

□ Rubrik

Uneinigkeit über Frauen-Quote für Aufsichtsräte

Die Karrierechancen von Frauen sind nach wie vor durch Hindernisse und Vorurteile beeinträchtigt. Hierüber besteht laut zwischen Männern und Frauen weitgehend Einigkeit.

Unterschiedliche Auffassungen bestehen hingegen über die Ursachen sowie die möglichen Abhilfen für die Ungleichbehandlung.

An der Befragung der zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ nahmen rund 330 Mitglieder des Umfrage-Panels Manager Monitor teil (33%). Bei der Frage, wo die wesentlichen Ursachen für den niedrigen Anteil von Frauen in Führungsetagen liegen, gelangten Männer und Frauen teils zu übereinstimmenden, teils zu deutlich unterschiedlichen Einschätzungen:

88 Prozent der männlichen und 76 Prozent der weiblichen Umfrageteilnehmer sehen in häufigeren Karriereunterbrechungen von Frauen, insbesondere wegen Kindererziehung, eine wichtige Ursache.

56 Prozent der Männer, aber lediglich 43 Prozent der Frauen erblicken in Unterschieden bei der Berufs- und Studienwahl einen relevanten Faktor für die derzeit geringeren Chancen von Frauen auf einen beruflichen Aufstieg.

Nahezu alle weiblichen (84 Prozent) und eine Mehrheit der männlichen (52 %) Umfrageteilnehmer schließen sich der These an, dass *Vorurteile* über eine geringere berufliche Durchsetzungsfähigkeit von Frauen deren beruflichen Aufstieg behindern. Dass es auch karrierehemmende *Vorurteile* über das fachliche Können von Frauen gibt, bestätigen 65 Prozent der Frauen, aber nur 38 Prozent der Männer.

Die These, dass ein „männlicher Korpsgeist in Führungsetagen“ die Karriere von Frauen hemme, wird von 89 Prozent der Frauen und immerhin 59 Prozent der Männer bejaht.

Darüber hinaus nehmen sowohl Männer als auch Frauen mehrheitlich für sich in Anspruch, ihre Kollegen unabhängig vom Geschlecht zu beurteilen: Nur sieben Prozent der Männer und drei Prozent der Frauen sind der Auffassung, dass es *tatsächliche* geschlechtsspezifische Unterschiede beim fachlichen Können gibt. Die These, dass Frauen persönlich weniger durchsetzungsfähig sind, bejahen nur 23 Prozent der Männer und 14 Prozent der Frauen.

Befragt nach der Situation in ihren eigenen Unternehmen erkennen die Befragten noch merkliche Aufstiegshindernisse für Frauen. Auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstands sehen lediglich 36 Prozent der Befragten Chancengleichheit als ganz oder weitgehend gegeben an. Erst auf der vierten Ebene überschreitet dieser Wert die 75 Prozent-Marke.

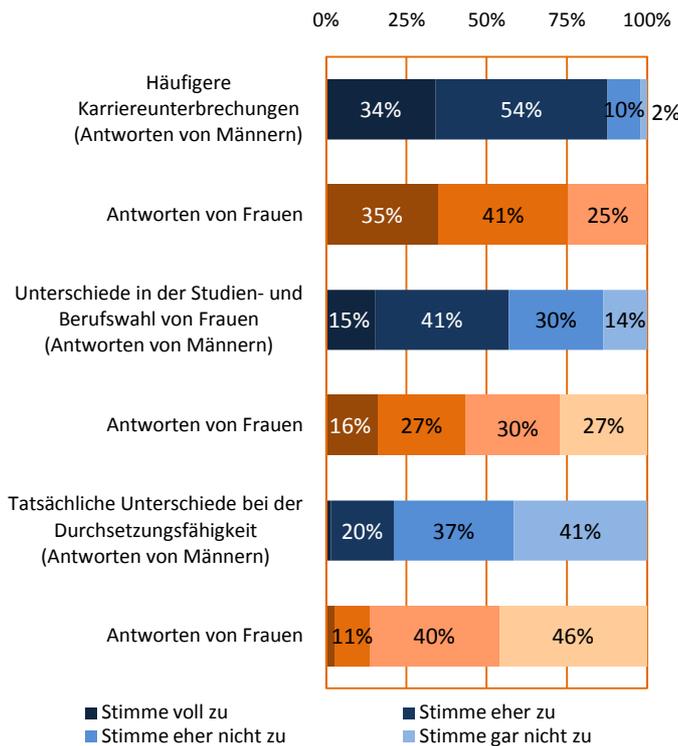
Eine Frage widmete sich den Vorschlägen der EU-Kommission für eine Erhöhung der Frauenquote in Aufsichtsräten. EU-Justizkommissarin Vivianne Reding schlägt hierfür einen Stufenplan vor. Durch ihn sollen Kapitalgesellschaften gesetzlich verpflichtet werden, den Anteil der Frauen in Aufsichtsräten bis 2015 auf 30 Prozent und bis 2040 auf 40 Prozent zu erhöhen. Bei den Umfrageteilnehmern stößt diese Idee auf ein geteiltes Echo.

Eine Quote nur für die Vertreter der Anteilseigner beziehungsweise für alle Gruppen im Aufsichtsrat - also einschließlich Arbeitnehmervertreter - lehnen jeweils rund 90 Prozent der männlichen Umfrageteilnehmer ab. Bei den Frauen ergibt sich hingegen eine Zustimmung in Höhe von 52 Prozent für eine Quote auf Seiten der Anteilseigner und von 70 Prozent zu Gunsten einer Quote für alle Gruppen im Aufsichtsrat.

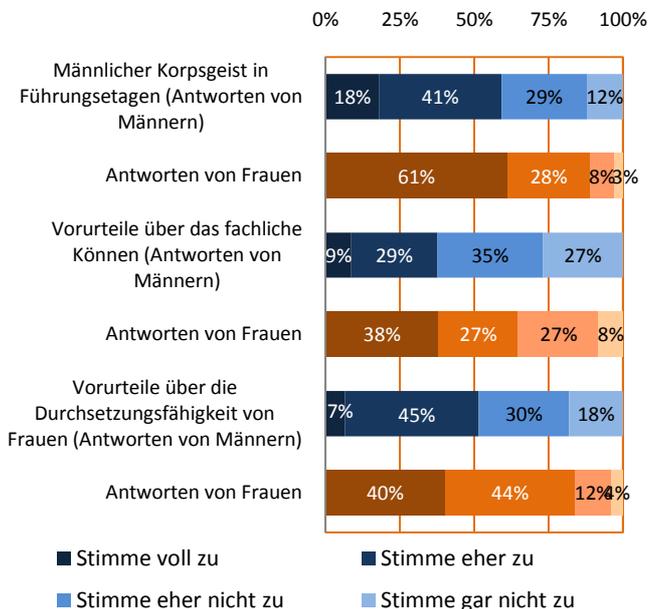
Nahezu spiegelbildlich dazu sind 78 Prozent der Männer, aber nur 40 Prozent der Frauen der Auffassung, die Politik solle auf Quotenregelungen verzichten und den Vorrang weiterhin freiwilligen Selbstverpflichtungen einräumen

1) Wie bewerten Sie die nachfolgenden Aussagen über mögliche Ursachen der Unterrepräsentierung von Frauen in Führungspositionen?

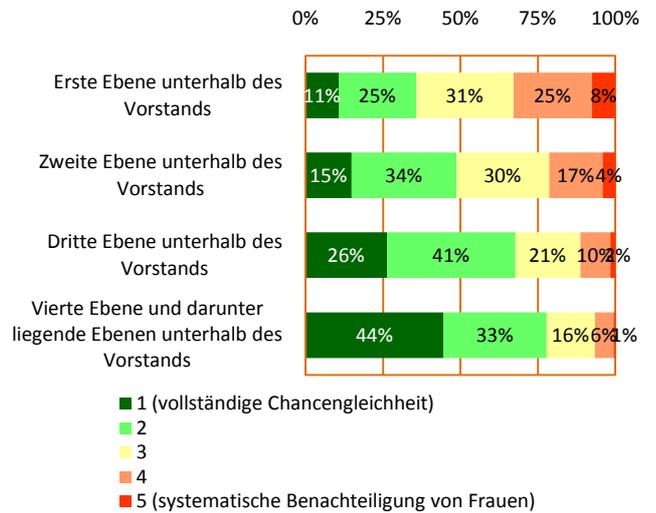
a) Von Männern und Frauen (weitgehend) übereinstimmend bewertete Thesen



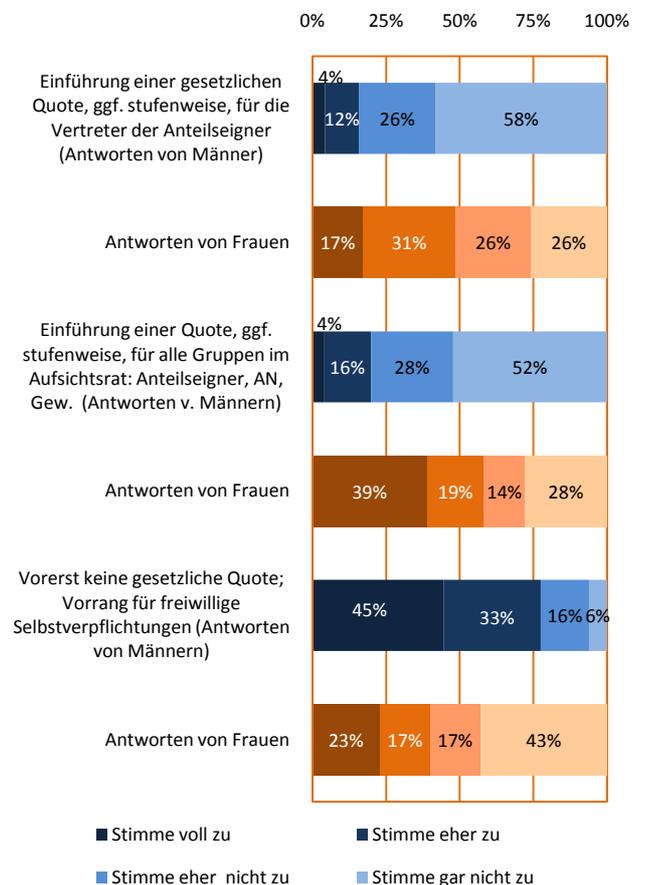
b) Von Männern und Frauen (statistisch) signifikant unterschiedlich bewertete Thesen



2) Wie bewerten Sie bezogen auf Ihr derzeitiges Unternehmen die Karrierechancen für Frauen in Ihrem Unternehmen in Abhängigkeit von der Führungsebene auf einer Skala von 1 bis 5?



3) Wie beurteilen Sie persönlich die nachfolgend aufgezählten Instrumente für eine Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten?



Impressum

Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht der Deutsche Führungskräfteverband sechs Mal im Jahr Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Die Umfragen basieren auf einem festen Panel mit rund 1.000 berufstätigen Führungskräften aus nahezu allen Branchen der Privatwirtschaft im Alter von 30 bis 65 Jahren.

Der Deutsche Führungskräfteverband vertritt die politischen Interessen der angestellten Führungskräfte in Berlin und Brüssel.

Seine Mitgliedsverbände bieten den Führungskräften eine individuelle berufs begleitende Beratung rund um den Arbeitsvertrag. Sie bieten Raum für einen Zusammenschluss von Führungskräften auf regionaler und betrieblicher Ebene und gewährleisten so eine wirkungsvolle berufliche Interessenvertretung. Sie liefern ihren Mitgliedern aktuelle Informationen durch

Broschüren, Merkblätter oder Newsletter und ihre Verbandszeitschriften. Seminare und Kooperationen mit Anbietern von für Führungskräfte besonders interessanten Dienstleistungen mit günstigen Sonderkonditionen für Mitglieder runden das Angebot der Verbände ab.

Die Verbände des ULA-Netzwerks im Überblick

www.vaa.de | www.forum-f3.de | www.vga-koeln.de | www.vdl.de | www.kdf-online.org | www.bvhd.de | www.bdvb.de | Deutsche Post DHL Management Association | Volkswagen Management Association |

Herausgeber Deutscher Führungskräfteverband (ULA)
Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
E-Mail info@ula.de | www.ula.de

Redaktion Andreas Zimmermann

Verantwortlich Ludger Ramme

Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation