

Presseinformation

Quote allein macht nicht glücklich

München, 24. September 2013 – Eine Umfrage unter Führungskräften in der Privatwirtschaft zeigt deutlich: Gerade unter den Betroffenen werden differenziertere Lösungsansätze zur Hebung des Frauenanteils in Spitzenpositionen favorisiert. Eine Empfehlung an die zukünftige Regierungskoalition.

Der Diskurs um die Frauenquote wurde bislang hauptsächlich zwischen Politikern und den Topmanagern der Wirtschaftsverbände geführt. Im Rahmen einer Umfrage hat das Karriereportal Female Managers deshalb genau die Menschen zu den Plänen der Parteien befragt, die die Einführung einer Frauenquote mehr oder minder tatsächlich betrifft. Folgende Punkte lassen sich aus der Umfrage als Handlungsempfehlung für eine neue Regierung ableiten:

1. Aufgrund der mehrheitlichen Zustimmung der Befragten zum Konzept der Flexi-Quote sollte es innerhalb der CDU Ziel sein, **homogen hinter der Strategie von Kristina Schröder zu stehen**. Erste und zweite Stufe der Regelung laufen zwar bereits, doch fehlt noch immer der wesentliche Schritt zur dritten und eigentlichen Stufe – einer gesetzlichen Pflicht zur Selbstverpflichtung börsennotierter und voll mitbestimmter Unternehmen.
2. Wie die Ergebnisse der Umfrage außerdem zeigen, sind zur Lösung des Problems keine rigiden Diktate erwünscht, sondern eher „Mittelweglösungen“, die Unternehmen Mitbestimmungsrechte einräumen. Es obliegt der neuen Regierung, **Anreizmechanismen für Unternehmen zu entwickeln**, damit diese sich aus eigenem Antrieb durch einen umfassenden Maßnahmenkatalog im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf und gezielte Frauenförderungsprogramme profilieren.
3. Auch in Zukunft sollte bei politischen Maßnahmen, die in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehen, besonders der **Ausbau der Betreuungsangebote** im Vordergrund stehen. Vorhaben wie von der SPD, insbesondere die Kommunen angemessen finanziell auszustatten, um mehr Kitaplätze und Tagespflege bereitzustellen, sind wirkungsvoller als Investitionen in das umstrittene Betreuungsgeld.

4. Die Untersuchung verdeutlicht ebenfalls, dass ein verändertes Rollenverständnis auf Seiten der Männer als notwendig für mehr Karrierechancen auf Seiten der Frauen gesehen wird. Es ist deshalb wichtig, Gleichberechtigung beider Geschlechter nicht als ein reines Frauenthema oder gar als Problem einer hilfsbedürftigen Randgruppe zu begreifen, sondern auch als ein Familienthema, in das Mütter wie auch Väter einbezogen sind und in gleicher Verantwortung stehen.

Simone Dappert, Initiatorin von Female Managers, appelliert an die neue Bundesregierung: „Deutschlands Frauen sind ambitioniert und qualifiziert wie nie zuvor. Auch in der Wirtschaft gibt es immer mehr Unternehmen, die den Vorteil diverser Führungsstrukturen sehen. Jetzt ist es an der Zeit, dass die Regierung endlich klare, aber differenzierte Rahmenbedingungen schafft, um diese Entwicklung zu fördern und zu beschleunigen.“

Wesentliche Ergebnisse der Umfrage

Interviewt wurden 205 Führungskräfte aus dem Topmanagement der Privatwirtschaft, aber auch Frauen und Männer, deren Ziel es ist, in Zukunft eine solche Führungsposition zu besetzen. Die quantitativen Ergebnisse zeichnen in Bezug auf eine Regulierung des Frauenanteils durch Quoten ein nach Geschlechtern differenziertes Meinungsbild. Allgemein wird eine feste Quote, wie sie Ursula von der Leyen favorisiert, nur von einer Minderheit (Frauen 5% / Männer 2%) als ein probates Mittel angesehen. Weitaus mehr Zuspruch erhält die von Kristina Schröder propagierte flexible Quote (Frauen 60% / Männer 38%).

Bemerkenswert ist die Tatsache, dass es neben fester oder flexibler Quote nach Meinung einer Vielzahl der Befragten alternativer Schritte bedarf, um die Präsenz von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen (Frauen 35% / Männer 60%). Politisch auferlegte Steuerungsmechanismen des Staates sind demnach nicht erwünscht, sondern flexible Regelungen und Rahmenbedingungen. Folgende Maßnahmen zur Lösung des Problems werden laut Umfrage von beiden Geschlechtern gleichermaßen gewünscht:

1. Maßnahmen, die der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen (hier vor allem Schaffung von Betreuungsangeboten)
2. Veränderung des klassischen Rollenverständnisses der Gesellschaft (Einbezug des Mannes in die Erziehung und mehr Akzeptanz für karriereorientierte Frauen)

Fragt man nach den Ursachen anstatt nach den Lösungen des geringen Frauenanteils in den Führungsebenen, so wird als einer der häufigsten Gründe „Männer, die Frauen beim Aufstieg hindern“ genannt (Frauen 59% / Männer 34%). Eine qualitative Auswertung der Umfrageergebnisse zeigt zudem, dass auffallend viele Frauen ein antiquiertes Frauen- und Familienbild in der Gesellschaft für den geringen Anteil von weiblichen Führungskräften verantwortlich machen. Die Aussage eines Probanden verweist beispielhaft auf einen Zusammenhang zwischen den beiden Ergebnissen: „Es liegt nicht an den Männern im Beruf, sondern vielmehr an den Männern zu Hause, die noch nach altem Rollenbild leben möchten.“

Überraschend innerhalb der qualitativen Auswertung ist die Meinung einer großen Anzahl von Frauen, dass Frauen generell gar nicht unbedingt gewillt sind, Führungspositionen zu besetzen. Unterstützt wird diese qualitative Aussage durch die quantitative Analyse weiterer Items, dessen Daten ebenfalls die Tendenz aufzeigen, dass Frauen seltener an einer beruflichen Spitzenposition mit Führungsverantwortung interessiert sind. Allerdings kann ein Zusammenhang zwischen schlechten Rahmenbedingungen für Frauenkarrieren und entsprechender Motivation, diese Karrierehemmnisse zu überwinden, vermutet werden.

Über Female Managers

Female Managers wurde 2012 in München mit dem Vorhaben einer gezielteren Besetzung von Führungspositionen durch Frauen gegründet. Geschäftsführerin ist Dipl.-Hdl. Simone Dappert. Die Karriereplattform für weibliche Führungskräfte wird durch ein Netzwerk an Partnern wie konsultwerk, dem European Professional Womens Network (EPWN) und Mitgliedern des European Women's Management Development International Network (EWMD) unterstützt.

Ansprechpartnerin

Frederike Falke
Female Managers
Leopoldstrasse 244
80807 München

+49 89 208039-350

frederike.falke@femalemanagers.de
www.femalemanagers.de