

# FidAR

## Management Summary

FRAUEN  
IN DIE  
AUF SICHTSRÄTE

### Stimmungsbarometer zum Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.  
Juli 2015



Projektpartner:



Gefördert durch:



## I Management Summary

### Gesetzliche Grundlage:

Am 1. Mai 2015 ist das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Kraft getreten. Entsprechend dem Gesetz gilt ab Januar 2016 für rund 108 börsennotierte und voll mitbestimmungspflichtige Unternehmen eine verbindliche Geschlechterquote von 30 Prozent bei Neubesetzungen in den Aufsichtsräten. Börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen (mind. 3.500 Unternehmen) sind ab September 2015 verpflichtet, Planzahlen für die Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsrat, Vorstand und obersten Management-Ebenen zu veröffentlichen.

**1** | Trotz kritischer Haltung zum Gesetz werden **große Chancen** in verbindlichen Zielgrößen und fester Aufsichtsratsquote gesehen. Erwartet werden die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, des Unternehmenserfolgs und die Stärkung der Gleichstellung.

**2** | Die **größten Herausforderungen** hinsichtlich verbindlicher Zielgrößen und fester Aufsichtsratsquote für Unternehmen sind: Schwierigkeiten bei der adäquaten Stellenbesetzung und Personalsuche, hoher finanzieller und personeller Aufwand sowie das Definieren passgenauer Zielgrößen für das eigene Unternehmen.

**3** | Die **schwierige Vereinbarkeit** von Familie und Karriere gilt als **Hauptgrund** für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Quote und Zielvereinbarungen werden nicht als **probate Maßnahmen** zur Erhöhung des Frauenanteils wahrgenommen. Vereinbarkeitsmaßnahmen, Coachings und Kulturwandel werden als vielversprechende Instrumente eingeschätzt.

**4** | Nur **wenige Unternehmen sind sich bisher bewusst**, dass sie vom Gesetz betroffen sind. Lediglich ein Bruchteil der Unternehmen hat bereits Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils auf unterschiedlichen Hierarchieebenen verabschiedet oder plant diese.

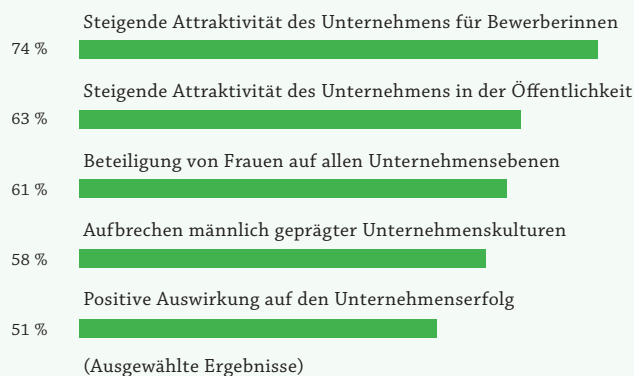
**5** | Eine gesetzliche **Verpflichtung** zur Festlegung von Zielgrößen bzw. eine feste Aufsichtsratsquote wird **mehrheitlich abgelehnt**. Ein wesentlicher Grund hierfür ist, dass die gesetzliche Regelung als staatliche Bevormundung empfunden wird.



Insgesamt zeigen sich in den Ergebnissen deutliche **Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den männlichen und weiblichen Vorständen**. Weibliche Vorstände sehen deutlich mehr Chancen in den gesetzlichen Regelungen und weniger Herausforderungen.

## 01 | Aus Sicht der Unternehmen halten feste und flexible Geschlechterquoten längerfristig auch große Chancen bereit

**In einer Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen und einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte kann man verschiedene Chancen sehen. Welche Chancen sehen Sie für Ihr Unternehmen?**



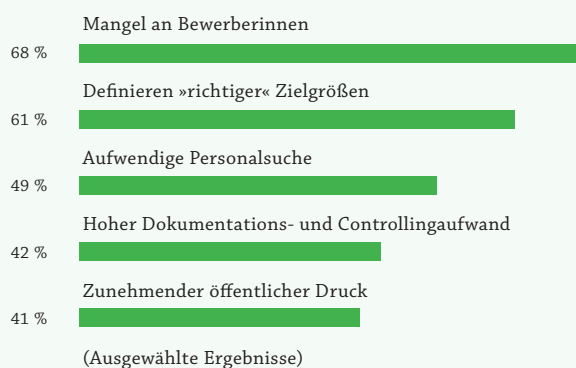
Die Vorstände und Unternehmensführungen erhoffen sich, dass die Attraktivität des Unternehmens speziell für weibliche Bewerber steigt (74%) und dadurch das Unternehmen auch insgesamt in der Öffentlichkeit an Attraktivität gewinnt (51%). Zudem werden Frauen besser und konsequenter auf allen Unternehmensebenen beteiligt (63%) und männlich geprägte Unternehmenskulturen aufgebrochen (58%). Mehr Frauen in Führungspositionen wirken sich aus Sicht der Befragten positiv auf den Unternehmenserfolg aus (61%).



Weibliche Vorstände sehen deutlich häufiger Chancen in den gesetzlichen Regelungen als männliche Vorstände.

## 02 | Stellenbesetzungen und das Definieren passgenauer Zielgrößen sind für Unternehmen zentrale Herausforderungen

**Aus der verpflichtenden Festlegung von Zielgrößen und der festen Geschlechterquote für Aufsichtsräte können sich auch Herausforderungen ergeben. Für wie groß halten Sie die folgenden Herausforderungen für Ihr Unternehmen?**



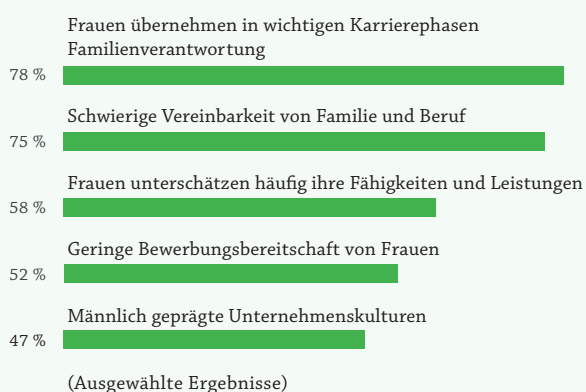
Aus Sicht der Vorstände und Unternehmensführungen ergeben sich aus der Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und obersten Management-Ebenen mehrere Herausforderungen für das eigene Unternehmen. Vor allem haben die Befragten Sorge, dass sich mangels Bewerberinnen zentrale Positionen nicht adäquat besetzen lassen (68%) und sich das Definieren der für das eigene Unternehmen »richtigen« Zielgrößen als schwierig erweist (61%). Knapp die Hälfte der Befragten befürchtet erhebliche personelle und finanzielle Mehrbelastungen, die mit der Personalsuche (49%) bzw. mit Informationspflichten (Dokumentation und Controlling) verknüpft sind (42%).



Männliche Vorstände sehen in Zielgrößen zumeist größere Herausforderungen als weibliche Vorstände.

## 03 Die Gründe für wenige Frauen in Führungspositionen werden in schwieriger Vereinbarkeit und dem Verhalten der Frauen gesehen

**Worin liegen in Ihren Augen die wesentlichen Gründe dafür, dass in der Wirtschaft Frauen in höheren Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind?**



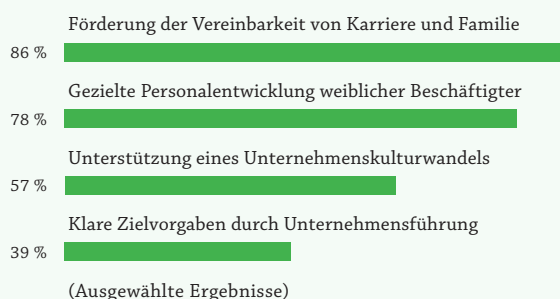
Aus Sicht der Befragten liegen die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen bei der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf (mehr als 75%). Über die Hälfte der Befragten nehmen an, dass Frauen dazu neigen, ihre eigenen Leistungen zu unterschätzen, und sich seltener bewerben. 47% der Befragten nennen die herrschende Unternehmenskultur als Grund für die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen.



Die Mehrheit der weiblichen Vorstände sieht in der Unternehmenskultur einen wesentlichen Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, hingegen nur eine Minderheit der männlichen Vorstände.

**Quote und Zielvereinbarungen werden nicht als probate Instrumente zur Erhöhung des Frauenanteils wahrgenommen.**

**Für wie wirksam halten Sie die folgenden Maßnahmen, um Frauen darin zu fördern, eine Führungsposition zu erreichen?**



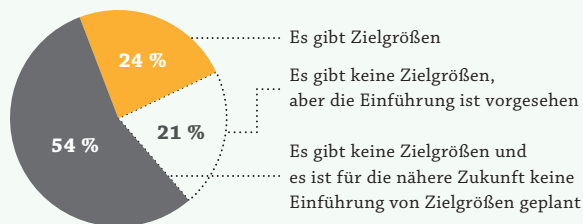
Von den Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen werden Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit als besonders wirksam wahrgenommen (86%), Zielvorgaben für Frauenanteile in Führungspositionen gelten hingegen als wenig probates Instrument (39%).



Nur wenige männliche Vorstände sehen einen Kulturwandel als notwendige Voraussetzung zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen, hingegen eine breite Mehrheit der weiblichen Vorstände.

## 04 | Nur wenige Unternehmen sind sich bewusst, dass sie vom Gesetz betroffen sind und Zielgrößen festlegen müssen

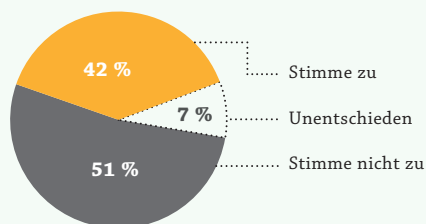
Gibt es in Ihrem Unternehmen Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils?



Vielen Vorständen und Unternehmensführungen ist nicht bewusst, dass ihr Unternehmen von dem Gesetz zur Festlegung von Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils betroffen ist. Insgesamt weisen 24% der Unternehmen Zielgrößen auf, 21% haben bisher keine Zielgrößen festgelegt, planen aber eine Einführung von Zielgrößen innerhalb dieses oder nächsten Jahres und 54% der Unternehmen haben weder Zielgrößen festgelegt noch die Einführung von Zielgrößen geplant.

## 05 | Eine staatliche Verpflichtung zu Zielgrößen bzw. eine Aufsichtsratsquote wird mehrheitlich abgelehnt

Ab September 2015 sind börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen dazu verpflichtet, eigene Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen festzulegen. Wie stehen Sie zu dieser Regelung?

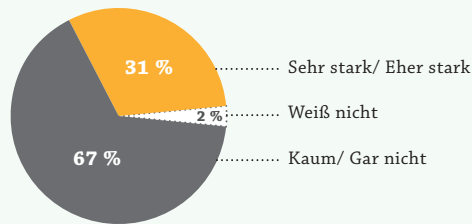


42% der Vorstände und Unternehmensführungen befürworten die gesetzliche Regelung, eigene Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen festzulegen. 51% stimmen der Regelung nicht zu und 7% haben sich bislang noch keine Meinung hierzu gebildet.



Die Mehrheit der weiblichen Vorstände stimmt der gesetzlichen Regelung zu, während männliche Vorstände das Gesetz überwiegend ablehnen.

**Wie stark lässt sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Ihrem Unternehmen durch eine Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für den Aufsichtsrat, Vorstand und das oberste Management steigern?**

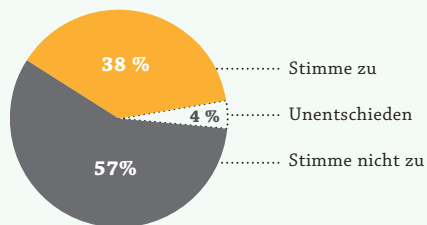


Nur eine Minderheit der befragten Vorstände und Unternehmensführungen geht davon aus, dass durch eine Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen der Frauenanteil in Führungspositionen im eigenen Unternehmen deutlich gesteigert werden kann.



Weibliche Vorstände gehen häufiger davon aus, dass sich durch die Festlegung von Zielgrößen der Frauenanteil in Führungspositionen im eigenen Unternehmen deutlich steigern lässt.

**Ab dem 1. Januar 2016 gilt bei Neubesetzungen im Aufsichtsrat von börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen eine feste Geschlechterquote von mind. 30 Prozent. Wie stehen Sie zu dieser Regelung?**



38% der Befragten stimmen dem Gesetz, für Aufsichtsräte von börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen eine feste Geschlechterquote einzuführen, zu. Mit 57% lehnt die Mehrheit der Befragten das Gesetz jedoch ab.



Die Mehrheit der weiblichen Vorstände befürwortet die gesetzliche Quotenregelung, wohingegen ein Großteil der männlichen Vorstände die Regelung ablehnt.

## RECHTLICHER HINWEIS

Die in diesem Stimmungsbarometer enthaltenen Informationen dienen allgemeinen Informationszwecken und beziehen sich nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person. Obwohl sich FidAR bei der Auswahl des Informationsangebotes um größtmögliche Sorgfalt bemüht, haftet FidAR nicht für dessen Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit.

## QUELLENACHWEIS

Bei den abgebildeten Diagrammen/Darstellungen in diesem Stimmungsbarometer handelt es sich ausschließlich um veranschaulichte Darstellungen vom Fraunhofer CeRRI, Berlin.

## IMPRESSUM

Herausgeber:

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Kurfürstendamm 61

10707 Berlin, Deutschland

Tel. +49 (30) 887 14 47 16

Fax +49 (30) 887 14 47 20

info@fidar.de

www.fidar.de

Projektleitung: Monika Schulz-Strelow (FidAR e.V.)

Stichprobenkonzept und Durchführung der Online-Erhebung: Doris Hess, Dr. Helmut Schröder,  
Thomas Weiß (infas Institut für angewandte Sozialwissenschaften GmbH)

Durchführung, Auswertung und Ergebnisdokumentation: Karen Genz, Dr. Julian Wangler,  
Katharina Hochfeld, Prof. Dr. Martina Schraudner (Fraunhofer CeRRI)

Projektbegleitende Beratung und Ergebnisdokumentation: Ute Stahl (A.T. Kearney)

Layout: Sandra Riedel (Fraunhofer CeRRI)

Abdruck bzw. Auszüge aus dem Stimmungsbarometer sind mit Quellenangabe gestattet. Belegexemplare werden an die oben angegebene Adresse erbeten.

© FidAR, Berlin, Juli 2015