

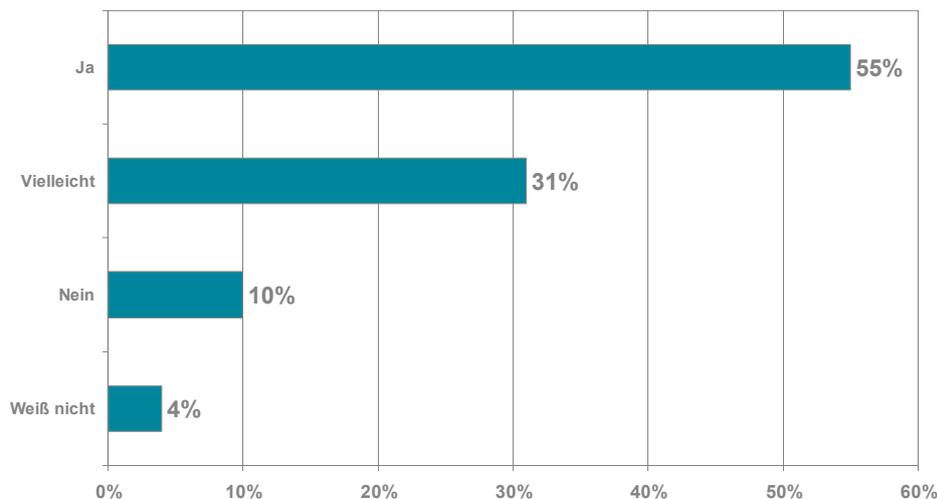
Ihre Meinung zu Thema „Frauenquote für Führungspositionen?“ – Ergebnisse einer DGFP-Kurzumfrage

Das Thema Frauenquote wird derzeit heiß diskutiert. Einige deutsche Unternehmen haben unternehmensinterne Zielvorgaben formuliert, um den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen. Immer mehr europäische Länder führen eine Frauenquote für die Besetzung von Aufsichtsräten ein oder haben diese bereits vor Jahren implementiert. Wie stehen deutsche Personalmanager* einer Frauenquote für Führungspositionen gegenüber? Im April/Mai 2010 fragte die DGFP bei ihren Mitgliedsunternehmen nach.

Mehrheit der Personalmanager glaubt an positiven Effekt von mehr Frauen in Führungspositionen

Mehr als jeder zweite Personalmanager ist der Meinung, dass es sich positiv auf den langfristigen Unternehmenserfolg auswirken würde, wenn die Unternehmen, in denen Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, diesen Anteil erhöhen würden. Jeder Dritte schließt einen positiven Effekt nicht aus. Lediglich jeder Zehnte sieht keinen Zusammenhang zwischen der Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungspositionen und dem langfristigen Unternehmenserfolg.

Würde es sich Ihrer Meinung nach positiv auf den langfristigen Erfolg von Unternehmen auswirken, wenn die Unternehmen, in denen Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, diesen Anteil erhöhen würden?
(n=177)

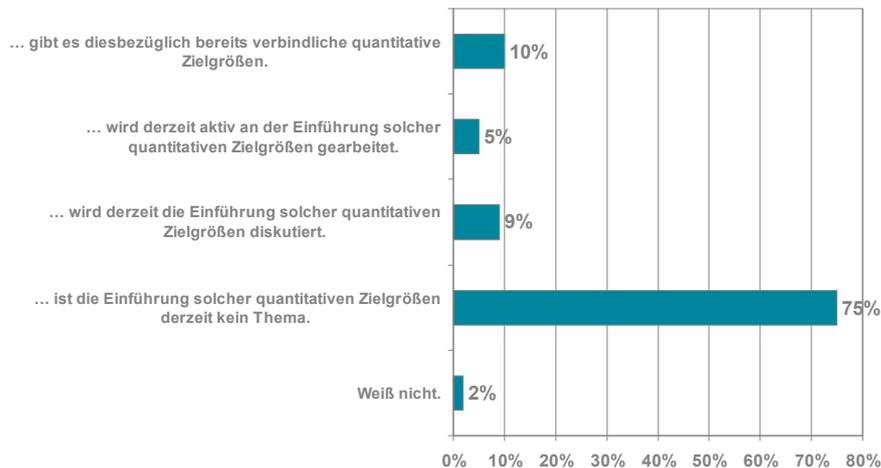


Bei den meisten Unternehmen sind gezielte Vorgaben zur Erhöhung des weiblichen Führungskräfteanteils derzeit „kein Thema“

Drei Viertel der Personalmanager gaben an, dass in ihren Unternehmen nicht darüber nachgedacht werde, mit Hilfe von quantitativen Zielgrößen den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. In jedem zehnten Unternehmen gibt es bereits verbindliche Zielgrößen. In 14 Prozent der Unternehmen wird derzeit über die Einführung von Zielvorgaben gearbeitet bzw. darüber diskutiert.

Wird in Ihrem Unternehmen darüber nachgedacht, quantitative Zielgrößen zur Erhöhung des Anteils an weiblichen Führungskräften einzuführen? (n=176)

In unserem Unternehmen....



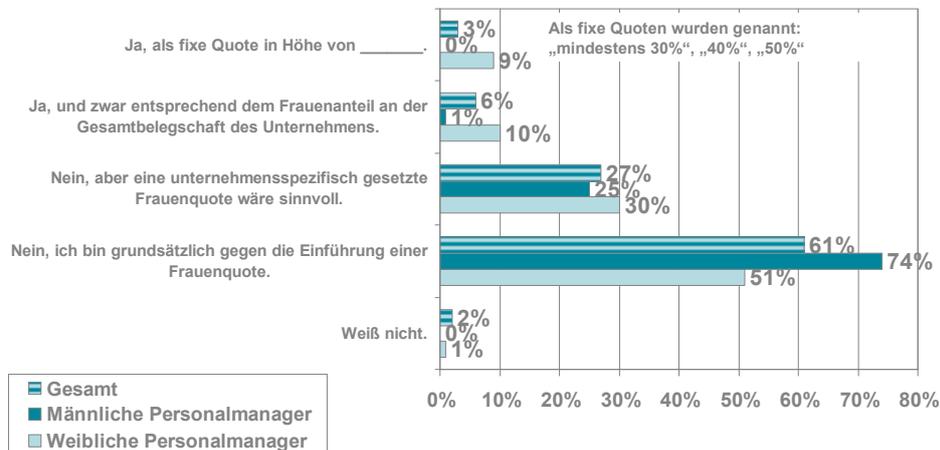
Mehrheit der Personalmanager spricht sich gegen eine (gesetzlich festgesetzte) Frauenquote aus

Eine Mehrheit der Personalmanager spricht sich grundsätzlich gegen eine Frauenquote für die Besetzung von Führungspositionen aus. Nur die wenigsten Befragten sind für eine fixe Quote bzw. eine Quote, die sich am Anteil weiblicher Mitarbeiter in der Gesamtbelegschaft orientiert.

Mehr als jeder vierte Personalmanager jedoch hält eine unternehmensspezifisch gesetzte Frauenquote für sinnvoll. Hier zeigen sich kaum Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Personalmanagern: 25 Prozent der Männer sind für eine unternehmensspezifisch gesetzte Frauenquote für Führungspositionen und 30 Prozent der Frauen.

Die grundsätzliche Ablehnung einer Frauenquote ist bei den Männern allerdings höher: Drei Viertel (74 Prozent) der befragten männlichen Personalmanager lehnen eine Quote grundsätzlich ab, während es bei den Personalmanagerinnen die Hälfte (51 Prozent) ist.

Würden Sie eine gesetzlich vorgeschriebene Quote für Frauen in Führungspositionen für sinnvoll halten? (n=176)



Zum Hintergrund der Umfrage

- Zu der Online-Befragung sind 782 Personalmanager aus DGFP-Mitgliedsunternehmen eingeladen worden. 176 Personalmanager nahmen an der Befragung teil (23 Prozent).
- Der Befragungszeitraum war vom 16. April bis zum 10. Mai 2010.
- Unter den Befragungsteilnehmern befinden sich Personalmanager aus Unternehmen aller Größen (16 Prozent unter 500 Mitarbeiter; 15 Prozent 500 bis unter 1.000 Mitarbeiter; 28 Prozent 1.000 bis unter 3.000 Mitarbeiter; 20 Prozent 3.000 bis unter 10.000 Mitarbeiter; 21 Prozent 10.000 und mehr Mitarbeiter) sowie aus den Bereichen Produktion (49 Prozent), Dienstleistung (36 Prozent), Handel (7 Prozent), Öffentliche Verwaltung (3 Prozent), Verbände/Vereine (1 Prozent) und Sonstige (5 Prozent).
- Der Anteil weiblicher Mitarbeiter in den befragten Unternehmen setzt sich wie folgt zusammen: 0-20% weibliche Mitarbeiter (31 Prozent der Unternehmen), 21-40% weibliche Mitarbeiter (32 Prozent), 41-60% weibliche Mitarbeiter (25 Prozent), 61-80% weibliche Mitarbeiter (12 Prozent), 81-100% weibliche Mitarbeiter (1 Prozent).
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte in den befragten Unternehmen setzt sich wie folgt zusammen: 0-20% weibliche Führungskräfte (74 Prozent der Unternehmen), 21-40% weibliche Führungskräfte (18 Prozent), 41-60% weibliche Führungskräfte (7 Prozent), 61-80% weibliche Führungskräfte (1 Prozent), 81-100% weibliche Führungskräfte (0 Prozent).
- Zu den Befragungsteilnehmern gehören 58 Prozent männliche und 42 Prozent weibliche Personalmanager.

*Zugunsten der Lesbarkeit beschränken wir uns im Text auf die männliche Form der Positions- und Funktionsbeschreibungen.

Kontakt:

Bronia Sedlacek
 Fachreferentin für empirische Studien
 Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.
 Niederkasseler Lohweg 16
 40547 Düsseldorf
 Fon +49 211 5978-113
 Mail: sedlacek@dgfp.de