

Pressemitteilung

FidAR-Stimmungsbarometer: Mehr Top-Manager befürworten Quotenregelung / Zielgrößen für Frauen in Führungspositionen fehlt noch ausreichende Akzeptanz

Berlin, 30.09.2016: Ein Jahr nach Inkrafttreten entfalten die gesetzlichen Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Wirtschaft spürbar Wirkung. In den Top-Etagen der Wirtschaft kommt das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe deutlich besser an als 2015. Männliche Führungskräfte stehen dem Gesetz mittlerweile viel positiver gegenüber, während weibliche Top-Manager die Maßnahmen aufgrund des langsamen Tempos bei der Umsetzung skeptischer sehen. Dies zeigt das neue Stimmungsbarometer (www.fidar.de/stimmungsbarometer) von FidAR, das heute gemeinsam mit den zum 15.09.2016 aktualisierten Women-on-Board-Indizes (www.wob-index.de) in Berlin vorgestellt wurde.

„Die Forderung zur Umsetzung der Chancengleichheit ist in der Unternehmensrealität angekommen. Die gesetzlichen Vorgaben zur Einhaltung der geforderten Quote von 30 Prozent werden erfüllt“, erklärt FidAR-Präsidentin Monika Schulz-Strelow. „Die Befürchtung vieler Manager, die feste Quote würde ihre Karrieremöglichkeiten einschränken, hat sich als Panikmache entpuppt. Wir erwarten jetzt deutlich mehr Engagement bei den individuellen, festgelegten Zielgrößen. Hier zeigt sich die eigentliche Einstellung zur gleichberechtigten Förderung von Frauen und Männern. Die Planzahl „Null“ ist kein erkennbarer Fortschritt. Das Stimmungsbarometer zeigt, dass wir noch einen weiten Weg vor uns haben.“

Für das Stimmungsbarometer hat FidAR gemeinsam mit dem Fraunhofer Institut, infas und isi consult die Vorstände der vom Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe betroffenen Unternehmen dazu befragt, wie sie mit den Herausforderungen der Planungsziel-Vorgabe und der Quotenregelung umgehen, wie der Stand der Umsetzung im Unternehmen ist und welche spezifische Fördermaßnahmen für Frauen schon angeboten werden oder noch ausgebaut werden sollten.

Der Anteil der befragten Unternehmen, die Zielgrößen definiert haben, ist auf 41 Prozent gestiegen (2015: 24%). Während die Akzeptanz der Regelung insbesondere bei männlichen Führungskräften gestiegen ist, werden die positiven Effekte der Festlegung von Zielgrößen zur Steigerung des Frauenanteils skeptischer gesehen. Während im vergangenen Jahr noch 83 Prozent der weiblichen Manager eine steigende Attraktivität des Unternehmens für Bewerberinnen erwarteten, waren es jetzt nur noch etwa 62 Prozent. Die Männer auf den Führungsetagen rechnen nur noch zu etwa einem Drittel mit einer höheren Attraktivität für ihr Unternehmen – 2015 waren es noch 68 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr fordern befragte weibliche Führungskräfte noch stärker ein „klares Bekenntnis der Unternehmensführung zur Förderung von Frauen in Führungspositionen“. 44 Prozent der befragten weiblichen Führungskräfte sehen hier noch Verbesserungspotenzial (2015: 34%). Insgesamt halten 53 Prozent der befragten Frauen das Gesetz trotz bestehender Skepsis für ein hilfreiches Mittel zur Steigerung des Frauenanteils in den Unternehmen (2015: 40%). Männliche Führungskräfte leiten aus der Gesetzesregelung keine generelle Benachteiligung für ihre Karrierechancen ab.

Positive Wirkung zeigen nach Einschätzung der für das Stimmungsbarometer befragten Vorstände die das Teilhabegesetz begleitenden Fördermaßnahmen. Hier ist die Mehrzahl der männlichen und weiblichen Führungskräfte mit den Aktivitäten ihrer Unternehmen zufrieden. Am wichtigsten erscheint dabei nach wie vor die Förderung der Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Auch werden gezielte Fördermaßnahmen nachgefragt, wobei die geschlechterunabhängige, gemeinsame Förderung als sehr bedeutsam angesehen wird. Der Kulturwandel, den solche Maßnahmen im Zuge der Umsetzung des Gesetzes bewirken, geht zwar langsam voran, ist aber gleichwohl unumkehrbar.

**FidAR**

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

„Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe wird heute, knapp 1 ½ Jahre nach Inkrafttreten, viel realistischer und weniger negativ betrachtet. Die Diskussion ist im gesamten Unternehmen angekommen, wie die Auswertung zeigt. Aber wir haben es hier nicht mit einer Revolution, sondern einer Evolution zu tun“, zieht Schulz-Strelow ein verhalten positives Fazit. „Nachhaltige Veränderungen brauchen immer Zeit, damit sie sich tiefgreifend und in aller Breite durchsetzen. Ob die bisherige Lösung oder Vorgaben ausreichen oder doch klare gesetzliche Regelungen auch für die Unternehmen, die Zielgrößen festlegen müssen, zu definieren sind, wird sich zeigen. Es stimmt schon sehr nachdenklich, dass wir in Deutschland immer wieder nur auf Druck Veränderungen zulassen und uns bewegen.“

Kontinuierliche Zuwächse im WoB-Index

Weiterhin viel Luft nach oben lassen die zum Stichtag 15.09.2016 aktualisierten Zahlen des **Women-on-Board-Index 160** von FidAR (www.wob-index.de). Während der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen auf 25,9 Prozent (01/2011: 10%) klettert, liegt der Frauenanteil in den Vorständen bei weiterhin überschaubaren 6,5 Prozent (01/2011: 3%). Bei den nach aktuellem Stand 105 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen des **Women-on-Board-Index 100** sehen die Werte mit 27,3 Prozent (Aufsichtsräte) und 6,5 Prozent (Vorstände) nur unwesentlich besser aus. Immerhin: 47 der 105 Unternehmen erreichen schon heute die gesetzlich verbindliche Frauenquote von 30 Prozent, darunter auch alle Unternehmen, die bislang 2016 Aufsichtsratswahlen durchgeführt haben.

Die WoB-Indizes werden vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Die **Studien zum Women-on-Board-Index** können unter www.wob-index.de eingesehen werden.

Ihre Ansprechpartnerin

Monika Schulz-Strelow, Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.
Tel.: +49 (30) 887 14 47 13, E-Mail: monika.schulz-strelow@fidar.de

Pressekontakt:

Matthias Struwe | Eye Communications | Agentur für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Tel.: +49 (7 61) 137 62-21, E-Mail: m.struwe@eyecommunications.de

Über FidAR:

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V. ist eine überparteiliche und überregionale Initiative, die 2006 von Frauen in Führungsposition in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ins Leben gerufen wurde. FidAR strebt eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen und die Verbesserung der Unternehmenskontrolle an. Ziel der Initiative ist die paritätische Besetzung aller Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. FidAR verfolgt diese Ziele im engen Austausch mit Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und in Kooperation mit den relevanten Wirtschafts- und Frauenverbänden. Mehr Informationen zu FidAR im Internet unter www.fidar.de.