

Veranstaltung

„Eine gute Wahl: Mehr Frauen in die Aufsichtsräte“

***der FidAR in Kooperation mit dem BMFSFJ am 16. September 2009,
13-19 Uhr, ARTrium der Britischen Botschaft in Berlin***

Fünf Thesen

Elke Holst

DIW Berlin/SOEP und Universität Flensburg

1. **Die Top Positionen der Wirtschaft sind fest in Männerhand**
2. **In Führungspositionen verfügen Frauen über eine gleich hohe Ausbildung wie Männer, haben jedoch geringere Aufstiegschancen und werden schlechter entlohnt.**
3. **In den Führungsetagen dominiert die Lebenswirklichkeit von Männern (der Mann stellt die Norm dar). Stereotype und Zuschreibungen von Fähigkeiten und Eigenschaften basierend auf traditionellen Aufgabenteilung im Haushalt wirken auf dem Arbeitsmarkt zum Vorteil von Männern.**
4. **Viele Frauen in Führungspositionen haben keine Kinder und sind unverheiratet. Die Familienbildung stellt das große Karriererisiko für Frauen dar, für Männer ergeben sich hingegen größere Chancen.**
5. **Es sind verbindliche Ansätze und Anreizsystem zur Überwindung der Ungleichheit notwendig**

1. Top Positionen der Wirtschaft sind fest in Männerhand („It's a man's world“)

Anteil und Zahl von Frauen in Aufsichtsräten

	2008/09	2006/07
- Top200 Wirtschaftsunternehmen	9,3 % (230 von 2466)	7,8 % (196 von 2304)
- Top100 Banken und Sparkassen	15,5 % (242 von 1566)	15,1 % (246 von 1633)
- Top58 Versicherungen	13,5 % (98 von 727)	11,3 % (92 von 812)

(über die Hälfte der Beschäftigten im Kreditgewerbe sind Frauen)

Drei Viertel der Frauen im Aufsichtsrat wurden durch
Arbeitnehmervertretungen entsandt.

Geringe Besetzung der Aufsichtsräte mit Frauen durch die
Arbeitnehmerseite steht in Zusammenhang mit der extrem geringen
Zahl von Frauen in Vorständen.

Die gläserne Decke in Deutschland (2008/2009)

Anteil und Zahl von Frauen in Vorständen (2008/09)

- Top200 Wirtschaftsunternehmen **2,5 %** (23 von 386)
- Top100 Banken und Sparkassen **1,9 %** (8 von 414)
- Top58 Versicherungen **2,4 %** (9 von 372)

(über die Hälfte der Beschäftigten im Kreditgewerbe sind Frauen)

Problem auch für nachfolgende Generationen:

Männer können zahlreichen Rollenvorbildern folgen

– Frauen haben diese Chance nicht.

Einflussreiche Netzwerke.

Mehr Frauen in Aufsichtsräte erfordert auch mehr Frauen in Vorständen
(und anderen hohen Führungspositionen).

5. Es sind verbindliche Ansätze und Anreizsystem zur Überwindung der Ungleichheit notwendig

Drei (ausgewählte) Schritte:

- Verbindlicher Fahrplan zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Aufsichtsräten und anderen Führungspositionen mit festen Zielgrößen, klar zugeordneten Verantwortlichkeiten und Sanktionsmechanismen.
- Transparenz bei der Besetzung von Top Positionen, wie Aufsichtsräte und Vorstände.
- Frühe, konsequente, längerfristig angelegte Ausbildung/Vorbereitung von Frauen auf ihre beruflichen Aufgaben (im Unternehmen, in den Verbänden und auch an Hochschulen).

Mehr Mut zu mehr Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen
(...und anderen hohen Führungspositionen).

Die fortschrittlichsten Unternehmen werden am Markt am erfolgreichsten sein.