

CHEFSACHE

Wandel gestalten – für Frauen und Männer

Fakten, die die Chefs überzeugen

Geschlechterausgewogenheit in Führungspositionen –
Zusammenfassung



Die häufigsten Mythen zu Geschlechterausgewogenheit in Führungspositionen werden einer datenbasierten Prüfung unterzogen (1/2)

Status quo: Im Jahr 2015 lag der **Anteil weiblicher Führungskräfte** in deutschen Top-200-Unternehmen bei **19,7 Prozent in Aufsichtsräten** und **6,3 Prozent in Vorständen und im Topmanagement**. Im Vergleich zu den Vorjahren zeichnet sich ein **kontinuierliches, aber langsames Wachstum** ab. In anderen Bereichen, wie etwa der Wissenschaft, zeigen sich ähnliche Zahlen und Entwicklungen. Die im Rahmen der neuen Gesetzeslage kommunizierten **Ziele der DAX Unternehmen** fallen insgesamt **eher gering** aus.

Mythos

1 "Die Unterschiede erledigen sich von allein"

Aktuelle Entwicklungen werden mit der Zeit von allein zu Geschlechterausgewogenheit führen

Realität

- Der steigende Frauenanteil unter Absolventen spiegelt sich in Führungspositionen nicht wider
- Es gibt nicht nur die eine "gläserne Decke" – der Frauenanteil sinkt mit jeder Hierarchiestufe
- Auch auf der wissenschaftlichen Karriereleiter sinkt der Frauenanteil kontinuierlich

2 "Frauen streben seltener nach Führungspositionen"

Frauen haben generell weniger Interesse an Führungspositionen als Männer

- Frauen stecken sich selbst hohe Ziele
- Frauen sind ebenso bereit wie Männer, für eine Führungsposition weniger Zeit für das Privatleben zu akzeptieren

Die häufigsten Mythen zu Geschlechterausgewogenheit in Führungspositionen werden einer datenbasierten Prüfung unterzogen (2/2)

Mythos

3 *"Geschlechterausgewogenheit ist ein reines Imagethema"*

Geschlechtergerechtigkeit ist wichtig für den Ruf eines Unternehmens, aber nicht für seine Performance

4 *"Es werden nur noch Frauen bevorzugt"*

Frauenförderung benachteiligt männliche Kollegen und widerspricht dem Leistungsprinzip

5 *"Es ändert sich trotz der vielen Maßnahmen nichts"*

Trotz der Bandbreite an eingeführten Maßnahmen sind keine wesentlichen Erfolge zu verbuchen

Realität

- Unternehmen mit höherem Frauenanteil in Führungsgremien zeigen bessere Ergebnisse
- Bestimmte Verhaltensweisen von strategischer Relevanz werden von Frauen häufiger angewandt als von Männern
- Die kollektive Intelligenz steigt, wenn mehr Frauen Teil des Teams sind
- Geschlecht und Attraktivität sind entscheidend für die Gewinnung von Investoren
- Wissenschaftliche Förderquoten fallen bei Frauen niedriger aus, vor allem in traditionell männlichen Bereichen
- Viele Männer sind sich der fortbestehenden Herausforderungen für Frauen nicht bewusst
- Die Investition in eine Vielzahl an Maßnahmen allein führt nicht zum Erfolg
- Nur ein Teil formal eingeführter Maßnahmen wird angemessen implementiert
- Ein hohes Engagement des CEO spiegelt sich nicht automatisch auf den anderen Führungsebenen wider