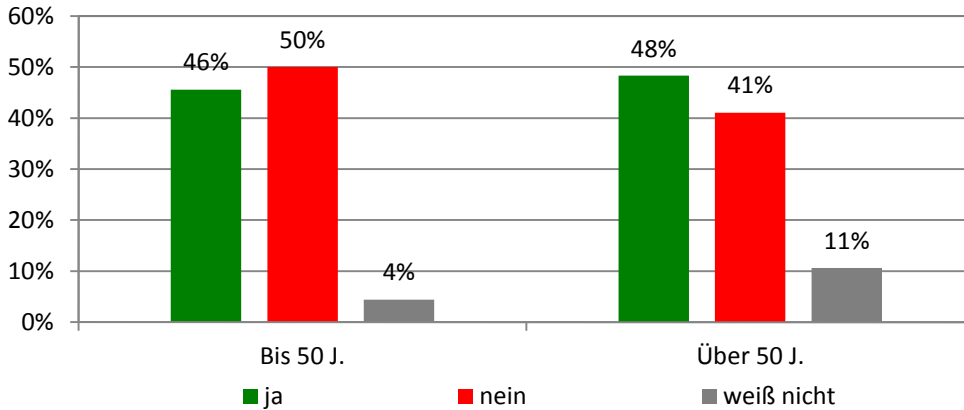


Frage 5) Wie zufrieden sind Sie mit dem aktuellen Stand von Frauen in Führungspositionen in Ihrem Unternehmen?

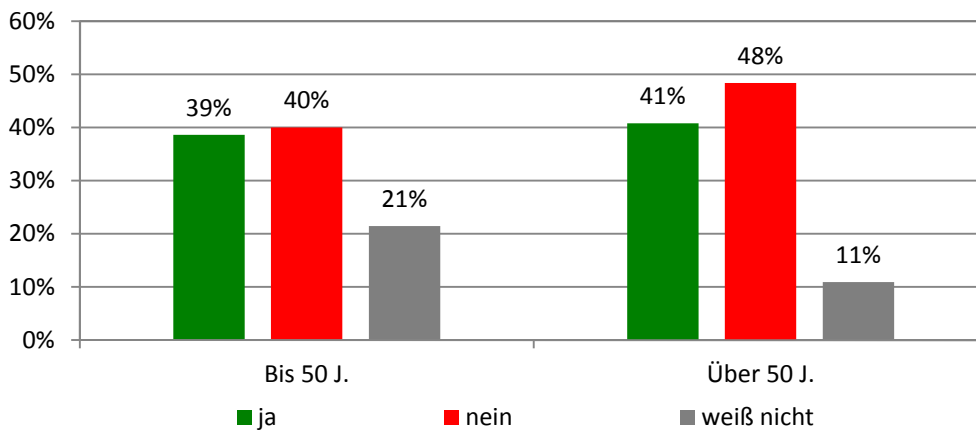


Auswertung nach Altersgruppen (ausgewählte Ergebnisse)

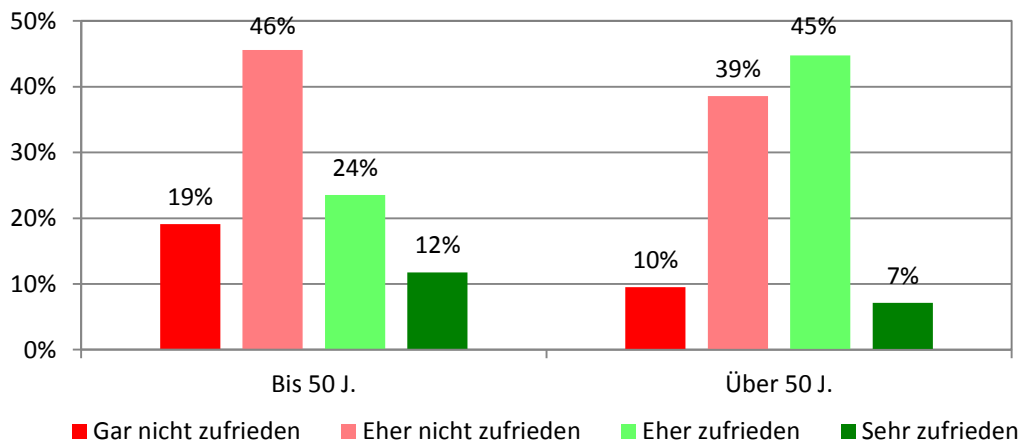
Frage 2) Sind Ihnen die Ziele bekannt?



Frage 4) Ist das aktuelle Gesetz Ihrer Einschätzung nach ein Schritt in die richtige Richtung?

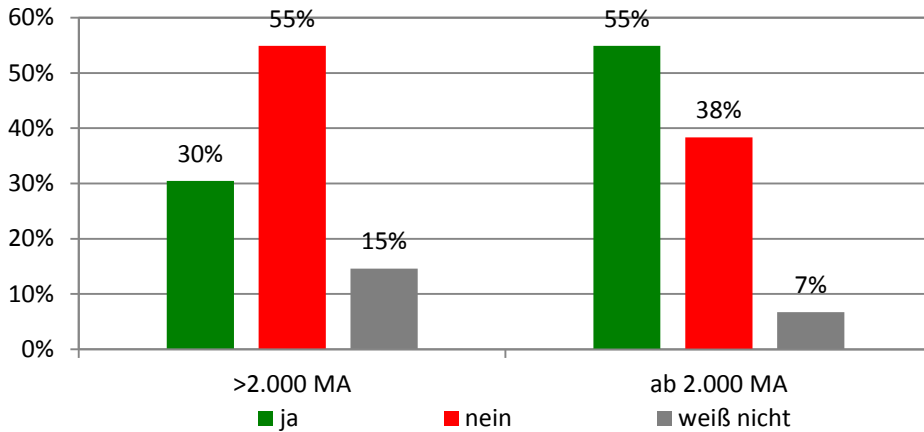


Frage 5) Wie zufrieden sind Sie mit dem aktuellen Stand von Frauen in Führungspositionen in Ihrem Unternehmen?

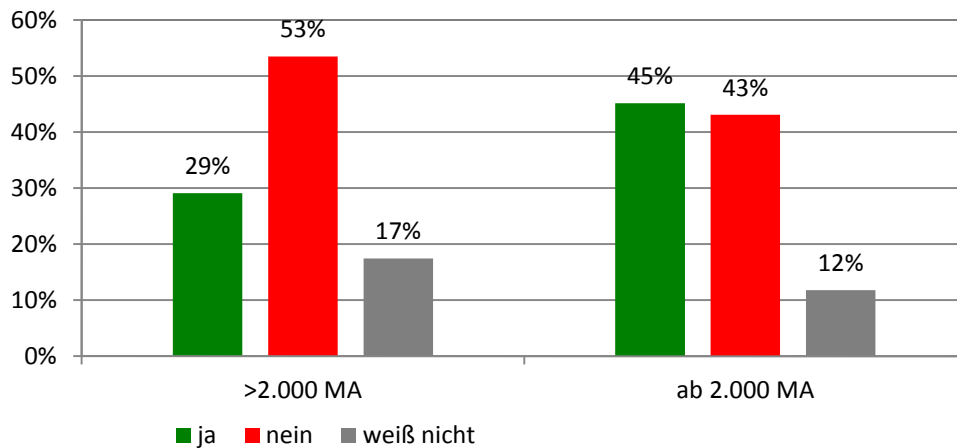


Auswertung nach Unternehmensgröße (ausgewählte Ergebnisse)

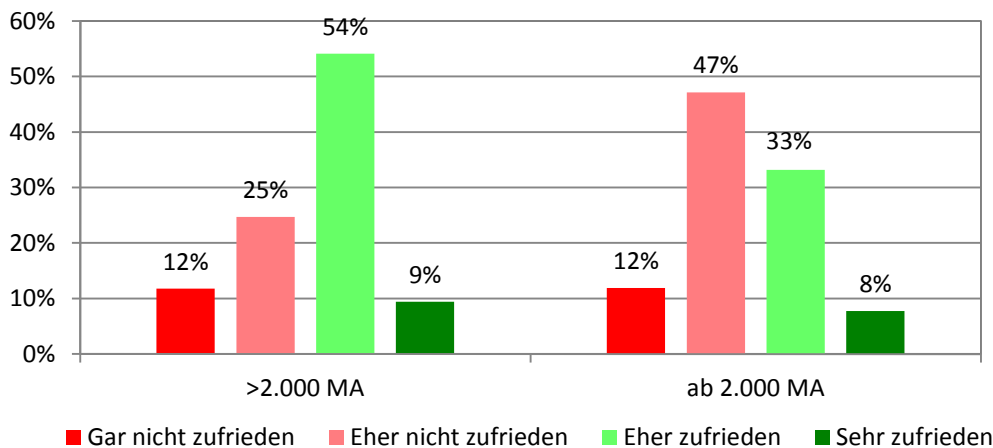
Frage 1) Hat Ihr Unternehmen sich Ziele für mehr Frauen in Führungspositionen gesetzt?



Frage 4) Ist das aktuelle Gesetz Ihrer Einschätzung nach ein Schritt in die richtige Richtung?



Frage 5) Wie zufrieden sind Sie mit dem aktuellen Stand von Frauen in Führungspositionen in Ihrem Unternehmen?



Soziologische Daten

a) Unternehmensgröße

Bis 100	7,2%
ab 100 bis 500	10,4%
ab 500 bis 2.000	13,6%
ab 2.000 bis 10.000	23,3%
ab 10.000	45,5%

b) Geschlecht

männlich	74,6%
weiblich	24,4%
keine Angabe	1,1%

c) Alter

30 bis 39	4,7%
40 bis 49	20,6%
50 bis 59	54,5%
60 und darüber	20,2%

