



#FidARForu
m

Studie im Dialog

Empfehlungen an Unternehmen aus der FidAR-Wirkungsanalyse

Monika Schulz-Strelow | Gründungspräsidentin FidAR e.V. | Projektleiterin

Prof. Dr. Anja Seng | Präsidentin FidAR e.V.

gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Ziele und Zielgruppen

Ziel

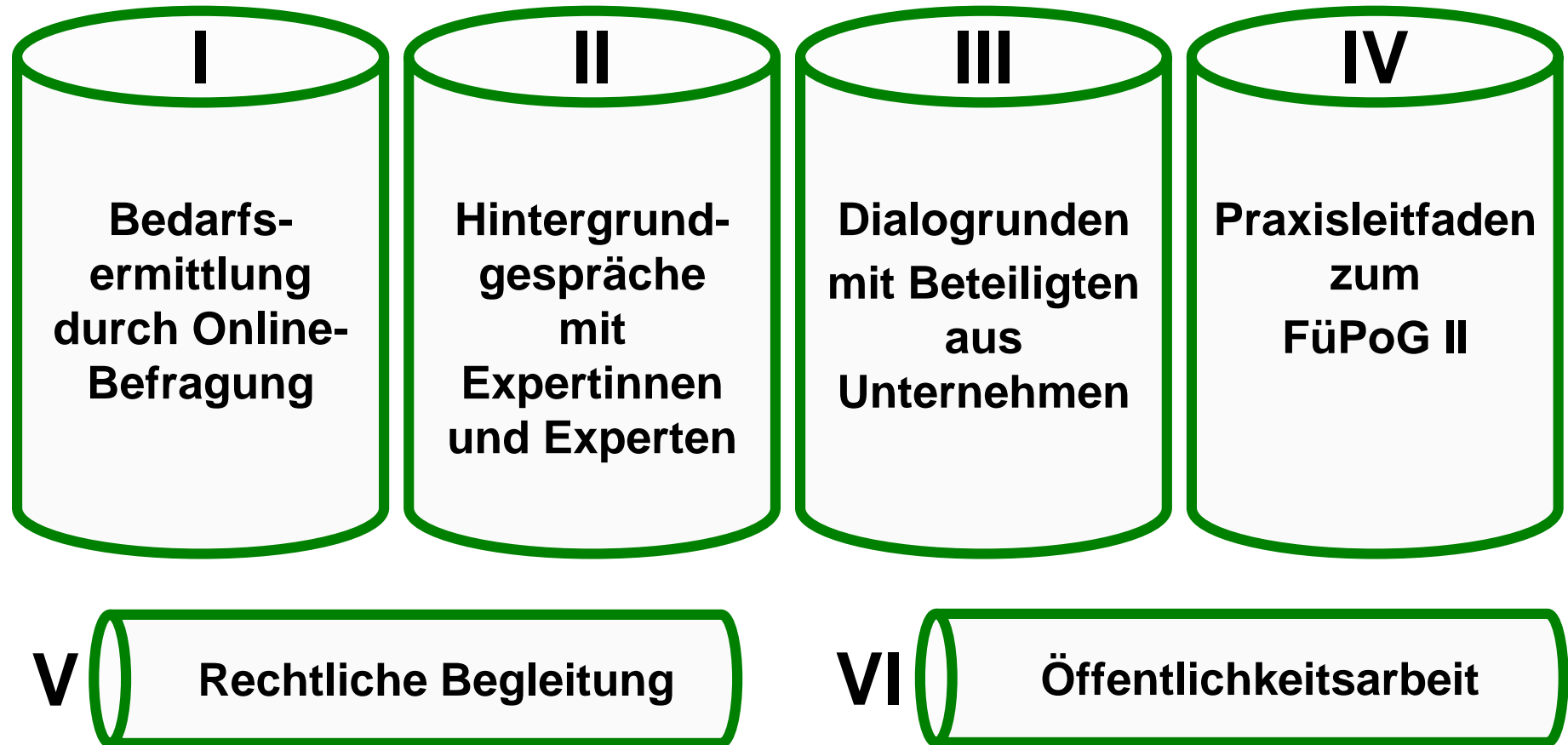
Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen durch Umsetzung des FÜPoG II

1. Probleme bei Umsetzung zur Erhöhung des Frauenanteils analysieren
2. Handlungsempfehlungen für Unternehmen geben
3. Dialog zwischen Politik und Wirtschaft fördern

Zielgruppe

börsennotierte und/oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen,
die unter das FÜPoG II fallen

Unser Vorgehen



Erprobte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führung

Gleichstellungs-
kultur fördern

Rekrutierung
und Beförderung
transparent
gestalten

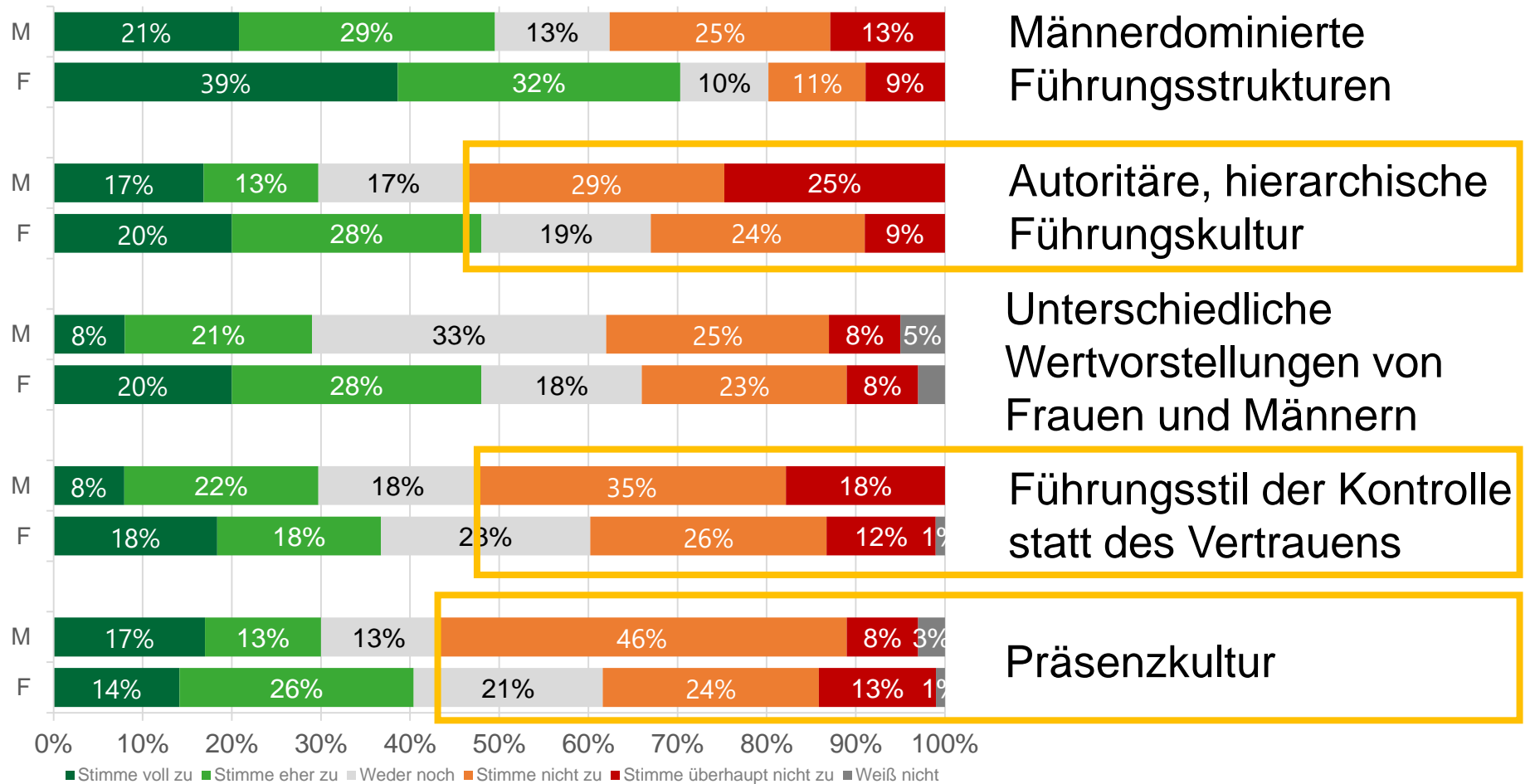
Vereinbarkeit
von Berufs- und
Privatleben
(besser)
ermöglichen

Frauen
empowern

bestehende
Hemmnisse
abbauen

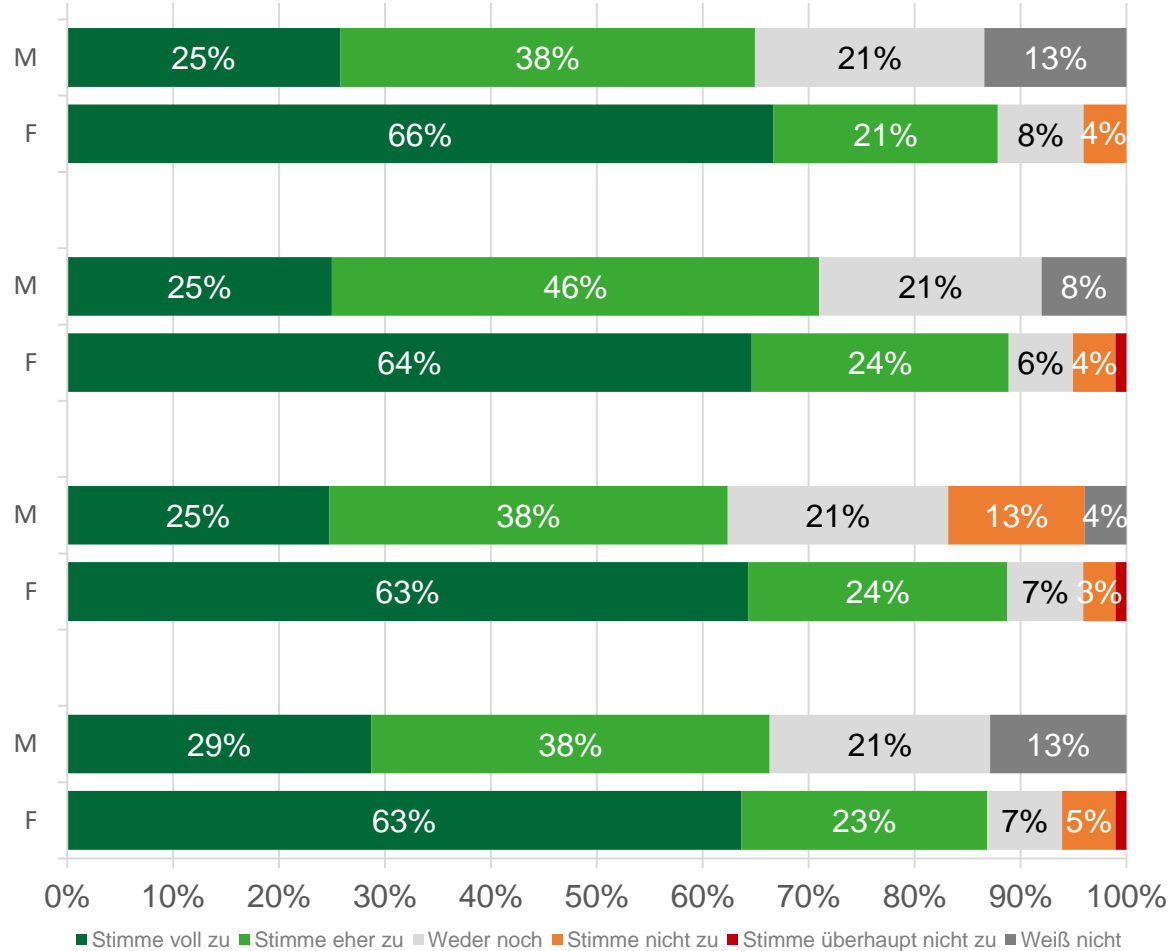
verbindliche
Strategie
formulieren und
umsetzen

Grundsätzliche Hemmnisse



Stichprobe: Männer n=24; Frauen n=100

So wirksam sind Zielgrößen



für 1. Führungsebene
unter Vorstand/GF

für Vorstand/GF

für 2. Führungsebene
unter Vorstand/GF

für Aufsichtsrat

Stimmen aus den Hintergrundgesprächen

„Ich verlasse mich bei den
Zielgrößen lieber auf meine
Juristen.“

„Ohne Sanktionen läuft nichts!
Sonst hat der Investor eine
größere Durchschlagkraft als
das Gesetz.“

„Prozentzahlen im Vorstand müssen
mit absoluten Zahlen untermauert
werden – sonst wird im Zweifel der
Vorstand verkleinert.“

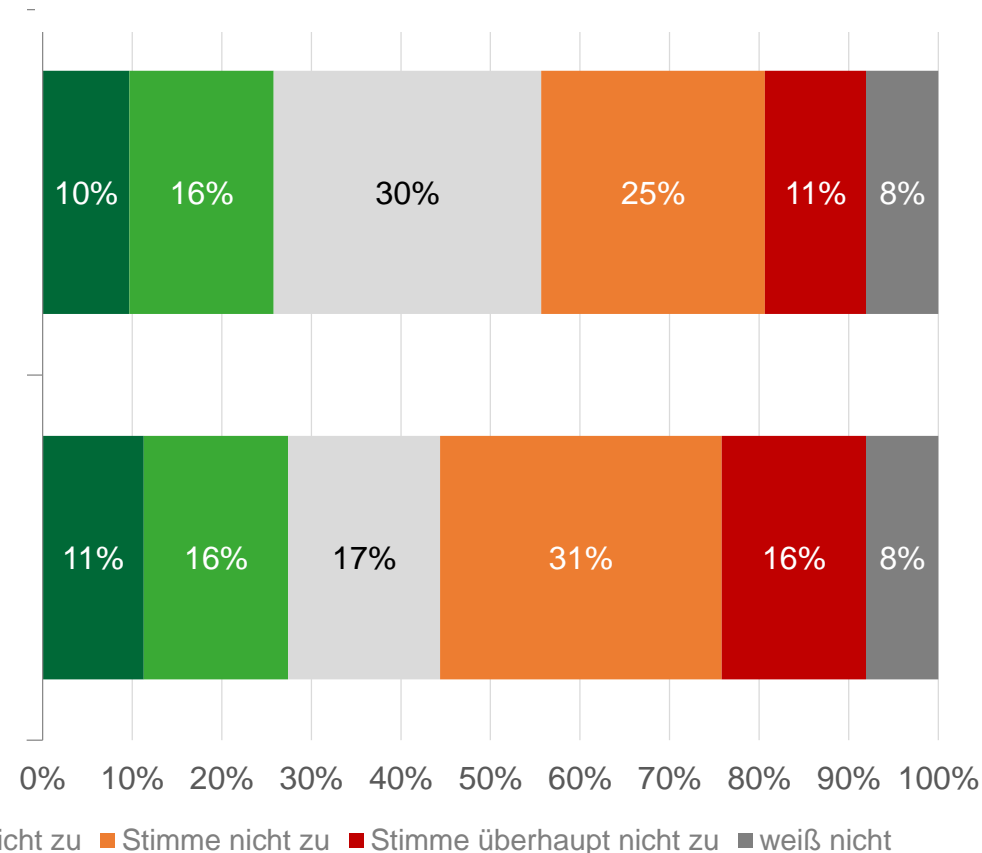
„Wir brauchen ein
FüPoG für Dummies!“

„Man soll sich auch nicht an den Zahlen so festbeißen
– es braucht einen breiteren Diskurs!“

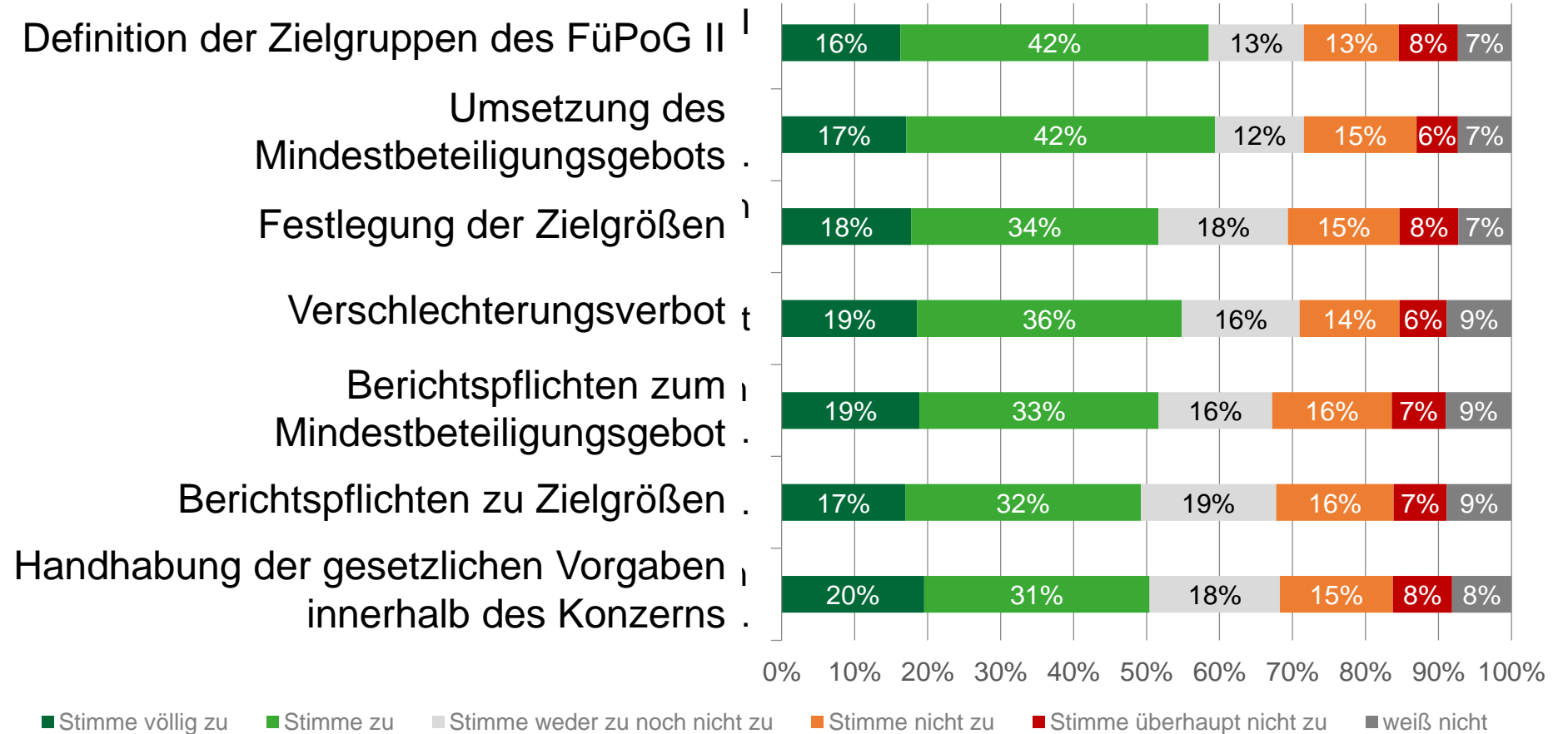
Einschätzungen zum FÜPoG II

Seit der Verabschiedung des FÜPoG II habe ich **spürbare oder messbare Veränderungen** in der Besetzung von Führungspositionen in meinem Unternehmen wahrgenommen.

Ich fühle mich **ausreichend informiert**, um die wesentlichen Aspekte des FÜPoG II meinen Mitarbeitenden zu erläutern.



Aufklärungs- und Beratungsbedarf in Maßnahmen



Fazit I

- Rund 40% der Teilnehmenden an der Befragung haben keine Angaben zu den Zielgrößen gemacht.
- Maßnahmen zur Gleichstellungskultur und Rekrutierung werden von Befragten mehrheitlich positiv eingeschätzt.
- Maßnahmen zum Empowerment von Frauen gibt es fast in der Hälfte, zum Einbezug von Männern in weniger als einem Drittel der Unternehmen.
- Frauen nehmen Hemmnisse in ihrem Unternehmen vermehrt wahr – vor allem männerdominierte Führungsstrukturen und autoritäre, hierarchische Führungskultur.

Fazit II

- Kaum spürbare Veränderung durch FÜPoG II bei den Befragten.
- Mehr als die Hälfte der Befragten fühlt sich nicht ausreichend informiert zum FÜPoG II. Die meisten sehen Aufklärungsbedarf.
- Es gibt weniger vielfältige Sanktionen als in anderen Ländern, die außerdem seltener bis gar nicht genutzt werden.

Projektpartner:innen

- **Prof. Dr. Anja Seng**, Präsidentin FidAR e.V., **Antragstellerin**
- **Monika Schulz-Strelow**, Gründungspräsidentin FidAR e.V., **Projektleiterin**
- **Prof. Dr. Michèle Morner**, Wiss. Institut für Unternehmensführung und Corporate Governance [wifucg], Deutsche Universität Speyer, **Wiss. Leitung**
- **Dr. Gabriele Schambach**, Genderworks, **Wiss. Expertin**
- **Christin Drüke**, Mazars, **Betriebswirtschaftliche Expertin**
- **Corina Gräßer**, RA, LL.M., **Rechtliche Begleitung**
- **Pamela Stenzel**, RA, **Rechtliche Begleitung**
- sowie Walter Dombrowsky (Grafik), Matthias Struwe (Presse), Annekatriin Buhl (Social Media) und Falk Keller (Webdesign)



#FidARForum



FidAR Forum 2024





#FidARForum
m

FidAR dankt



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



#FidARForu
m

FidAR im Dialog

**steht für Feedback und Rückfragen
gern zur Verfügung:**

geschaeftsstelle@fidar.de