

PRESSEMITTEILUNG

Führungskräfte sind skeptisch gegenüber verbindlichen Gleichstellungsregeln

Eine neue Auswertung des Führungskräfte-Radars der Bertelsmann Stiftung fördert bei Gender- und Gleichstellungsthemen bemerkenswerte Ergebnisse zutage: Führungskräfte in Deutschland sind skeptisch, wenn es um verpflichtende Maßnahmen wie Quoten geht, und sie scheinen den Eindruck zu haben, dass wenig Handlungsbedarf besteht. Überraschenderweise nehmen weibliche und männliche Führungskräfte die Themen ähnlich wahr.

Gütersloh, 10. Februar 2022. Eine neue Auswertung des aktuellen Führungskräfte-Radars 2021 der Bertelsmann Stiftung und des Reinhard-Mohn-Instituts der Universität Witten/Herdecke zeigt, dass etwa 30 bis 40 Prozent der befragten Führungskräfte im eigenen Unternehmen keine Vorteile sehen, wenn es um die Einführung verbindlicher Regeln wie etwa Frauenquoten oder gendergerechte Sprache geht. Fragt man umgekehrt, wo die Unternehmen beim Thema Gleichstellung bereits stehen, wird deutlich, dass die Führungskräfte – männlich wie weiblich – den Eindruck haben, dass es in ihren eigenen Unternehmen kaum Probleme gibt. „Aber Gleichstellung ist kein Selbstläufer“, meint Professor Guido Möllering vom Reinhard-Mohn-Institut. „Das Problembewusstsein ist gering und es gilt, sowohl Gängelung als auch Gleichgültigkeit zu vermeiden.“

Schon bei der Frage, ob die öffentliche Diskussion über Frauenquoten förderlich für das Gleichstellungsthema im eigenen Hause ist, scheiden sich die Geister: 39,7 Prozent der Befragten stimmen zu, aber 34,9 Prozent stimmen nicht zu. Ein gutes Drittel der Führungskräfte scheint den Eindruck zu haben, dass von außen vorgegebene Regeln oder gar Gesetze nicht nötig oder nicht zielführend sind. Damit muss nicht unbedingt eine gleichstellungsfeindliche Haltung zum Ausdruck kommen, sondern eher eine Skepsis gegenüber Regulation von außen und damit verbunden womöglich Widerstand seitens der Führungskräfte bei der Umsetzung verpflichtender Regeln.

Teambesetzung, „Gendern“ und Gehalt

Die Führungskräfte wurden außerdem gefragt, ob in ihren eigenen Unternehmen explizit darauf geachtet wird, dass Teams geschlechter-gemischt besetzt werden. Rund 30 Prozent (29,8 Prozent) der Befragten geben an, dass bei ihnen nicht bewusst darauf geachtet wird – und es offenbar auch keine entsprechenden Vorgaben gibt. Fast jede zweite Führungskraft (45,6 Prozent) stimmt hingegen bei diesem Punkt zu und nimmt die bewusste Beachtung von Diversität bei der Teambesetzung wahr.

Große Unterschiede zeigen sich bei der Frage, ob das eigene Unternehmen verbindliche Regelungen für eine gendergerechte Sprache hat. 39,8 Prozent der Führungskräfte geben an, dass ihr Unternehmen entsprechende Vorgaben macht; 41,9 Prozent sagen allerdings das Gegenteil. Man kann aus den Zahlen schließen, dass ein großer Teil der Unternehmen das sogenannte „Gendern“ (noch) nicht regelt und es damit den Führungskräften und Belegschaften selbst überlässt, ob sie ihren Sprachgebrauch im Sinne der Gleichstellung anpassen.

Jeweils eine sehr deutliche Mehrheit der Führungskräfte gibt an, dass in ihrem Unternehmen das Geschlecht der Führungskraft keinen Unterschied macht (Zustimmung: 74,4 Prozent) und dass sie keine Geschlechterkonflikte erleben (81,7 Prozent). Außerdem stimmen 76,7 Prozent zu, dass in ihrem Unternehmen das Gehalt unabhängig vom Geschlecht ist, wohingegen das Statistische Bundesamt (2021) für das Jahr 2020 einen Gehaltsnachteil der Frauen von 18 Prozent gegenüber Männern ermittelt hat. Offenbar erscheint den Führungskräften das Thema „Gendergerechtigkeit“ in ihrem eigenen Arbeitsbereich demgegenüber unproblematisch.

Diskriminierung bei Neueinstellungen und Beförderung?

Die Befragung ging auch der Frage nach, ob im eigenen Unternehmen Diskriminierung bei Neueinstellungen oder Beförderungen effektiv verhindert werden. Das Ergebnis: Dem stimmen 70,1 Prozent der Führungskräfte zu. Dies ist eine sehr deutliche Mehrheit, zumal wenn man bedenkt, dass nur 11,0 Prozent nicht zustimmen (bei 18,9 Prozent Unentschiedenen). Das ist überraschend, gelten doch schlechtere Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten von benachteiligten Gruppen als Ausdruck und Ursache der Ungerechtigkeit. Führungskräfte erleben das Problem der Diskriminierung in ihren eigenen Unternehmen anscheinend kaum.

Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften?

Bemerkenswert an den Ergebnissen des Führungskräfte-Radars ist, dass ein sehr einheitliches Bild zu erkennen ist. Es gibt keine analytisch nennenswerten Unterschiede zwischen den Antworten männlicher und weiblicher Führungskräfte. Es wäre zu erwarten gewesen, dass Frauen als Benachteiligte (zum Beispiel wegen schlechterer Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten) die Verhältnisse in ihren Unternehmen deutlich negativer erleben, während Männer als Privilegierte eher dazu neigen, keine Gerechtigkeitsprobleme zu sehen. Dies ist nicht zu erkennen.

Allerdings macht die Führungsebene einen Unterschied aus: Die obere Führungsebene (27,6 Prozent) hat insgesamt ein positiveres Bild der Gleichstellung im eigenen Unternehmen als die mittlere und untere Führungsebene (53,7 Prozent bzw. 18,7 Prozent). Die obere Ebene stimmt beispielsweise mit mehr als 80 Prozent zu, dass das Geschlecht keinen Unterschied macht und die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen unterstützt wird, während bei dieser Frage die untere Ebene zu weniger als 70 Prozent zustimmt.

Überprüfung der Gleichstellung konsequenter nutzen

„Augenscheinlich gibt es in der Debatte um Gleichstellungs- und Genderfragen einen bisher wenig beleuchteten Aspekt. Denn, wenn Führungskräfte entgegen der weitläufigen Wahrnehmung in der Öffentlichkeit die Situation in ihren Organisationen positiv sehen, braucht es einen Reality-Check, um Transparenz herzustellen. Ansonsten drohen generelle betriebliche Maßnahmen ins Leere zu laufen“, sagt Martin Spilker, Experte für Unternehmenskultur und Führung bei der Bertelsmann Stiftung. Tatsächlich zeigt der Führungskräfte-Radar 2021 zur Gender- und Gleichstellungsthematik vor allem die Notwendigkeit, die aktuellen Zustände in den Unternehmen zu hinterfragen. Insbesondere die augenscheinliche Kluft zwischen den Wahrnehmungen der Führungskräfte gegenüber den oft zu hörenden Klagen über Missstände an der Basis bedarf einer eingehenden Überprüfung und Klärung. Bevor undifferenzierte Programme zur Förderung der Diversity initiiert werden, gilt es seitens der Personalentwicklung, gezielte, kontextspezifische Interventionen bei Führungskräften zu veranlassen. Der Gesetzgeber hat zum Beispiel mit dem Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern den Beteiligten in den Unternehmen ein Instrument an die Hand gegeben, Arbeit und Arbeitsplätze von Männern und Frauen bewerten zu lassen und

Ungleichbehandlungen offen zu legen. Diese Form der Überprüfung der Gleichstellung sollte öfter und konsequenter genutzt werden.

Zusatzinformationen

Für den Führungskräfte-Radar 2021 der Bertelsmann Stiftung in Kooperation mit dem Reinhard-Mohn-Institut für Unternehmensführung (RMI) an der Universität Witten/Herdecke wurde von der IPSOS GmbH im Mai 2021 während des zweiten Corona-Lockdowns eine repräsentative Befragung unter den Führungskräften in Deutschland vorgenommen. An der Studie haben 1026 Führungskräfte aller Führungsebenen teilgenommen. 49,8 Prozent der Befragten sind männlich und der Altersdurchschnitt der Stichprobe liegt bei 46,6 Jahren, was für die heutige Führungslandschaft in Deutschland als repräsentativ anzunehmen ist.

Unsere Experten: **Martin Spilker, Telefon: 05241 80-40283**
E-Mail: martin.spilker@bertelsmann-stiftung.de

Prof. Guido Möllering, Telefon: 02302 926-502
E-Mail: guido.moellering@uni-wh.de

Über die Bertelsmann Stiftung: Menschen bewegen. Zukunft gestalten.

Die Bertelsmann Stiftung setzt sich dafür ein, dass alle an der Gesellschaft teilhaben können – politisch, wirtschaftlich und kulturell. Unsere Themen: Bildung, Demokratie, Europa, Gesundheit, Werte und Wirtschaft. Dabei stellen wir die Menschen in den Mittelpunkt. Denn die Menschen sind es, die die Welt bewegen, verändern und besser machen können. Dafür erschließen wir Wissen, vermitteln Kompetenzen und erarbeiten Lösungen. Die gemeinnützige Bertelsmann Stiftung wurde 1977 von Reinhard Mohn gegründet.

Weitere Informationen: www.bertelsmann-stiftung.de

